

Spett.li Clienti

Oggetto: Revoca delle dimissioni anche durante il periodo di prova

Con l'ordinanza n. 24911/2025 la Corte di cassazione ha fornito chiarimenti in merito all'ambito di applicazione della facoltà di revoca delle dimissioni, prevista dall'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015, con specifico riferimento all'ipotesi in cui le dimissioni siano state rassegnate dal lavoratore durante lo svolgimento del periodo di prova.

Il patto di prova, disciplinato dall'articolo 2096 del Codice Civile, costituisce una clausola accessoria al contratto di lavoro la cui funzione è quella di consentire ad entrambe le parti di valutare la convenienza reciproca del rapporto.

Durante tale periodo, la legge prevede una più ampia facoltà di recesso per entrambe le parti, non soggetta ai vincoli di motivazione previsti per il rapporto di lavoro a regime.

Con l'introduzione dell'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015, attuativo del c.d. Jobs Act, il legislatore ha profondamente innovato la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato.

La norma, al fine di contrastare il fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco e garantire la genuinità della volontà del lavoratore, ha stabilito, che tali atti debbano essere effettuati, a pena di inefficacia, solo con modalità telematiche utilizzando moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Inoltre, nel medesimo articolo 26, è prevista la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo telematico. Sulla questione dell'applicabilità della facoltà di revoca alle dimissioni presentate in periodo di prova si era espresso in senso negativo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 12/2016 che escludeva tra le fattispecie su cui non si deve applicare la disciplina della revoca anche il recesso durante il periodo di prova.

Tale interpretazione, tuttavia, è stata disattesa dalla Corte di Cassazione che, con l'ordinanza n. 24911/2025, ha statuito un principio di diritto di segno opposto.



Studio Pisciotta

C.F. PSCNGL74H27G273R

P.I. 04848330827

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it

studiopisciotta@studiopisciotta.com

www.studiopisciotta.com

Sede di Marsala Via Sibilla, 5 - +39 0923 952388

Sede di Palermo Via Stefano Turr, 38 - +39 091 6090036

Sede di Roma Via C. Colombo, 456 - +39 06 5817225

Sede di Reggio Calabria Via Sant'Anna, 4 - +39 0965 24582

La Suprema Corte ha affermato che la facoltà di revoca delle dimissioni, prevista dall'articolo 26 del D.Lgs. 151/2015, si applica anche al recesso del lavoratore durante il periodo di prova.

Il ragionamento della Corte si fonda sui seguenti argomenti principali:

➤ **Carattere tassativo delle esclusioni:**

L'articolo 26, comma 7, del D.Lgs. 151/2015 elenca in modo tassativo i casi in cui la disciplina telematica (e la connessa facoltà di revoca) non si applica. Il periodo di prova non è menzionato in tale elenco, pertanto, un'interpretazione che ne introduca l'esclusione si porrebbe in contrasto con il dato letterale della norma, eccedendo una mera attività interpretativa.

➤ **Natura non vincolante delle circolari ministeriali:**

Le circolari amministrative, quali la citata n. 12/2016 del Ministero del Lavoro, costituiscono atti interni alla pubblica amministrazione e non sono idonee a vincolare l'interpretazione del giudice.

➤ **Autonomia delle finalità normative:**

La disciplina del patto di prova, con cui si valuta la convenienza del rapporto, e quella delle dimissioni telematiche, con cui si tutela la genuinità del consenso del lavoratore, perseguono scopi diversi e non interferenti. La Corte ha sottolineato come l'esigenza di contrastare abusi datoriali, quali le "dimissioni in bianco", sussista tanto durante il periodo di prova quanto successivamente al suo superamento. Pertanto, secondo la Corte, negare l'effetto ripristinatorio alla revoca delle dimissioni in costanza di prova frustrerebbe la ratio di tutela sottesa all'articolo 26.

Effetti della revoca e prosecuzione del rapporto di lavoro

Alla luce del principio sancito dalla Corte di cassazione, la revoca delle dimissioni, se esercitata dal lavoratore nel termine di sette giorni dalla trasmissione del modulo telematico, produce l'effetto di privare di efficacia l'atto di recesso. Di conseguenza, il rapporto di lavoro si considera come mai interrotto e prosegue regolarmente.

Il datore di lavoro è tenuto a riammettere in servizio il lavoratore per consentire il completamento del periodo di prova. La Suprema Corte ha chiarito che il datore di lavoro non può sottrarsi a tale obbligo offrendo un'indennità meramente risarcitoria, commisurata alla durata residua del periodo di prova.



La revoca determina il pieno ripristino del rapporto di lavoro con tutti gli obblighi connessi. Resta impregiudicata, ovviamente, la facoltà del datore di lavoro di recedere liberamente dal rapporto al termine del periodo di prova, qualora l'esito della stessa non sia stato positivo, o anche prima della scadenza, nel rispetto dei limiti posti dalla giurisprudenza.

Istruzioni operative e adempimenti contributivi

Sulla base dei principi sopra esposti, le Strutture territoriali dell'Istituto si atterranno alle seguenti istruzioni. A seguito della revoca delle dimissioni da parte del lavoratore, esercitata secondo le modalità e nei termini di cui all'art. 26, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2015, il datore di lavoro è tenuto a garantire la continuità del rapporto di lavoro e dei relativi adempimenti previdenziali.

Non dovrà, pertanto, essere effettuata alcuna comunicazione di cessazione del rapporto ai sistemi informativi dell'Istituto, ovvero, qualora già inviata, dovrà essere annullata. I flussi Uniemens dovranno essere regolarmente trasmessi, senza soluzione di continuità, garantendo la piena copertura contributiva al lavoratore.

L'eventuale rifiuto del datore di lavoro di riammettere in servizio il lavoratore a seguito di una tempestiva e valida revoca delle dimissioni configura un inadempimento datoriale. Ai fini previdenziali, tale condotta, impedendo la prestazione lavorativa, non fa venir meno l'obbligo contributivo in capo al datore di lavoro, che permane secondo le regole generali.

In sede di attività di vigilanza, il personale ispettivo verificherà il corretto adempimento degli obblighi contributivi in conformità con l'orientamento giurisprudenziale qui recepito.

L'eventuale cessazione del rapporto di lavoro imputabile al datore di lavoro, a fronte di una valida revoca delle dimissioni del lavoratore in prova, sarà considerata come un recesso illegittimo, con le conseguenze di legge in termini di recupero contributivo.

18 settembre 2025

Avv. Dott. Angelo Pisciotta



Studio Pisciotta

C.F. PSCNGL74H27G273R

P.I. 04848330827

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it

studiopisciotta@studiopisciotta.com

www.studiopisciotta.com

Sede di Marsala Via Sibilla, 5 - +39 0923 952388

Sede di Palermo Via Stefano Turr, 38 - +39 091 6090036

Sede di Roma Via C. Colombo, 456 - +39 06 5817225

Sede di Reggio Calabria Via Sant'Anna, 4 - +39 0965 24582