

Tribunale di Lecce Sezione Lavoro

Sentenza 11 giugno 2026 n. 3766

**TRIBUNALE DI LECCE**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La dott.ssa Francesca Costa, in funzione di Giudice del Lavoro, all'esito dell'udienza del giorno 11.6.2026 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

ex art 127 ter c.p.c. nella causa iscritta al n.2863/2025 R.G.A.C., promossa da

(...), rappr e difesa dall'avv. (...)

**- ricorrente -**

**contro**

(...), rappr e difesa dall'avv. (...)

**- resistente -**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato il 3.3.2025 (...)esponeva: di aver ricevuto lettera d'impegno all' assunzione stagionale da parte della società (...) in data 12.11.2024 per l'assunzione con mansioni di barista dal 3.12.2024 al 30.4.2024; che sebbene la data di inizio del rapporto fosse fissata al 3.12.2024 la ricorrente aveva iniziato effettivamente a prestare la propria attività lavorativa già dal 16.11.2024; che in data 11.12.2024 veniva comunicato alla ricorrente il licenziamento orale con vaghe e pretestuose motivazione, avvenuto secondo quanto comunicato oralmente durante un presunto periodo di prova mai concordato atteso che la lettera di impegno all'assunzione non conteneva alcun valido patto di prova; che con lettera di diffida del 16.12.2024 la ricorrente contestava l'illegittimità del licenziamento effettuato oralmente chiedendo a titolo di risarcimento del danno la somma di euro 7.200,00 pari alle mensilità che sarebbero state svolte in assenza dell'illegittimo licenziamento nonché la somma di euro 6.811,80 a titolo di risarcimento del danno da perita di chance- in quanto in vista dell' assunzione presso la società resistente la ricorrente aveva rinunciato ad ulteriori offerte di lavoro- e l'ulteriore somma di euro 132,05 a titolo di rimborso delle spese di trasferta, vitto e alloggio nel frattempo sostenute in seguito all'illegittimo comportamento del datore di lavoro.

Sulla scorta di tanto, concludeva chiedendo al Tribunale: accertare e dichiarare che sin dalla data del 16/11/2024 la sig.ra (...) ha prestatato attività lavorativa, in via subordinata, in favore della (...) con sede

in Otranto in Via (...); - in conseguenza, dichiarare la sussistenza in capo alla stessa società di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato, a far data dal 16/11/2024 e fino al 30/04/2025; - accertare e dichiarare la nullità, illegittimità, inefficacia, invalidità del licenziamento intimato oralmente alla ricorrente in data 11/12/2024 per tutti i motivi esposti in narrativa; - per l'effetto, condannare (...), in persona del legale rapp.te pro tempore, a corrispondere in favore della ricorrente, anche a titolo di risarcimento del danno subito, la somma di Euro.7.200,00, pari alle mensilità che sarebbero maturate dall'effettivo inizio della prestazione lavorativa fino al termine previsto dalla proposta di assunzione in assenza del licenziamento illegittimo e con conseguente ricostruzione della posizione contributiva o a quella maggiore o minore somma determinata in corso di causa; - condannare la (...) in persona del legale rapp.te pro tempore, a corrispondere in favore della ricorrente la somma di Euro.6.811,80 a titolo di risarcimento del danno per la perdita di chance subita o a quella maggiore o minore somma determinata in corso di causa; - condannare la (...) in persona del legale rapp.te pro tempore, a corrispondere in favore della ricorrente la somma di Euro.132,05 a titolo di rimborso delle spese di trasferta, vitto ed alloggio nel frattempo sostenute in seguito al comportamento illegittimo della (...)

Con memoria di costituzione del 10.9.2025 si costituiva parte convenuta chiedendo preliminarmente condannare (...) al pagamento di un'indennità di occupazione sine titolo per aver alloggiato senza alcun obbligo contrattuale in un'unità immobiliare presa in locazione dalla società resistente; nel merito chiedeva il rigetto del ricorso.

Istruita la causa in via documentale ed escussi i testimoni indicati dalla ricorrente, all'udienza odierna il Tribunale decideva la causa con sentenza ex art 127 ter c.p.c.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Nel merito la domanda non può essere accolta per le motivazioni che seguono.

La ricorrente, assumendo di essere stata assunta dalla società resistente in forza di una lettera di impegno all'assunzione datata 12.22.2024 con l'incarico di svolgere le mansioni di barista dal 3.12.2024 al 30.4.2024, allegava di aver iniziato l'attività lavorativa già in data 16.11.2024 e di essere stata licenziata oralmente in data 11.12.2024 sulla base di vaghe e pretestuose motivazioni durante un presunto periodo di prova mai concordato.

