

Onere della prova in tema di licenziamento verbale e nuova normativa in materia di dimissioni di fatto: l'orientamento di legittimità è pronto a mutare?

di G. Battistini - 12 giugno 2026

Ancora una volta la Cassazione torna ad occuparsi – invero senza discostarsi dall'orientamento ormai consolidatosi – del riparto dell'onere della prova in quei casi in cui il dipendente lamenta l'interruzione del rapporto per licenziamento orale con la parte datoriale che oppone le intervenute dimissioni (per fatti concludenti) del lavoratore.

Un lavoratore agiva per ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro, con conseguenti differenze, e la dichiarazione di nullità del recesso in quanto irrogato oralmente. La sentenza della Corte territoriale riconosceva la sussistenza del rapporto, con accoglimento delle pretese economiche, ma rigettava la domanda sul licenziamento verbale, ritenendo che l'onere della prova dell'avvenuto licenziamento spettasse al lavoratore, il quale evidentemente non lo aveva assolto.

La Cassazione, con ordinanza del 23 febbraio 2026, n. 4077, è stata dunque chiamata a pronunciarsi – tra i vari motivi sollevati da entrambe le Parti – anche sul riparto dell'onere della prova riguardante l'interruzione del rapporto

E lo ha fatto confermando la sentenza di merito in questi termini: *«occorre partire dal principio di diritto ormai consolidatosi nella giurisprudenza di legittimità secondo cui “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»*.

Prosegue la Corte: *«nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eccepisce che il rapporto di lavoro si è risolto per le dimissioni del lavoratore e all'esito dell'istruttoria – da condurre anche tramite i poteri officiosi ex art. 421 c.p.c. – perduri l'incertezza probatoria, la domanda del lavoratore andrà respinta in applicazione della regola residuale desumibile dall'art. 2697 c.c.»* (Cass. 3822/2019).

Come si è anticipato, la pronuncia non si discosta dall'orientamento dominante e, anzi, lo fa proprio.

Non si scenderà dunque nell'approfondimento di tale posizione che è già stata ampiamente dibattuta in dottrina.

In tal senso, per una ricostruzione delle oscillazioni in sede di legittimità fino al 2019, si veda F.COPPOLA, *Licenziamento o dimissioni? La Cassazione torna sulla questione della ripartizione dell'onere probatorio in caso di cessazione del rapporto*, su www.rivistalabor.it, 5 marzo 2019.

Per un approfondimento degli sviluppi successivi al 2019, si vedano inoltre su www.rivistalabor.it anche F.RONDINA, *La Corte di Appello di Roma propone una lettura*

aggiornata della ripartizione degli oneri probatori in caso di licenziamento orale, 2 aprile 2024 e P.DUI, La prova del licenziamento orale e il confine con le dimissioni volontarie, 17 dicembre 2025.

Sul tema, si veda anche G.PELLACANI, *Licenziamento orale o dimissioni? Il riparto degli oneri probatori al tempo delle dimissioni vincolate*, in RIDL, 2/2022, pp. 243-272.

Appare invece di una qualche utilità, allo scrivente, affrontare l'argomento alla luce dell'introduzione del comma 7-bis in seno all'art.26 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ad opera dell'art.19 della L. 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. Collegato Lavoro), norma che introduce per i datori di lavoro la possibilità di ritenere dimissionario il dipendente allorquando si assenti ingiustificatamente dal lavoro per un determinato periodo di tempo (per una disamina, v. P. POZZAGLIA, *Brevi note a margine della disciplina sulle dimissioni per assenza ingiustificata prolungata*, in VTDL, 3/2025, pp. 695-709).

Questo il testo introdotto: «*in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza*».

La norma è stata oggetto di numerose interpretazioni, anche in giurisprudenza (v. P. DUI, *Prime applicazioni giurisprudenziali sulle dimissioni per fatti concludenti dopo il "Collegato Lavoro"*, su www.rivistalabor.it, 29 dicembre 2025), con riferimento al periodo temporale da prendere in considerazione: vale, cioè, la normativa contrattuale-collettiva che determina la gravità del periodo di assenza ingiustificata tale da condurre al licenziamento per giusta causa o il legislatore di riferisce ad una norma da introdursi *ex novo* nel CCNL - in cui assenza vale il termine legale di quindici giorni - con espresso riferimento all'assenza ingiustificata che conduce alle dimissioni *de facto*?

