

La prova del licenziamento orale e il confine con le dimissioni volontarie

di P. Dui - 17 dicembre 2025

1. I fatti di causa

La vicenda trae origine dal ricorso di una lavoratrice addetta a mansioni di segreteria presso uno studio professionale, la quale aveva chiesto di accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze del titolare dal 1988 al 2011 e di dichiarare l'illegittimità del licenziamento che, a suo dire, le era stato comunicato verbalmente nell'aprile di quell'anno.

La lavoratrice sosteneva che il rapporto, protrattosi per oltre vent'anni, fosse caratterizzato da subordinazione piena, con orari di lavoro stabiliti e soggezione al potere direttivo, e che la cessazione fosse dipesa da un recesso unilaterale datoriale non formalizzato per iscritto, dunque nullo ai sensi dell'art. 2, legge n. 604/1966.

Il datore di lavoro si costituiva negando la subordinazione e sostenendo che la collaborazione fosse stata di natura autonoma, regolata come contratto d'opera professionale ex art. 2222 c.c. e retribuita con compensi concordati in base alle attività svolte. In via subordinata, il datore affermava che non vi fosse stato alcun licenziamento, ma una spontanea cessazione del rapporto per dimissioni della lavoratrice, la quale si sarebbe allontanata dallo studio senza far più ritorno.

Il Tribunale accoglieva parzialmente la domanda, riconoscendo la natura subordinata del rapporto e la nullità del licenziamento orale. La decisione veniva riformata dalla Corte d'appello di Lecce, che, pur confermando la qualificazione del rapporto come di lavoro dipendente, riteneva non dimostrato che la cessazione fosse dipesa da una iniziativa del datore di lavoro: secondo i giudici, le emergenze istruttorie facevano piuttosto ritenere che la lavoratrice si fosse allontanata volontariamente, interrompendo la collaborazione di propria iniziativa.

La Corte rideterminava le differenze retributive spettanti e riconosceva il trattamento di fine rapporto, ma negava la sussistenza di un licenziamento.

Per la cassazione della decisione proponeva ricorso lo studio professionale, sulla base di tre motivi; la parte intimata proponeva controricorso con contestuale ricorso incidentale affidato a tre gruppi di motivi seguiti da un motivo condizionato e da un ulteriore motivo; il ricorrente principale depositava controricorso per resistere al ricorso incidentale. La lavoratrice, in sintesi, censurava la valutazione del materiale probatorio e denunciava violazione delle norme in materia di onere della prova, con particolare riferimento agli artt. 2697 e 2729 c.c., oltre che dell'art. 2 della legge n. 604/1966, che impone la forma scritta ad substantiam per il licenziamento.

Sulla questione centrale del presente commento, possono vedersi, per l'analisi degli orientamenti della S.C. nel trascorrere degli ultimi anni, F. Rondina, *La Corte di Appello di Roma propone una lettura aggiornata della ripartizione degli oneri probatori in caso di licenziamento orale*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 2 aprile 2024; F. Coppola, *Licenziamento*

o dimissioni? La Cassazione torna sulla questione della ripartizione dell'onere probatorio in caso di cessazione del rapporto, ivi, Aggiornamenti, 5 marzo 2019.

2. Il ragionamento della Corte di Cassazione

La Suprema Corte, con la sentenza n. 30823 del 24 novembre 2025, ha rigettato il ricorso principale, riaffermando con forza i principi in tema di prova del licenziamento orale e di distinzione fra recesso datoriale e dimissioni del lavoratore, accogliendo il ricorso incidentale della lavoratrice.

La Corte muove da un presupposto consolidato: nel sistema delle garanzie contro i licenziamenti illegittimi, la forma scritta non è solo requisito formale del recesso, ma condizione stessa della sua validità. L'art. 2 della legge n. 604/1966, come noto, prevede che "il licenziamento del prestatore di lavoro deve essere comunicato per iscritto"; la mancanza della forma scritta comporta la nullità del licenziamento e la continuazione del rapporto di lavoro. Tuttavia, la nullità consegue solo laddove sia provata l'esistenza di un licenziamento, seppure orale: in assenza di tale prova, la cessazione del rapporto può essere ricondotta ad altra causa, come la volontaria dimissione del dipendente o la risoluzione per mutuo consenso.

