

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Licenziati via Whatsapp, si può fare? Cosa dicono i tribunali

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il social può essere utilizzato per comunicare il modello UniLav, come fosse una mail: rispetta la forma scritta. Ma bisogna provare che il numero è quello dell'azienda. L'effetto di due decisioni a Napoli e Milano

Ascolta l'articolo

22 GIUGNO 2026 ALLE 05:00 3 MINUTI DI LETTURA

MILANO – L'era digitale è ormai entrata nelle aule di giustizia e sempre più spesso obbliga i giudici a confrontarsi con i nuovi strumenti di comunicazione. WhatsApp, la popolare app di messaggistica, ha interessato due

recenti decisioni che hanno esaminato il tema della validità del licenziamento portato a conoscenza del lavoratore attraverso messaggi istantanei, giungendo ad esiti opposti. Decisioni passate in rassegna da **Marina Olgiati, dello studio Trifirò & Partners Avvocati**.

La disposizione da cui entrambe le sentenze hanno preso le mosse è l'art. 2 della L. n. 604/1966, che richiede la forma scritta del licenziamento, in mancanza della quale l'atto recessivo è inefficace.

La legge non prevede, tuttavia, come la forma scritta debba essere veicolata.

Su tale aspetto, si è soffermata la Corte d'appello di Napoli (sentenza n. 2715 del 3 giugno 2026), in una controversia che traeva origine da un ricorso presentato da una lavoratrice del settore calzaturiero, che aveva sostenuto la nullità del suo licenziamento in quanto il datore di lavoro le aveva comunicato telefonicamente l'intenzione di risolvere il rapporto, inviandole poi, a mezzo WhatsApp, copia della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto (modello UniLav), trasmessa al Centro per l'Impiego, nella quale era indicata quale motivazione "licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

La lavoratrice soggiungeva di non avere mai ricevuto una lettera formale di licenziamento e sosteneva che, vertendosi, in ipotesi di licenziamento orale, aveva diritto alla reintegrazione in base alla disciplina del Jobs Act.

Whatsapp come un telegramma o una mail

La Corte d'appello ha respinto il ricorso, confermando la decisione di primo grado. Richiamando un orientamento già espresso dalla Corte di Cassazione (Cass. 5 agosto 2022, n. 24391), i giudici napoletani hanno chiarito che la legge richiede sì la comunicazione in forma scritta del licenziamento, ma non esige formule sacramentali, sicché il recesso può essere intimato anche mediante modalità indirette, purché idonee a manifestare in modo chiaro ed inequivoco la volontà datoriale di recedere e di portarla a conoscenza del dipendente.

Il modello UniLav, in quanto documento scritto recante la causale e la data di cessazione, soddisfa il requisito formale, anche se consegnato tramite WhatsApp. Il messaggio WhatsApp è stato ritenuto strumento idoneo di trasmissione del documento scritto di licenziamento, assimilabile a un telegramma o a una comunicazione e-mail, il cui valore probatorio è liberamente valutabile dal Giudice ai sensi del Codice dell'Amministrazione digitale (art. 20, co. 1. D. Lgs. n. 82/2005).

Occorre, tuttavia, che tale messaggio sia effettivamente pervenuto al destinatario. Ad avviso dei giudici, tale conoscenza può essere desunta da elementi univoci quali l'impugnazione del recesso e l'offerta della prestazione da parte dell'interessato: nel caso, la reazione della lavoratrice attraverso l'impugnazione del licenziamento confermava l'avvenuta conoscenza dell'atto e la riferibilità al datore.

Il profilo esaminato dalla Corte partenopea ha riguardato solo il lamentato vizio di forma del recesso, in quanto la lavoratrice, nelle sue difese iniziali, non aveva svolto contestazioni specifiche sull'assenza di motivazione e sull'insussistenza del giustificato motivo di licenziamento, tant'è che il tentativo postumo della medesima di censurare in appello il recesso datoriale per mancanza di motivazione è stato giudicato inammissibile.

Illegittimo se il numero non è identificabile col datore

Con una decisione pressoché coeva, il Tribunale di Milano (sentenza n. 2825 del 4 giugno 2026) ha esaminato un caso speculare che coinvolgeva un lavoratore, già dipendente di una società operante nel settore degli autisti mediante piattaforma Uber. Anche in questa fattispecie il licenziamento era stato comunicato con l'invio del modello UniLav via WhatsApp ed il lavoratore ne aveva contestato la validità, in particolare eccependo di non avere contezza dell'identità del mittente.

Il Tribunale non ha negato in astratto che l'invio a mezzo WhatsApp del modulo UniLav possa valere come comunicazione scritta del licenziamento, ma ha

concluso per l'inefficacia del licenziamento, disponendo la reintegrazione del lavoratore, perché la datrice non era stata in grado di dimostrare l'imputabilità del documento ad essa: infatti, il numero telefonico del mittente non era risultato riconducibile ad alcun soggetto legittimato a licenziare per parte datoriale.

Le decisioni esaminate evidenziano un approccio non conservativo e non preconetto verso i nuovi strumenti di comunicazione, ma, al tempo stesso, ne individuano rigorosamente i limiti, mettendo in evidenza che scopo della forma scritta del licenziamento prevista per legge è quello di garantire al lavoratore la conoscenza certa ed inequivoca della volontà datoriale. L'uso di strumenti come WhatsApp è ammesso, ma il datore di lavoro deve dimostrare con certezza l'invio, la ricezione e l'imputabilità della comunicazione.

Nel quadro descritto, in fase evolutiva e caratterizzato da incertezza, ad avviso di chi scrive resta ancora preferibile comunicare il licenziamento con l'utilizzo di strumenti che offrono una ricevuta di consegna con valore legale.