

Revoca delle dimissioni durante il periodo di prova e continuità del rapporto: la Cassazione tra tutela della volontà del lavoratore e limiti della libera recedibilità

di P. Dui - 4 novembre 2025

La questione della revocabilità delle dimissioni durante il periodo di prova assume oggi una particolare rilevanza pratica, poiché si colloca al crocevia tra la tutela della libera volontà del lavoratore e la perdurante vigenza del principio di libera recedibilità in fase di sperimentazione del rapporto.

Con l'ordinanza n. 24991 dell'11 settembre 2025, la Corte di Cassazione ha chiarito in modo inequivoco che la disciplina delle dimissioni telematiche e della loro revoca, introdotta dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, si applica anche al periodo di prova, e che la revoca tempestiva delle dimissioni determina il ripristino integrale del rapporto, senza soluzione di continuità.

1. La vicenda processuale

Il caso nasce dal ricorso di un lavoratore assunto da XX S.p.A. il 4 settembre 2019, che aveva rassegnato le proprie dimissioni il 5 settembre, ossia il giorno successivo all'assunzione, e le aveva poi revocate il 12 settembre 2019, entro il termine di sette giorni previsto dall'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 151/2015. L'azienda, ritenendo che la norma non si applicasse ai rapporti in prova, aveva disconosciuto efficacia alla revoca, sostenendo che, nel regime di libera recedibilità tipico del patto di prova, il rapporto si fosse comunque estinto.

Il Tribunale di Pescara, con sentenza del 25 novembre 2020, aveva accolto il ricorso del lavoratore, riconoscendo l'efficacia della revoca e ordinando la sua riammissione in servizio, ma escludendo il diritto alle retribuzioni maturate nel periodo intermedio, poiché il rapporto doveva essere ripristinato "nello stato iniziale", ossia in pendenza della prova. La Corte d'appello de L'Aquila confermava la decisione, interpretando l'art. 26 come norma di carattere generale e non derogabile salvo le eccezioni espressamente previste.

XX ricorreva in Cassazione articolando due motivi:

- (1) la violazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 e dell'art. 2096 c.c., ritenendo la revoca inapplicabile durante il periodo di prova e invocando la circolare ministeriale n. 12/2016, che aveva escluso tale ipotesi;
- (2) l'erroneità dell'ordine di reintegra, poiché la riammissione in servizio sarebbe incompatibile con la natura del rapporto in prova, dovendosi al più riconoscere un risarcimento del danno.

2. L'interpretazione dell'art. 26 d.lgs. n. 151/2015

La Suprema Corte ha respinto integralmente il ricorso, ribadendo che l'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 – che disciplina le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con modalità telematiche, prevedendo la possibilità di revoca entro sette giorni – non contiene alcuna esclusione riferita al periodo di prova, ma menziona soltanto tre eccezioni: il lavo-

ro domestico, le dimissioni rese in sede protetta (ai sensi dell'art. 2113, co. 4, c.c.) e i rapporti con le pubbliche amministrazioni.

La Corte d'appello – e la Cassazione nel confermarla – ha ritenuto che il legislatore, omettendo di menzionare il periodo di prova tra le ipotesi escluse, abbia inteso assoggettare anche tale fase alla disciplina generale delle dimissioni telematiche e della loro revoca. Si tratta, infatti, di una normativa eccezionale che persegue una finalità di tutela e certezza della volontà del lavoratore, diretta a prevenire il fenomeno delle cosiddette “dimissioni in bianco”, e come tale non è suscettibile di interpretazione estensiva o analogica in senso restrittivo.

Particolare rilievo assume il passaggio in cui la Corte censura l'uso della circolare ministeriale n. 12 del 4 marzo 2016, la quale, nel fornire indicazioni operative, aveva escluso l'applicabilità dell'art. 26 al periodo di prova. Secondo la Cassazione, tale documento non ha forza normativa e non può introdurre deroghe non previste dalla legge. Le circolari ministeriali, infatti, sono meri atti interni dell'amministrazione, volti a uniformare l'azione degli uffici, ma non vincolano il giudice né possono incidere sui diritti dei cittadini. La Corte richiama sul punto la giurisprudenza amministrativa (Cons. Stato, sez. IV, n. 3457/2012; sez. III, n. 4478/2016) che qualifica le circolari come direttive interne, prive di efficacia esterna.

