



Olginate, 22 Luglio 2026.

Prot.
35/2026
#lavoro

Spett.le Cliente

DIMISSIONI

le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale recettizio con cui il lavoratore comunica al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro subordinato

MODALITA' DI TRASMISSIONE: l'atto delle dimissioni è possibile ed efficace **solo se la volontà viene espressa compilando ed inviando *online* l'apposito modulo telematico**. Per il lavoratore ciò è possibile accedendo tramite SPID al **portale Cliclavoro** oppure facendosi assistere da un patronato.

N.B. la Giurisprudenza ritiene necessaria la trasmissione *online* anche delle dimissioni rassegnate durante il periodo di prova, non viene ritenuta più idonea l'espressione di volontà del lavoratore mediante semplice lettera scritta e consegnata al proprio datore di lavoro.

CONOSCENZA DEL DATORE DI LAVORO: ogniqualvolta un lavoratore dipendente invia le proprie dimissioni *online*, il datore di lavoro ne viene a conoscenza tramite PEC automatica contenente il modulo di dimissioni. Il Datore di lavoro, accedendo alla propria Area riservata del **portale Cliclavoro**, può anche fare un controllo delle dimissioni ricevute ricercando le comunicazioni presenti nella sezione "Dimissioni volontarie".

PREAVVISO: Nel compilare il modulo telematico, e in particolare la sezione 4, campo "data decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", il lavoratore dovrà prestare particolare attenzione ai termini di preavviso previsti in relazione alla categoria, al livello e all'anzianità di servizio, da parte del contratto collettivo.

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa: pertanto **la data da indicare è quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro**, anche ove esso sia un giorno festivo.

Con riguardo al periodo di preavviso, il Ministero ha chiarito che:

- se, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammala durante il periodo di preavviso e il datore vuole rinviare la chiusura del rapporto, il lavoratore non dovrà revocare le dimissioni già comunicate: sarà il datore di lavoro che dovrà indicare l'effettiva data di cessazione del rapporto nel momento di invio della comunicazione di cessazione UNILAV, la discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è giustificata dallo stato di malattia certificato;



- nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per iscritto per modificare il preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, il lavoratore non dovrà revocare le dimissioni già comunicate: sarà il datore di lavoro che dovrà indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione UNILAV di cessazione del rapporto.

RIFIUTO DEL PREAVVISO DA PARTE DEL DIPENDENTE: il lavoratore che ha superato il periodo di prova e che, senza avere trovato accordo con il datore di lavoro, si rifiuti di lavorare durante il periodo di preavviso, è tenuto a risarcire il datore di lavoro mediante trattenuta dalle competenze spettanti di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (c.d. mancato preavviso), in base alle previsioni specifiche dei contratti collettivi.

LIBERAZIONE DAL PREAVVISO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: salvo casi particolari previsti nei contratti collettivi, **il datore di lavoro che rinuncia al preavviso nulla deve al lavoratore**, che non può vantare alcun diritto a far proseguire il rapporto di lavoro fino al termine del preavviso.

REVOCA DELLE DIMISSIONI: **entro i 7 giorni successivi all'invio del modulo telematico**, il lavoratore - con le medesime modalità - ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni.

ACCORDO DI ANNULLAMENTO OLTRE I 7 GIORNI: anche una volta che le dimissioni siano state regolarmente presentate e conosciute, le parti possono concordarne l'annullamento (per iscritto): in tal caso il rapporto prosegue normalmente.

DIMISSIONI NEL CASO DI FIGLIO FINO A 3 ANNI O ENTRO 3 ANNI DALL'ADOZIONE: la richiesta di dimissioni presentate (anche durante il periodo di prova):

- a) dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi 3 anni di vita del bambino;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, co. 9;

deve essere **convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio (luogo di residenza del lavoratore)**: a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto.

Non è quindi necessario l'invio delle dimissioni telematiche ma è fondamentale la convalida dell'Ispettorato.

Fino all'ultimo giorno di lavoro, **le dimissioni presentate in ITL possono essere oggetto di revoca**, previa comunicazione all'Ispettorato che potrà annullare il relativo provvedimento di convalida e far proseguire il rapporto di lavoro.

La convalida delle dimissioni entro i 3 anni di vita del figlio va sempre effettuata anche dal padre, a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità alternativo o obbligatorio.

MATERNITÀ E PATERNITÀ ENTRO IL PRIMO ANNO DI VITA: le dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il **divieto di licenziamento** comportano il diritto della lavoratrice alle indennità previste da norme di legge e di contratto per il caso di licenziamento (indennità sostitutiva del preavviso, Naspi).

Tali diritti spettano anche al padre, a condizione che abbia usufruito del congedo di paternità alternativo o obbligatorio.

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.



La possibilità della lavoratrice madre o del lavoratore padre (indipendentemente dalla fruizione del congedo) di dimettersi senza osservare il preavviso ex art. 2118 cod. civ. si riferisce alle dimissioni presentate fino al compimento di 1 anno di età del bambino e non copre tutto il periodo triennale previsto invece per la particolare procedura di convalida.

Sintesi delle casistiche

Casistiche	Invio dimissioni telematiche, portale CLICLAVORO
Gravidanza e maternità entro i 3 anni di vita del figlio (tutte le casistiche: apprendiste, lavoratrici a chiamata, lavoratrici a tempo determinato, lavoratrici in prova, ecc...)	NO
Lavoratore padre entro i 3 anni di vita del figlio (tutte le casistiche: apprendisti, lavoratori a chiamata, lavoratori a tempo determinato, lavoratori in prova, ecc...)	NO
Recesso durante il periodo di prova	SI
Recesso anticipato del lavoratore a tempo determinato	SI
Recesso dell'apprendista durante o al termine del periodo di formazione	SI
Recesso del lavoratore a chiamata	SI
Recesso del lavoratore che accede al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia	SI
Recesso anticipato co.co.co.	NO
Recesso anticipato tirocinante	NO
Lavoro domestico (colf/badanti)	NO

Dott. Nico Gilardi e Dott.ssa Lucrezia Caldirola

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.