



N. 5706/2024 Ruolo gen.

TRIBUNALE DI NOCERA INFERIORE

II SEZIONE - LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il dott. Carlo Mancuso, in funzione di Giudice del Lavoro, all'odierna udienza ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta

DA

██████████, rapp.to e difeso giusta procura in atti dall'avv. ██████████
██████████.

RICORRENTE

CONTRO

██████████ SPA, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'avv. ██████████.

RESISTENTE

OGGETTO: Impugnativa di licenziamento disciplinare – Precedenti dimissioni rassegnate dal lavoratore – Mancata procedura telematica ex art. 26 d. lgs. 151/2015 – Mancata revoca – Licenziamento inesistente.

Acquisita documentazione, tentata la conciliazione, svolto il libero interrogatorio, preve note di trattazione scritta sostitutive dell'udienza, la causa è stata definita con sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è infondato.

Il ricorrente ha impugnato il licenziamento disciplinare comminatogli mediante



lettera raccomandata consegnata in data 7.6.2024, all'esito di contestazioni intimategli il 15.5.2024 e riguardanti l'assenza ingiustificata dal lavoro per i giorni dal 22 al 30 aprile 2024.

Appare tuttavia incontestato in atti (lo riferisce lo stesso ricorrente nel ricorso) che in data 23 aprile 2024 egli aveva già rassegnato per iscritto le proprie dimissioni "per giusta causa", comunicandole al datore di lavoro con una missiva trasmessa a mezzo pec.

La Società resistente, trascorsi inutilmente alcuni giorni senza che gli fosse pervenuta la comunicazione di convalida delle dimissioni stesse con le modalità previste dall'art. 26 d.lgs 151/2015, provvedeva alla contestazione disciplinare per l'assenza ingiustificata dal lavoro e poi al licenziamento.

L'art. 26 d.lgs 151/2015 prevede che:

- 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.*
- 2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità. (...).*

Dunque la norma statuisce l'inefficacia (e non la nullità) delle dimissioni rassegnate dal lavoratore senza la procedura telematica di cui sopra. La norma ha una evidente *ratio* di garanzia per il lavoratore, mirando ad evitare che al lavoratore stesso siano estorte dimissioni da lui non volute (magari mediante firma preventiva di fogli in bianco) o che si crei ambiguità tra il licenziamento orale eventualmente intimato dalla parte datoriale e le apparenti



Sentenza n. 800/2025 pubbl. il 05/06/2025
RG n. 5706/2024
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2025

dimissioni del lavoratore.

La facoltà di dimettersi resta comunque materia disponibile per il contraente “debole” del rapporto di lavoro subordinato. Le dimissioni sono difatti un negozio giuridico unilaterale recettizio con il quale il lavoratore esprime la volontà di cessare il rapporto di lavoro. Dunque dalla manifestazione di volontà unilaterale del lavoratore, portata a conoscenza del datore di lavoro, deve trarsi il fondamento giuridico dell’atto di dimissioni, le quali, se comunque liberamente e consapevolmente scelte dal lavoratore, devono ritenersi valide, ancorché temporaneamente inefficaci sino al completamento della procedura formale da mettere in atto con il sistema telematico (compilazione del modello ministeriale ed invio anche tramite patronato, sindacato, etc.).

Va da sé che se l’invio telematico non avviene (nel caso di specie sembrerebbe per un mero errore della compilazione del modulo, a quanto riferisce lo stesso ricorrente a pag. 3 del ricorso), ma le dimissioni sono autenticamente rassegnate dal lavoratore (nella specie non v’è contrasto sul punto), il Giudicante non può che interpretare tale genuina volontà nel senso della piena validità dell’atto unilaterale sebbene comunicato *aliis modis* alla parte datoriale, mediante una missiva sottoscritta dallo stesso lavoratore e trasmessa a mezzo PEC alla resistente, in cui chiaramente si legge “ *rassegno le mie irrevocabili dimissioni per giusta causa che saranno trasmesse anche tramite il canale ufficiale*” (v. doc. 6 della produzione di parte resistente).

L’attore non ha disconosciuto detto documento, che risulta da lui sottoscritto; ché, anzi, egli ha pienamente ammesso di aver rassegnato le dimissioni per iscritto e di essersi anche recato all’Ispettorato del Lavoro di Salerno per adempiere alla procedura telematica di cui al richiamato art. 26 (v. pag. 2 del ricorso), procedura che non andò a buon fine per un mero errore di compilazione del modulo informatico ministeriale.

Non può, dunque, esservi dubbio sulla piena validità delle dimissioni rassegnate (cui non ha fatto neppure seguito un atto di revoca), restando



Sentenza n. 800/2025 pubbl. il 05/06/2025

RG n. 5706/2024

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2025

irrelevante -ai fini di causa- l'inefficacia derivata dall'erronea attivazione della procedura informatica prevista dall'art. 26 d.lgs 151/2015, in quanto risulta palese, nel caso di specie, che l'inefficacia *de qua* fu dovuta a mero errore, e che il mancato adempimento della procedura formale non ha intaccato in alcun modo la genuinità dell'atto unilaterale liberamente posto in essere dal lavoratore ed autenticamente comunicato alla parte datoriale. Tale mancata attuazione della forma diverrebbe sostanza soltanto qualora fosse controversa tra le parti la reale volontà del lavoratore di dimettersi: soltanto in tal caso la modalità di garanzia di cui al richiamato art. 26 potrebbe, difatti, esprimere appieno la *ratio* dell'istituto, sancendo l'inefficacia di dimissioni non autenticamente volute dal lavoratore. Diversamente il vizio di forma si trasforma in una mera irregolarità formale lì dove sia comunque accertata la volontà genuina del lavoratore di volersi effettivamente dimettere (volontà nella specie incontestata tra le parti).

Se così è, però, non può assumere rilievo giuridico alcuno il licenziamento disciplinare successivamente comminato dalla parte datoriale in quanto non si può licenziare chi si è già dimesso, essendosi già venuto a sciogliere il vincolo contrattuale del rapporto lavorativo. Il licenziamento successivamente comminato è dunque atto inesistente sotto il profilo giuridico e l'impugnativa di un tale atto deve ritenersi improponibile e l'azione appare persino carente sotto il profilo dell'interesse ad agire. Difatti la volontà di dimettersi appare inconciliabile con la richiesta di reintegra nel posto di lavoro; né è ipotizzabile azione risarcitoria

Il ricorso deve essere pertanto disatteso.

La controvertibilità della questione di diritto consente la compensazione delle spese di lite.

P. Q. M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Nocera Inferiore così provvede:

rigetta il ricorso e compensa le spese.



Sentenza n. 800/2025 pubbl. il 05/06/2025
RG n. 5706/2024
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2025

Nocera Inferiore, li **29.5.2025**

IL GIUDICE d. L.
(Dott. Carlo Mancuso)

Firmato Da: MANCUSO CARLO Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 6c4805dce5a17773

