

■ **N. Musumeci** analizza come sta cambiando la disciplina delle dimissioni nel diritto del lavoro

# DIMISSIONI: REGOLE DI FORMA, PROCEDURA E "FATTI CONCLUDENTI"\*

DI **ANTONELLA ROSATI** RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

**L**e dimissioni sono un atto unilaterale con cui il lavoratore subordinato manifesta al proprio datore di lavoro la volontà di porre fine al rapporto di lavoro. In via generale sono disciplinate dall'art. 2118 c.c. che regola il recesso del lavoratore a tempo indeterminato.

In secondo luogo, rileva l'art. 2119 c.c. che, invece, tratta del recesso per giusta causa, dando la possibilità al lavoratore di dimettersi senza il rispetto del periodo di preavviso quando si verifica un fatto così grave da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Oltre alle due tipologie sopra riportate esistono ulteriori fattispecie normative di dimissioni: quelle soggette a convalida, durante il periodo di prova<sup>1</sup> e dimissioni in caso di matrimonio<sup>2</sup>. Infine, rilevano le dimissioni per fatti concludenti, come introdotte dall'art. 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, che permettono al datore di lavoro, nel caso di assenza ingiustificata, di risolvere il rapporto di lavoro.

## DIMISSIONI DURANTE PERIODO DI PROVA

Il lavoratore può recedere dal contratto senza il rispetto del periodo di preavviso purché avvenga durante il periodo di prova, indicato per iscritto nel contratto di assunzione. La prova deve essere concordata per iscritto

prima dell'inizio della prestazione e, per i contratti a tempo determinato, la durata del periodo di prova dovrà rispettare quanto indicato dall'art. 13 della Legge n. 203/2024<sup>3</sup> a meno che il CCNL non preveda un periodo di prova più favorevole per il lavoratore.

La prova ha come obiettivo, da parte del datore di lavoro, di valutare la capacità professionale del lavoratore e la sua idoneità alle mansioni che gli vengono conferite e, da parte del lavoratore, valutare se tali mansioni siano inerenti alle sue capacità e competenze.

## DIMISSIONI VOLONTARIE

Le dimissioni volontarie, come ridisegnate ai sensi del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, devono essere effettuate dal lavoratore in modalità esclusivamente telematiche tramite la procedura *online*, utilizzando il modulo predefinito del Ministero del Lavoro, che dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro.

Il modulo deve essere trasmesso o dal dipendente stesso, accedendo autonomamente al sito con il proprio Spid, o per il tramite dei soggetti abilitati (organizzazioni sindacali, patronati, Consulenti del lavoro, Irl o anche Iam (*Identity and Access Management*), enti bilaterali e commissioni di certificazione, ecc.). ➤

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 5/2025, pag. 305, dal titolo *Dimissioni: requisiti normativi nelle diverse fattispecie*.

1. L'art. 13 della Legge n. 203/2024 ha introdotto la regola della proporzionalità del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, stabilendo «Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto

di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

2. V. art. 55, co. 4, del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

3. L'art. 13 della Legge n. 203/2024 così dispone «All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: "Fatte salve le disposizioni più

favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

È opportuno precisare che, nel caso di lavoratore minorenni, le dimissioni devono essere trasmesse in via telematica con l'assistenza di uno dei genitori o di chi ne fa le veci e il soggetto abilitato deve accertarsi dell'identità del minore e verificare che il soggetto che lo assiste sia un genitore o chi ne fa legalmente le veci.

Nel modulo di dimissioni si deve indicare la data di decorrenza che corrisponde al giorno successivo alla cessazione del lavoro, tenuto conto del periodo di preavviso quando dovuto.

#### OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro, una volta ricevute le dimissioni telematiche, dovrà provvedere all'invio del modello UniLav nel termine di cinque giorni dal giorno prima della data di decorrenza delle dimissioni, o personalmente o tramite i soggetti abilitati, comunicando la cessazione del rapporto di lavoro.

Ad esempio, se nelle dimissioni telematiche il lavoratore ha indicato come data di decorrenza delle dimissioni il giorno 1° agosto, l'ultimo giorno di lavoro dovrà intendersi il 31 luglio e da quest'ultima data decorreranno i cinque giorni previsti per l'invio dell'UniLav. Nel caso di rettifica del modello UniLav, vi saranno sempre cinque giorni che decorreranno dal momento dell'invio del modello nel portale.

#### PERIODO DI PREAVVISO

Le dimissioni del lavoratore con contratto a tempo indeterminato obbligano il lavoratore a dare al datore di lavoro il preavviso e ciò ha come scopo di consentire, in questo caso al datore di lavoro, di poter cercare un sostituto nel mercato del lavoro.