Impugnava pertanto il licenziamento orale rivendicando la vincolatività della proposta di assunzione e la mancanza di un valido patto di prova. La società negava le modalità della cessazione del rapporto di lavoro descritte dalla ricorrente evidenziando che, a fronte della proposta di assunzione del 12.11.2024, le parti avevano convenuto la stipula di un contratto di lavoro part time dal 6.12.2024 al 30.1.2025 (come da modello UNILAV allegato in atti); che il rapporto di lavoro si era interrotto per

volontà di (...)che arbitrariamente e senza alcun preavviso aveva deciso di lasciare il posto di lavoro senza comunicare alcunché alla società.

Tanto premesso si osserva che la cessazione del rapporto è avvenuta nel 2024, pertanto essa era sottoposta al dettato dell'art. 26 d. lgs 151/2015, il quale ha previsto che "1. Al di fuori delle ipotesi di cui del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 55, comma 4, 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 (Omissis) 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", salvo che le dimissioni (e la risoluzione consensuale) intervengano in sede assistita o avanti alla Commissione di certificazione. La procedura telematica è prevista poi in dettaglio dal DM 15/12/2015 e dalla circolare del Ministero del Lavoro 4 marzo 2016, n. 12. Il legislatore del 2015 non ha previsto le modalità telematiche di trasmissione dell'atto negoziale unilaterale (dimissioni) o bilaterale (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) come una forma imposta ad substantiam, ovvero quale requisito per la validità delle dimissioni o della risoluzione consensuale del contratto, bensì come requisito di efficacia.

La Corte di Cassazione con la recentissima sentenza n. 27331/2023 dep. il 26/09/2023, ha stabilito sul punto il seguente principio di diritto: "Ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 26, il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione di specifiche modalità formali oppure presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto".

Si legge nella motivazione della sentenza n. 27331/2023 che "Tali procedure mirano a soddisfare, contestualmente, un duplice obiettivo: da un lato, conferire data certa alle dimissioni al fine di rendere impossibile il fenomeno delle dimissioni in bianco; dall'altro, fornire la garanzia che la volontà del lavoratore di risolvere il contratto di lavoro (espressa tramite le dimissioni o l'accordo di risoluzione consensuale) si sia formata e sia stata espressa liberamente e genuinamente dal lavoratore medesimo, in assenza di qualunque costrizione esercitata dal datore di lavoro." Il lavoratore, quindi, ha l'onere di procedere con le forme telematiche perché le dimissioni siano efficaci.

La società resistente a fronte dell'impugnativa di licenziamento orale ha eccepito le dimissioni della lavoratrice e trattandosi di eccezione in senso stretto l'onere di provare l'esistenza delle dimissioni spetta al datore di lavoro.

Agli atti non vi è prova delle avvenute dimissioni tramite le procedure telematiche previste dall'art. 26 sopra citato, né con alcun altro atto, per cui non può ritenersi provato che esse siano avvenute.

Resta da stabilire il punto centrale della controversia, ovvero se la mancanza di un atto di formali dimissioni ex art. 26 possa per ciò solo integrare la prova di un licenziamento avvenuto oralmente.

Ritiene il Tribunale che ancorché il datore di lavoro non sia riuscito a provare che la cessazione del rapporto di lavoro sia da ricondurre a dimissioni del lavoratore, la domanda del ricorrente deve comunque essere rigettata in quanto nemmeno il lavoratore ha fornito la prova che sia stato il datore di lavoro ad intimargli il licenziamento in forma orale. Pertanto, si ripete, in assenza di prova della volontà dimissionaria della lavoratrice come eccepita dalla resistente, è necessario accertare se la cessazione del rapporto sia avvenuta per licenziamento orale come allegato dalla ricorrente, che secondo i principi generali ha l'onere di provare il licenziamento, inteso come volontà del datore di interrompere il rapporto di lavoro.

Secondo la ricostruzione giurisprudenziale in punto agli oneri probatori incombenti sulle parti in caso di licenziamento orale, il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppure manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 01/04/2021, n. 9108; Cassazione civile, sez. lav., 08/02/2019, n. 3822: "Il lavoratore subordinato che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l'osservanza della forma prescritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro, anche se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni non è circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova. Ove il datore di lavoro eccepisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con indagine rigorosa - anche avvalendosi dell'esercizio dei poteri istruttori d'ufficio ex art. 421 c.p.c. - e solo nel caso perduri l'incertezza probatoria farà applicazione della regola residuale desumibile dall' art. 2697 c.c. comma 1f rigettando la domanda del lavoratore che non ha provato il fatto costitutivo della sua pretesa"; Cassazione civile, sez. lav., 08/01/2021, n. 149: "la mera cessazione definitiva nell'esecuzione delle prestazioni derivanti dal rapporto di lavoro non è di per sé sola idonea a fornire la prova del licenziamento (...) Tale cessazione non equivale a "estromissione", parola sovente utilizzata nei precedenti citati ma che non ha un immediato riscontro nel diritto positivo per cui alla stessa va attribuito un significato normativo, sussumendola nella nozione giuridica di "licenziamento", e quindi nel senso di allontanamento dall'attività lavorativa quale effetto di una volontà datoriale di esercitare il potere di recesso e risolvere il rapporto". Dall'istruttoria svolta non è emersa la prova di un licenziamento orale per come allegato dal ricorrente, ma è emerso un quadro probatorio di segno contrario che dimostra come la cessazione del rapporto sia dipesa da una scelta volontaria della ricorrente.