Secondo la Cassazione, spetta al lavoratore che invochi la nullità del licenziamento orale fornire la prova del fatto stesso del recesso datoriale, ossia dell'espressione della volontà di licenziare manifestata dal datore. Non è sufficiente provare la cessazione del rapporto di lavoro o l'allontanamento dal luogo di lavoro, poiché questi fatti sono compatibili anche con l'abbandono volontario o con una cessazione consensuale. La differenza tra licenziamento orale e dimissioni, dunque, si gioca interamente sul terreno della prova del fatto generatore della cessazione, e non può essere colmata da mere presunzioni o da inversioni dell'onere probatorio.

Richiamando precedenti ormai classici (Cass. n. 3822/2019; Cass. n. 23668/2020; Cass. n. 1802/2022), la Corte ribadisce che l'onere probatorio grava integralmente sul lavoratore: "è il lavoratore che allega di essere stato licenziato oralmente a dover dimostrare l'estromissione dal luogo di lavoro riconducibile alla volontà del datore di lavoro e non la mera cessazione della prestazione". In altre parole, non basta dimostrare di non lavorare più: occorre provare che il datore di lavoro abbia manifestato la volontà unilaterale di interrompere il rapporto.

Nel caso di specie, la Corte d'appello aveva accertato, con valutazione di merito non sindacabile in cassazione, che la lavoratrice non aveva fornito elementi idonei a dimostrare che la cessazione fosse avvenuta per iniziativa datoriale. Nessun testimone aveva riferito di una espulsione o di un divieto di accesso allo studio; la lavoratrice, dopo l'ultima giornata di lavoro, non si era più presentata, e nessuna comunicazione era intercorsa tra le parti. Da ciò la Cassazione desume che la cessazione fosse imputabile a una scelta autonoma della lavoratrice, integrando il quadro di dimissioni tacite.

3. Licenziamento orale e dimissioni: un equilibrio delicato

La pronuncia si inserisce nel solco di una giurisprudenza che, pur riconoscendo la gravità della violazione della forma scritta, mantiene un atteggiamento rigoroso sul piano probatorio. La sentenza 30823/2025 evidenzia la necessità di distinguere tra assenza di forma e assenza di volontà di recesso. La nullità del licenziamento orale, infatti, presuppone che la volontà

datoriale di recedere sia stata espressa; se tale volontà non è provata, non si può parlare di licenziamento, ma di cessazione volontaria.

La difficoltà, come osserva la Corte, nasce dalla frequente asimmetria informativa che caratterizza le cessazioni dei rapporti nei contesti di lavoro privato o para-subordinato, specie negli studi professionali o nelle piccole imprese, dove la documentazione è scarsa e le relazioni si fondano su prassi informali. In tali contesti, la prova del licenziamento orale diventa ardua: il lavoratore può solo dedurre indizi, come l'impossibilità di accedere al luogo di lavoro o il rifiuto del datore di riceverlo, ma questi elementi devono essere gravi, precisi e concordanti.

La giurisprudenza, in linea con Cass. n. 3822/2019, continua a considerare "licenziamento orale" solo l'atto in cui il datore di lavoro esprime inequivocabilmente la volontà di porre fine al rapporto. L'abbandono del lavoro da parte del dipendente o la cessazione di fatto delle prestazioni non possono essere equiparate a un recesso datoriale, salvo prova contraria. Si tratta di un equilibrio che tutela la certezza delle cessazioni, ma che rischia di penalizzare il lavoratore nei contesti in cui la documentazione è carente o il rapporto è caratterizzato da informalità.

4. Il quadro normativo e la ratio della forma scritta

La Corte riafferma implicitamente la funzione di certezza e trasparenza che la legge n. 604/1966 attribuisce alla forma scritta. Tale prescrizione ad substantiam, come ha più volte osservato la dottrina, non tutela solo il lavoratore, ma anche l'amministrazione della giustizia, garantendo la tracciabilità del recesso e la possibilità di ricostruire le ragioni addotte. La forma scritta è elemento costitutivo del licenziamento, non mera condizione di prova.

Tuttavia, la Cassazione distingue correttamente tra licenziamento nullo per difetto di forma e mancanza del fatto costitutivo del licenziamento. Se manca la prova della manifestazione di volontà datoriale, la questione della forma non si pone nemmeno. È il "fatto base" del recesso che deve emergere; solo dopo è possibile discutere della validità formale.