La durata del periodo di preavviso è stabilita dai singoli CCNL e varia in base al livello, qualifica e in alcuni casi anche dall'anzianità di servizio. Se il periodo di preavviso non è indicato né dal CCNL applicato dall'azienda, né dal contratto individuale, si applica quanto previsto all'art. 2118 c.c. (ovvero che il preavviso sia congruo). Nel caso di mancato rispetto da parte del lavoratore del periodo di preavviso, deve corrispondere al datore di lavoro l'indennità sostitutiva del preavviso pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Il preavviso decorre dal momento in cui le dimissioni vengono comunicate al datore di lavoro e i giorni da computare nel periodo possono essere sia di calendario che di effettivo lavoro, in base a quanto stabilito dai singoli CCNL di riferimento, che possono anche prevedere che tale periodo cominci a decorrere solo in alcune date, come ad esempio dal primo o dal 15 del mese, non prendendo perciò in considerazione la data in cui il lavoratore ha dato effettivamente le dimissioni.

È possibile che il datore di lavoro che ha ricevuto da parte del lavoratore le dimissioni rifiuti il preavviso. Il lavoratore che non accetta il recesso immediato ha diritto alla retribuzione in cambio della sua offerta di prestazione lavorativa mentre, se il lavoratore accetta il recesso immediato, il datore di lavoro, salvo quanto previsto dal CCNL, deve versare al dipendente l'indennità sostitutiva di preavviso.

È possibile che il datore di lavoro che ha ricevuto da parte del lavoratore le dimissioni rifiuti il preavviso.

Il lavoratore che non accetta il recesso immediato ha diritto alla retribuzione in cambio della sua offerta di prestazione lavorativa mentre, se il lavoratore accetta il recesso immediato, il datore di lavoro, salvo quanto previsto dal CCNL, deve versare al dipendente l'indennità sostitutiva di preavviso.

#### REVOCA DELLE DIMISSIONI

Il lavoratore ha la possibilità, tramite il c.d. "diritto al ripensamento", di revocare le dimissioni inviate entro sette giorni dall'invio delle stesse. Il lavoratore che si ammala durante il periodo di preavviso non deve obbligatoriamente revocare le dimissioni già comunicate, sarà il datore di lavoro a indicare l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro nel momento dell'invio della comunicazione al Ministero del Lavoro e la discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella comunicata dal datore di lavoro dovuta dallo stato di malattia.

Altro caso in cui non è necessario revocare le dimissioni si verifica quando il lavoratore e il datore di lavoro si accordano per modificare il periodo di preavviso, spostando perciò la data di decorrenza indicata nel modello telematico. Il datore di lavoro deve indicare l'effettiva data di cessazione al momento dell'invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

I Giudici di legittimità, nella citata pronuncia n. ►

24911/2025, hanno riconosciuto la possibilità di revocare anche le dimissioni rassegnate durante il periodo di prova entro il termine di sette giorni dall'invio; in tal caso, il rapporto di lavoro non si considera mai interrotto e il datore di lavoro deve assicurare la prosecuzione, compreso lo svolgimento del periodo di prova residuo.

#### ESCLUSIONE PROCEDURA TELEMATICA

La procedura telematica delle dimissioni è prevista per tutti i rapporti di lavoro subordinato, con le seguenti eccezioni:

- dimissioni delle lavoratrici in stato di gravidanza o delle lavoratrici o lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
- dimissioni nell'ambito del lavoro domestico;
- dimissioni avvenute nelle c.d. "sedi protette" (sede giudiziale, commissione di conciliazione, commissioni di certificazione).

#### DIMENSIONI LAVORATRICE MADRE E LAVORATORE PADRE

Le dimissioni, che vengono rassegnate dal padre o dalla madre durante il periodo c.d. "protetto", ovvero le dimissioni da parte della lavoratrice in stato di gravidanza o del lavoratore o lavoratrice entro i primi tre anni di vita del bambino sono soggette a convalida da parte dell'Inl. Il lavoratore o la lavoratrice che presenta le dimissioni deve per prima cosa notificare al datore di lavoro una lettera nella quale manifesta la volontà di rassegnare le dimissioni durante il periodo protetto indicando la data dell'ultimo giorno di lavoro e quella di decorrenza delle dimissioni. Il datore di lavoro ha l'onere di informare la lavoratrice/lavoratore dell'obbligo di convalida.

La lavoratrice/lavoratore presenta apposita istanza *on-line* all'Inl competente allegando documento d'identità e lettera di dimissioni. L'Inl convoca il lavoratore/lavoratrice presso la propria sede che si deve presentare munito della seguente documentazione:

- lettera inviata al datore di lavoro
- copia dell'ultima busta paga;
- documento d'identità in corso di validità.

L'Inl, entro quarantacinque giorni dalla richiesta del lavoratore, deve rilasciare il provvedimento di convalida che viene inviato al lavoratore e al datore di lavoro.

Il suddetto provvedimento rende efficaci le dimissioni.

La mancata convalida delle dimissioni si verifica quando l'Inl dal colloquio con il lavoratore viene a conoscenza che la scelta non è spontanea e genuina, ma forzata dall'azienda, in questo caso le dimissioni sono inefficaci; perciò, il lavoratore continuerà a svolgere la prestazione lavorativa.

Il Ministero del Lavoro con nota 13 ottobre 2025, n. 14744 ha chiarito che l'obbligo di convalida delle dimissioni presentate durante il periodo di prova da parte dei genitori lavoratori (madri in gravidanza o lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino) debba essere applicato anche nel caso in cui queste siano presentate durante il periodo di prova.