Il teste (...) ha dichiarato: "Il rapporto di lavoro di (...) è durato molto poco circa 5-6 giorni e si è interrotto perché da un giorno all'altro non l'abbiamo più vista". Interrogato sul punto specifico, ha

aggiunto: "Non credo che la signora (...) abbia mai licenziato la ricorrente perché non si è mai parlato di licenziamento nei suoi confronti".

La teste (...) che conviveva con la ricorrente, ha confermato:

(...) ha lavorato l'ultimo giorno e poi non si è più presentata.

Nessuno le ha detto di non venire a lavoro e anche lei non ha detto niente a nessuno che non sarebbe più venuta". Ha altresì precisato: "la signora (...) non ha licenziato la ricorrente ma è lei che non è più venuta". Infine la legale rappresentante (...), nel corso dell'interrogatorio formale, ha negato il capitolo: "Non è vero il capitolo 4 del ricorso ma il giorno 11 o 12.12.2024 non ricordo con precisione, (...) non si è più presentata a lavoro senza darmi alcuna comunicazione". Non vi è prova del fatto che fu la datrice di lavoro a dire alla ricorrente che non doveva rientrare al lavoro.

E' stata accertata solo la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni ma non è stata provata la volontà del datore di estromettere la lavoratrice. Quindi anche se la rigorosa prova richiesta dalla Cassazione in punto di licenziamento orale può essere temperata dall'uso delle presunzioni, nel caso de quo non vi sono elementi idonei per poter presumere l'esistenza di un licenziamento orale.

Ed invero la sola missiva del 16.12.2024 con la quale la ricorrente contesta il licenziamento orale non appare sufficiente a provare la volontà espulsiva del datore di lavoro tantopiù nel caso in esame in cui la ricorrente si limita a chiedere la somma di euro 7200,00 per l'illegittimo licenziamento senza manifestare la volontà di riprendere l'attività lavorativa. Tale missiva inoltre risulta inviata solo a seguito di una conversazione whatsapp tra le parti in cui sorgono incomprensioni per il mancato pagamento della retribuzione.

Ne consegue che non può essere ritenuto processualmente accertato che il rapporto si sia risolto a seguito di licenziamento orale della ricorrente. Pertanto mancando la prova del licenziamento orale, che spetta al lavoratore che l'allega, il ricorso va rigettato. Da tanto consegue il rigetto delle ulteriori domande di risarcimento del danno le quali presuppongono la volontà espulsiva del datore di lavoro.

Va invece dichiarata inammissibile la domanda riconvenzionale formulata dal convenuto non avendo il convenuto formulato richiesta di fissazione di nuova udienza ai sensi dell'art 418 co 1 c.p.c. a pena di decadenza della riconvenzionale medesima e considerato che tale decadenza è stata tempestivamente eccepita dal ricorrente.

Secondo l' orientamento della Suprema Corte invero "Nelle controversie soggette al rito di cui agli artt. 409 e segg. c.p.c. l'inosservanza dell'onere, posto dall'art. 418 c.p.c. a carico del convenuto, di chiedere la fissazione di una nuova udienza comporta la decadenza dalla riconvenzionale e l'inammissibilità di questa, decadenza che non è sanata dall'emissione da parte del giudice, in difetto della specifica istanza, del decreto di fissazione della nuova udienza o dall'accettazione del contraddittorio ad opera della controparte o per aver quest'ultima sollevato l'eccezione esclusivamente nel corso del giudizio di appello e che, attenendo alla regolarità del contraddittorio, è rilevabile anche d'ufficio dal giudice in ogni stato e grado del processo (v.Cass 23815/2017)".

Le spese di lite possono trovare integrale compensazione stante la novità della questione e la controvertibilità della stessa nonché la soccombenza reciproca tra le parti.

### **P.Q.M.**

Il giudice, ogni altra domanda o eccezione disattesa

- 1)- Rietta il ricorso.
- 2)- Dichiarà inammissibile la domanda riconvenzionale.
- 3)- Compensa le spese di lite.

Lecce, 11.6.2026