In attesa di una risposta chiara in previsione nomofilattica da parte della Cassazione, si ritiene che, dinanzi alla necessità di evitare situazioni nelle quali il dipendente in mala fede si assenti artatamente dal lavoro per ottenere il licenziamento e, come conseguenza, la NASPI, e *de iure condendo*, probabilmente la soluzione che avrebbe consentito di evitare una nuova procedura – che comporta interpretazioni altalenanti in giurisprudenza e che è di fatto lasciata all'interpretazione ed all'arbitrio degli ispettori dell'INL (che ha già ampiamente scritto sul punto, vedi note INL n. 9740 del 30 dicembre 2024, n. 579 del 22 gennaio 2025 e n. 3984 del 29 aprile 2025; si vedano anche la circolare MLPS n. 6 del 27 marzo 2025 e nota MLPS n. 2504 del 10 aprile 2025) – poteva semplicemente essere ricercata nell'esclusione della percezione dell'indennità di disoccupazione dinanzi ad un licenziamento per motivi imputabili al lavoratore.

Ad ogni buon conto, per tornare al tema in trattazione, è vero che tale normativa non obbliga il datore di lavoro a ricorrere a tale procedura, però si intendono sondare le implicazioni che tale novità legislativa potrebbe comportare *in subiecta materia*.

Torniamo per un attimo all'orientamento di legittimità: il lavoratore che sostenga di essere stato estromesso verbalmente deve provare la volontà datoriale ed il giudice deve verificare accuratamente il quadro probatorio onde poter escludere che si tratti di licenziamento orale; nel caso in cui le prove non siano sufficientemente chiare, il lavoratore vedrà rigettata la domanda.

«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» (così, DUI, op.cit.).

Il lavoratore dovrà dunque provare che il datore di lavoro non ha accettato la prestazione oppure potrà dimostrare che a breve distanza dall'allontanamento, che egli imputa al datore, ha richiesto di essere reintegrato o, ancora, potrà impugnare il recesso con una tempestività tale da ridurre ogni dubbio.

Ora, una volta inserito il comma 7-bis all'art.26 D.Lgs. 151/2015, non pare del tutto peregrino supporre che il Giudice potrebbe ben valutare la mancata attivazione della procedura qui introdotta come un argomento a sostegno della tesi del dipendente.

Per comprendere il punto di vista, si veda come si esprime App. Roma 12 dicembre 2023, n. 4295 (cfr. F. RONDINA, op.cit.): *«D'altro canto, contrasta con l'id quod plerumque accidit la circostanza che, a fronte dell'assenza protratta di un lavoratore, non giustificata, la parte datoriale non abbia assunto tempestivamente iniziative volte a contestarne il comportamento o, quantomeno, a chiarire la situazione. La mancanza di qualsivoglia tempestiva iniziativa rivela come la parte datoriale non avesse nulla da addebitare al dipendente»*.

Ebbene, se le cose stanno così, appare del tutto chiaro che la mancata attivazione del meccanismo previsto per le dimissioni per fatti concludenti introdotte da ultimo potrà essere un argomento di forza nella ricostruzione del lavoratore per imputare la responsabilità del recesso al datore.

Questa nuova procedura si ritiene possa, cioè, essere un'arma a doppio taglio per il datore di lavoro: non attivandola potrebbe vedersi di fatto addossato l'onere della prova dell'estromissione, pur in difetto di altre evidenti prove che ne suggeriscano la scaturigine datoriale.

Ed è quindi interessante comprendere se la nuova normativa potrà modificare (o quantomeno influenzare, come si ritiene non improbabile) l'orientamento attualmente predominante in tema di onere della prova tra licenziamento verbale e dimissioni di fatto.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 23 febbraio 2026, n. 4077](#)