#### DIMENSIONI IN CASO DI MATRIMONIO

Le dimissioni da parte della lavoratrice nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del matrimonio sono soggette a una procedura di conferma finalizzata ad accertare che non siano state rassegnate sotto pressione del datore di lavoro.

La lavoratrice, entro un mese dalla comunicazione al datore di lavoro dell'intenzione di risolvere il rapporto, provvede alla conferma delle dimissioni o personalmente presso l'Irl o lo Iam competente per territorio o tramite degli strumenti di comunicazione da remoto che permettono l'identificazione delle parti o dei soggetti delegati.

È importante specificare che nel caso in cui le dimissioni non vengano confermate, sono nulle, comportando la permanenza del rapporto di lavoro e la possibilità della lavoratrice di richiedere in qualsiasi momento la riammissione in servizio.

La lavoratrice matura il diritto di retribuzione dal momento della richiesta fino al giorno di effettiva riammissione al lavoro, mentre non ►

spetta nel caso in cui non abbia nuovamente offerto la prestazione.

La lavoratrice, che viene invitata a riprendere servizio e dichiara di voler recedere dal contratto, entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa e il datore di lavoro è obbligato al pagamento della retribuzione fino alla data del recesso.

#### DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

L'art. 19 della Legge n. 203/2024 (c.d. "Collegato Lavoro") ha introdotto una nuova procedura amministrativa che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui il lavoratore si assenti dal lavoro per un periodo prolungato senza un giustificato motivo.

Il datore di lavoro per prima cosa deve verificare il termine massimo per assenza ingiustificata previsto dal CCNL di lavoro applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, deve considerare l'assenza ingiustificata decorsi 15 giorni *ex art.* 26, comma 7-*bis*, del D.lgs. n. 151/2015 e darne comunicazione alla sede territoriale dell'Inl, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore<sup>4</sup>.

La procedura prevede in capo al datore di lavoro l'onere di inviare una comunicazione delle dimissioni del lavoratore per fatti concludenti tramite Pec all'Ispektorato del Lavoro, che deve contenere:

- dati relativi al datore di lavoro;
- dati relativi al lavoratore;
- dati relativi al rapporto di lavoro, nel quale si deve indicare l'inizio del rapporto di lavoro, la tipologia contrattuale, inquadramento contrattuale e l'ultimo giorno di effettivo lavoro. La verifica da parte dell'Ispektorato è solamente facoltativa e la conclusione della procedura deve

avvenire entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro non dovrà pagare il *ticket* di licenziamento considerata la volontà di recedere da parte del lavoratore e dovrà trattenere al momento della conclusione del rapporto di lavoro una somma pari all'indennità per mancato preavviso.

Anche le dimissioni per fatti concludenti, alla stregua di tutte le altre tipologie di dimissioni devono essere inviate tramite l'UniLav e i cinque giorni per l'invio decorrono dalla data dell'invio della comunicazione all'Ispektorato.

#### ANNULLAMENTO DELLE DIMISSIONI

Le dimissioni vengono considerate invalide quando l'atto con il quale il lavoratore consegna le dimissioni è viziato da: minaccia, errore, incapacità di intendere e di volere.

La minaccia è una violenza morale esercitata dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore anche non esplicita ma tale da determinare l'involontarietà delle dimissioni.

L'errore invece deve riguardare l'esistenza, il contenuto e la portata di una norma giuridica o il modo in cui tale norma venga interpretata o applicata.

L'incapacità di intendere e di volere si verifica nell'impossibilità da parte del lavoratore di rendersi conto del contenuto e degli effetti dell'atto giuridico che compie.

L'annullamento delle dimissioni comporta il ripristino del rapporto di lavoro con efficacia retroattiva.

In merito al diritto del lavoratore reintegrato alle retribuzioni maturate dalla data delle dimissioni a quella della riammissione al lavoro vi sono due orientamenti:

- le retribuzioni spettano dalla data della sentenza di illegittimità<sup>5</sup>;
- le retribuzioni spettano dalla data della domanda di annullamento<sup>6</sup>.

4. L'Inps con la circolare 22 dicembre 2025, n. 154 ha fornito chiarimenti degli effetti operativi sulle "dimissioni per fatti concludenti" e sul diritto alla NASpI, specificando che il protrarsi dell'assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal Ccnl applicato o termine legale, costituisce presunzione di volontà dimissoria del

lavoratore e per questo motivo il lavoratore non ha diritto alla NASpI, ma anche per confermare quanto detto dal Ministero del Lavoro nella circolare 27 marzo 2025, n. 6 e cioè che la procedura avviata dal datore di lavoro per fatti concludenti diventa inefficace se il sistema riceve le dimissioni formalizzate dal lavorato-

re, incluse quelle per giusta causa, che danno diritto alla NASpI.

5. V. Cass. civ., sez. lav., 17 ottobre 2014, n. 22063; Cass. civ., sez. lav., 5 settembre 2018, n. 21701.

6. V. Cass. civ., sez. lav., 13 febbraio 2019, n. 4232; Cass. civ., sez. lav., 25 giugno 2019, n. 16998.