5. Dimissioni espresse e dimissioni tacite

La decisione offre anche un'importante riflessione sul tema delle dimissioni tacite o implicite. La Cassazione riconosce che, in via di principio, le dimissioni devono essere espresse, perché costituiscono un atto unilaterale recettizio del lavoratore che incide sul rapporto di lavoro. Tuttavia, ammette che possano desumersi anche da comportamenti concludenti, purché univoci e incompatibili con la volontà di proseguire il rapporto. La sentenza 30823/2025 richiama la costante giurisprudenza secondo cui l'assenza ingiustificata e protratta dal lavoro, accompagnata dalla mancata volontà di riprendere la prestazione, può integrare dimissioni **tacite** (Cass. n. 21350/2016; n. 3558/2019).

Nel caso concreto, la Corte ha ritenuto che la condotta della lavoratrice — allontanatasi senza preavviso e senza successivi contatti — fosse incompatibile con la volontà di continuare il rapporto. Il silenzio serbato nei confronti del datore di lavoro, l'assenza di iniziative per la ripresa del servizio e la mancanza di qualsiasi segnale di protesta per il presunto licenziamento orale hanno consolidato il quadro indiziario delle dimissioni tacite.

Questa impostazione, pur coerente con la necessità di non lasciare zone d'ombra nella cessazione dei rapporti, solleva tuttavia interrogativi sul piano della tutela effettiva. Nella prassi, infatti, il confine tra “assenza volontaria” e “allontanamento forzato” può essere sottile, e non sempre il lavoratore dispone di mezzi per dimostrare la propria estraneità alla decisione di cessare il rapporto.

6. Il rapporto tra verità sostanziale e regole di prova

La sentenza offre spunti di riflessione anche sul metodo probatorio adottato dalla giurisprudenza. La Corte, pur riaffermando la regola generale dell'onere a carico del lavoratore, evita ogni inversione di prova che finirebbe per gravare eccessivamente sul datore di lavoro. Tuttavia, non si può non notare come questa impostazione produca effetti asimmetrici in termini di tutela sostanziale.

Dottrina e giurisprudenza di merito hanno talvolta prospettato una possibile attenuazione dell'onere probatorio, invocando la presunzione di persistenza del rapporto sino a prova contraria. Se il datore nega la prosecuzione o impedisce al lavoratore l'accesso al luogo di lavoro, si potrebbe ritenere integrato un recesso di fatto. Tuttavia, la Cassazione respinge questa visione, ritenendo che la mera cessazione delle prestazioni non equivalga a un licenziamento, salvo prova diretta o indiretta dell'atto datoriale.

In sostanza, la Corte privilegia un approccio improntato alla certezza formale, anche a costo di sacrificare in parte la tutela effettiva del lavoratore. L'equilibrio fra esigenze di certezza e protezione sostanziale resta così uno dei nodi più delicati del sistema.

7. Riflessioni conclusive

La sentenza n. 30823/2025 consolida un orientamento rigoroso, secondo cui la nullità del licenziamento orale non può essere dichiarata in assenza di prova certa della volontà di recesso del datore. La forma scritta rappresenta una garanzia di validità, ma la sua mancanza non trasforma automaticamente ogni cessazione in licenziamento nullo: serve la prova che il licenziamento sia avvenuto.

In questo quadro, la distinzione tra licenziamento orale e dimissioni assume una valenza non solo probatoria, ma sostanziale. Mentre il licenziamento presuppone un atto unilaterale datoriale, le dimissioni — anche se tacite — esprimono una decisione del lavoratore, la cui volontà può desumersi da comportamenti oggettivamente incompatibili con la prosecuzione del rapporto.

La sentenza conferma la tendenza della Cassazione a fondare la ricostruzione del fatto sulla coerenza logica delle condotte e sulla loro idoneità rappresentativa, più che su un'analisi formale delle prove. Tuttavia, la rigidità dell'onere probatorio imposto al lavoratore potrebbe richiedere, in prospettiva, un bilanciamento più attento con i principi di tutela effettiva e di buona fede contrattuale.

La sentenza lascia aperto un interrogativo di fondo: se la forma scritta tutela la certezza del recesso, chi tutela il lavoratore nei contesti informali in cui tale forma non è mai rispettata? La giurisprudenza, pur sensibile alle ragioni di ordine sistemico, dovrà forse misurarsi con la

necessità di evitare che l'onere della prova diventi, nei fatti, uno strumento di deresponsabilizzazione datoriale.

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

Visualizza il documento: [Cass., 24 novembre 2025, n. 30823](#)