



Cronaca - Licenziata dopo cinque giorni, l'hotel condannato a risarcirla con 60mila euro: decisivi tre giorni di lavoro "in nero"

Roma - 30 giu 2026 (Prima Notizia 24) Una cameriera stagionale, licenziata durante il periodo di prova in un hotel di lusso di Venezia, ottiene un maxi risarcimento dopo la sentenza della Corte d'Appello. Per i giudici aveva iniziato a lavorare prima dell'assunzione formale, facendo decadere le tutele previste per il datore di lavoro.

Cinque giorni di lavoro, un licenziamento e una lunga battaglia legale culminata con una condanna da circa 60 mila euro per l'azienda. È quanto accaduto a una giovane cameriera assunta come stagionale in un hotel di lusso del Lido di Venezia, il cui licenziamento durante il periodo di prova è stato dichiarato illegittimo sia dal Tribunale del lavoro sia dalla Corte d'Appello di Venezia. Tra risarcimento e spese processuali, la società dovrà versare complessivamente una somma che sfiora i 60 mila euro. Una vicenda che potrebbe ora approdare in Cassazione. Il licenziamento dopo cinque giorni I fatti risalgono alla primavera del 2024. La lavoratrice era stata assunta come cameriera di sala all'hotel Ausonia & Hungaria del Lido di Venezia con un contratto stagionale. Dopo appena cinque giorni dall'inizio dell'attività, però, le venne comunicato verbalmente il licenziamento, motivato dal mancato superamento del periodo di prova. La dipendente decise quindi di rivolgersi al sindacato Fiadel Csa Cisl, contestando non solo il licenziamento orale, ma anche le modalità con cui era iniziato il rapporto di lavoro. I tre giorni prima dell'assunzione Il nodo centrale della vicenda riguarda quanto accaduto prima dell'inizio ufficiale del contratto. Secondo la ricostruzione accolta dai giudici, la lavoratrice sarebbe stata chiamata in albergo tre giorni prima della data di assunzione per prendere confidenza con il funzionamento della struttura e con le mansioni che avrebbe poi svolto. Per l'azienda si sarebbe trattato semplicemente di un periodo di affiancamento e familiarizzazione. Per il tribunale, invece, quelle attività costituivano già una vera prestazione lavorativa. Per i giudici era lavoro irregolare Durante il processo sono state ascoltate diverse testimonianze, anche di altri dipendenti. Secondo quanto emerso, la cameriera aveva iniziato a utilizzare il sistema gestionale informatico dell'albergo e ad apprendere concretamente le attività operative. Per il giudice del lavoro queste mansioni non potevano essere considerate semplici prove o attività preparatorie, ma configuravano un vero rapporto di lavoro svolto senza regolare assunzione. Il riconoscimento di quei tre giorni di lavoro irregolare ha avuto conseguenze decisive sull'intera vicenda. Dal contratto a termine al tempo indeterminato Secondo la ricostruzione giudiziaria, il lavoro svolto prima della regolare assunzione ha fatto venir meno le tutele previste a favore del datore di lavoro. Il rapporto è stato quindi considerato come un contratto a tempo indeterminato, con l'applicazione delle garanzie previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Da qui la condanna al pagamento di un consistente risarcimento economico. Il maxi risarcimento La

società è stata condannata a corrispondere circa 49 mila euro a titolo di risarcimento, ai quali si aggiungono oltre 10 mila euro tra spese legali dei due gradi di giudizio. L'importo riconosciuto comprende dodici mensilità, la tredicesima e la quattordicesima, oltre ad altre quindici mensilità riconosciute in sostituzione del reintegro della lavoratrice. Una cifra che, rapportata ai cinque giorni effettivamente lavorati, rende il caso particolarmente singolare. La sentenza confermata in appello La Corte d'Appello di Venezia ha confermato integralmente la decisione di primo grado. Le motivazioni saranno depositate successivamente, ma la società Dogale Ospitalità e Benessere Srl ha già annunciato l'intenzione di ricorrere in Cassazione, ritenendo di aver subito una decisione eccessivamente penalizzante. Il sindacato: "Tutelata la dignità della lavoratrice" Soddisfazione è stata espressa dal conciliatore sindacale Marco Parrino, che ha seguito la vertenza. "Esprimiamo soddisfazione per aver tutelato la dignità ed i diritti della lavoratrice oggetto della vertenza, ma esprimiamo preoccupazione, a prescindere dal caso in esame, per quanto vediamo nel settore turistico, dove sono frequenti casi di contratti a termine con periodi di prova non sempre corretti." La vicenda potrebbe ora diventare un caso di riferimento per controversie analoghe nel settore turistico e alberghiero, dove il corretto utilizzo del periodo di prova continua a rappresentare uno dei temi più delicati nei rapporti di lavoro.

(Prima Notizia 24) Martedì 30 Giugno 2026