3. La differente ratio tra periodo di prova e disciplina delle dimissioni

La Cassazione sottolinea che il patto di prova e la disciplina delle dimissioni telematiche perseguono finalità diverse e non interferenti: il primo tutela l'interesse reciproco delle parti a sperimentare la convenienza del contratto; la seconda tutela il lavoratore da abusi o pressioni datoriali, garantendo la genuinità della sua volontà. Non vi è dunque motivo per escludere la revocabilità delle dimissioni anche nella fase di prova, poiché l'art. 26 non deroga al regime di libera recedibilità, ma si limita a regolare le modalità formali di esercizio della volontà risolutiva.

La Corte, condividendo il percorso logico della Corte d'appello, osserva che la ratio della norma verrebbe altrimenti frustrata: se la revoca tempestiva delle dimissioni non producesse l'effetto di conservare il rapporto, il lavoratore resterebbe privo di una tutela effettiva contro le dimissioni impulsive o condizionate da fattori esterni, in contrasto con la finalità stessa della legge.

4. Gli effetti della revoca: ripristino del rapporto in prova

Quanto agli effetti della revoca, la Corte riafferma che, venuto meno l'effetto risolutorio delle dimissioni, il rapporto deve essere ripristinato nella sua interezza, ossia nello stato in cui si trovava prima della dichiarazione di dimissioni. Nel caso in esame, ciò significava il ripristino del rapporto in pendenza del periodo di prova. Tale soluzione, osserva la Corte, non pregiudica la libertà delle parti di recedere al termine dell'esperimento, una volta che esso abbia avuto durata sufficiente a consentire la valutazione reciproca dell'idoneità e della convenienza del contratto.

Richiamando i precedenti Cass. n. 27331/2023 e Cass. n. 28384/2024, la Cassazione ribadisce che la disciplina delle dimissioni telematiche non altera la natura dell'atto – che resta un negozio unilaterale recettizio – ma ne condiziona l'efficacia al rispetto delle forme previste. Tali forme, osserva la Corte, servono a garantire data certa e libertà della volontà del lavora-

tore, obiettivi che sarebbero compromessi se si consentisse al datore di opporre alla revoca l'autonomia del patto di prova.

Diversamente da quanto sostenuto dalla ricorrente, l'ordine di ripristino non comporta una reintegra in senso tecnico – come accade nei licenziamenti illegittimi – ma un semplice effetto restitutorio, poiché la revoca tempestiva rende le dimissioni inefficaci ab origine. Non vi è dunque spazio per un mero risarcimento del danno: la revoca annulla l'atto stesso e ripristina la continuità del rapporto.

5. Il principio di diritto

La decisione, di grande chiarezza sistematica, enuncia implicitamente un principio di diritto che può così sintetizzarsi:

“L'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, che disciplina le dimissioni telematiche e la loro revoca entro sette giorni, si applica anche al periodo di prova, in quanto la norma non prevede deroghe al riguardo e persegue una finalità di tutela generale della genuinità della volontà del lavoratore. La revoca tempestiva delle dimissioni ne elimina ogni effetto, comportando la prosecuzione del rapporto nello stato in cui si trovava, anche se in corso di prova.”

6. Considerazioni conclusive

La pronuncia rappresenta un punto fermo nel bilanciamento tra libertà contrattuale e tutela del lavoratore nella fase iniziale del rapporto. Da un lato, essa riafferma la piena operatività del regime di revoca anche in periodo di prova; dall'altro, conferma che la libera recedibilità tipica di tale fase resta salva, poiché il datore, una volta ripristinato il rapporto, potrà sempre esercitare il recesso valutando l'esito dell'esperimento.

L'ordinanza n. 24991/2025 contribuisce così a chiarire che la revoca delle dimissioni non costituisce una limitazione alla libertà d'impresa, ma un presidio di genuinità della volontà negoziale. In un contesto in cui le dimissioni digitali rischiano di apparire meri atti formali, la Corte riafferma il principio sostanziale secondo cui la volontà del lavoratore – e la sua libera espressione – rimane al centro della disciplina del rapporto di lavoro.

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

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 settembre 2025, n. 2491](#)