

L'autenticità della volontà risolutiva come limite al licenziamento disciplinare

di P. Dui - 1 luglio 2025

1. Premessa

La sentenza del Tribunale di Nocera Inferiore n. 800 del 5 giugno 2025 2025, qui commentata, interviene su una questione tanto frequente quanto insidiosa nella prassi giuslavoristica: quella della validità delle dimissioni rassegnate in modo difforme rispetto alla procedura formalizzata dall'art. 26 del d.lgs. 151/2015. In particolare, la decisione si concentra sul rapporto tra la volontà reale del lavoratore e la forma imposta a fini di tutela, in un caso in cui l'irregolarità formale è stata opposta dal datore per giustificare l'adozione di un licenziamento disciplinare.

2. I fatti: tra dimissioni per giusta causa e licenziamento disciplinare

Il lavoratore aveva comunicato le proprie dimissioni per giusta causa, mediante invio di una PEC indirizzata al datore di lavoro, motivando la propria scelta con la sopraggiunta impossibilità di proseguire il rapporto. Tuttavia, non avendo utilizzato la procedura telematica prevista dal d.lgs. 151/2015 – la quale prevede l'invio tramite modulo ministeriale convalidato online – la società riteneva l'atto inefficace.

Su tali premesse, il datore di lavoro contestava l'assenza ingiustificata per i giorni successivi alla comunicazione e concludeva il procedimento disciplinare con un licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La parte ricorrente, nel chiedere la declaratoria di illegittimità del licenziamento e la conseguente reintegrazione, assumeva che l'assenza contestata era giustificata dalla volontà già manifestata di recedere dal rapporto, sebbene espressa in forma irregolare.

3. La valutazione del Tribunale: volontà chiara, atto efficace

Il Tribunale rigetta il ricorso, sostenendo che l'irregolarità formale della comunicazione di dimissioni non è sufficiente, da sola, a rendere inefficace una volontà inequivocabilmente manifestata e consapevole. In particolare, si valorizza il contenuto dell'atto: una dichiarazione chiara, formulata senza ambiguità, trasmessa mediante canale formale (la PEC), e priva di ogni profilo di costrizione o vizio del consenso.

Il Giudice rileva come la ratio della procedura telematica introdotta dall'art. 26 del d.lgs. 151/2015 sia di natura eminentemente protettiva: essa è intesa a evitare condotte elusive da parte datoriale e a garantire la libertà di scelta del lavoratore, prevenendo abusi o dimissioni simulate. Tuttavia – osserva il Tribunale – quando vi sia prova evidente della genuinità e consapevolezza della volontà, l'irregolarità formale si riduce a un vizio meramente procedurale, non in grado di invalidare gli effetti sostanziali della dichiarazione.

La prova della volontà non è qui desunta solo dal contenuto dell'atto scritto, ma anche da elementi comportamentali successivi. Il lavoratore non ha mai revocato le dimissioni, né ha manifestato alcun interesse alla prosecuzione del rapporto. Al contrario, ha immediatamente

avviato un nuovo impiego presso un diverso datore di lavoro, avvalorando in modo inequivocabile la serietà della scelta precedente.

4. L'inopponibilità del licenziamento

Un altro punto centrale della motivazione del Tribunale riguarda la natura unilaterale e recettizia dell'atto di dimissioni. Il rapporto di lavoro – chiarisce il Giudice – cessa per effetto della dichiarazione del lavoratore, una volta che questa sia giunta a conoscenza del datore. Da tale momento, il datore non è più legittimato a esercitare il potere disciplinare nei confronti di un soggetto che ha già sciolto unilateralmente il vincolo.

Il licenziamento, pertanto, è qualificato come un atto giuridicamente inopponibile, intervenuto su un rapporto ormai estinto. Il Giudice, con una valutazione coerente con i principi generali del diritto delle obbligazioni, rileva che non si può licenziare un lavoratore che non è più parte del contratto. Né può sostenersi che l'assenza successiva integri un'ipotesi di abbandono del posto, in quanto il recesso da parte del dipendente era già stato esplicitamente formalizzato.

La richiesta di reintegra, secondo il Tribunale, appare del tutto contraddittoria rispetto al comportamento tenuto dal ricorrente: pretendere la prosecuzione del rapporto dopo aver esercitato la facoltà di recesso è incompatibile con i principi di correttezza e coerenza negoziale. La domanda viene dunque rigettata integralmente.

Occorre peraltro segnalare una pronuncia con cui il Tribunale di Udine ha ricordato come l'unica modalità per effettuare le dimissioni sia, a pena di inefficacia, ormai solo quella telematica (Trib. Udine 27.5.2022, n. 20, *one legale*. La sentenza merita di essere segnalata anche perché qualifica come risoluzione per fatti concludenti la reiterata ed intenzionale assenza del dipendente finalizzata al solo scopo di essere licenziato al fine di ottenere l'indennità di disoccupazione. Dello stesso Tribunale cfr anche Trib. Udine 30.9.2020, n. 106, *one legale e*, in senso difforme, Trib. Arezzo 12.5.2021, n. 169, *one legale*; sempre sul tema Cass. 26.9.2023 n. 27331, per alcune considerazioni di metodo, che si risolvono nella dichiarata "inefficacia" dell'atto di dimissioni). Tutto questo a prescindere dal diverso tema, di cui alla previsione dell'art. 19 del Collegato Lavoro, legge 203/2024, che ha introdotto l'istituto delle c.d. dimissioni per fatti concludenti.

5. Considerazioni conclusive

La sentenza valorizza l'essenza sostanziale dell'autonomia individuale del lavoratore, recuperando un principio di ragionevolezza applicativa della normativa protettiva. Il meccanismo telematico di convalida delle dimissioni, pur obbligatorio nella sua formulazione letterale, non può essere utilizzato strumentalmente dal datore per neutralizzare una scelta ormai consolidata e agita dal lavoratore con piena consapevolezza.

La decisione evidenzia come l'eccesso di formalismo rischi, in determinati contesti, di tradursi in un'irragionevole compressione della volontà negoziale, generando effetti distorsivi. L'uso di strumenti di tutela pensati per proteggere il contraente debole non può diventare un ostacolo alla sua autodeterminazione, soprattutto quando questa è chiaramente dimostrabile.

In definitiva, il provvedimento del Tribunale di Nocera Inferiore si segnala per la sua capacità di bilanciare la rigidità formale delle norme con la concretezza della dinamica contrattua-

le, valorizzando la volontà effettiva delle parti e impedendo che lo strumento protettivo venga rovesciato nel suo contrario.

Pasquale Dui, avvocato in Milano, professore a contratto nell'università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Trib. Nocera Inferiore, 5 giugno 2025, n. 800](#)