

## È legittimo il licenziamento comunicato tramite whatsapp se il lavoratore ne ha effettiva conoscenza

di M. Aiello - 3 settembre 2025

Le pronunce in commento, Tribunale di Napoli Nord 16 aprile 2025, n. 1758 e Tribunale di Catania 27 maggio 2025, n. 2261 ripropongono la questione di legittimità del licenziamento irrogato dal datore di lavoro con tipici strumenti digitali (messaggistica whatsapp, e-mail, sms) non assimilabili agli strumenti convenzionali usualmente adoperati (consegna a mano, a mezzo di incaricati o lettera raccomandata).

Per approfondimenti si rinvia G. Pistore *Legittimo il licenziamento intimato mediante Whatsapp*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 26 luglio 2017, a commento dell'ordinanza del [Tribunale di Catania, 27 giugno 2017](#).

In particolare, l'uso di strumenti digitali per comunicare il recesso datoriale mette in discussione l'idoneità degli stessi a garantire la sussistenza del requisito della forma scritta *ad substantiam* previsto dall'art. 2 l. n. 604/1966 che impone al datore di lavoro l'obbligo di comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro (comma 1) pena l'inefficacia del recesso intimato senza l'osservanza della forma scritta (comma 3).

La norma sopracitata non individua i mezzi idonei a garantire il rispetto della forma scritta e la giurisprudenza di legittimità colma la lacuna normativa, ritenendo soddisfatto il requisito della forma scritta *ad substantiam* ogniqualvolta il mezzo prescelto, contenente gli elementi essenziali del licenziamento, garantisca la certezza della comunicazione, la sua imputabilità al datore di lavoro e l'avvenuta conoscenza del recesso da parte del lavoratore (Cass. n. 14090/2006, Cass. n. 12529/2002, Cass. n. 11310/1997).

Orbene, entrambe le pronunce in commento escludono l'inefficacia del licenziamento comunicato tramite whatsapp per carenza di forma scritta *ad substantiam* sussistendo tale requisito anche nel caso in cui la volontà di recedere del datore sia stata manifestata in modalità digitale.

In particolare, la pronuncia del Tribunale di Napoli rigetta l'impugnativa del licenziamento tenendo conto che la comunicazione trasmessa dal datore di lavoro tramite whatsapp, con allegato il Modello UniLav, al Centro per l'Impiego e agli interessati inequivocabilmente evidenzia la volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro, la sussistenza di un licenziamento scritto per giustificato motivo oggettivo e la data di decorrenza dello stesso.

I lavoratori licenziati non contestano l'avvenuta comunicazione del licenziamento bensì disconoscono l'idoneità della comunicazione whatsapp ad integrare la forma scritta *ad substantiam* che, contrariamente, a quanto sostenuto dagli interessati, è soddisfatta mediante la lettura del modello UniLav trasmesso dal datore di lavoro ai lavoratori licenziati a mezzo messaggio whatsapp.

Dunque, l'onere del datore di lavoro di intimare il licenziamento in forma scritta a pena di nullità può essere assolto tramite qualsiasi mezzo, anche informatico, che permetta al lavoratore di imputare con certezza la comunicazione al datore così perseguendo la ratio della forma scritta di far conoscere il licenziamento al dipendente interessato. L'impugnativa del la-

voratore inevitabilmente attesta l'effettiva conoscenza del licenziamento trasmesso tramite whatsapp.

Ciò che rileva è l'invio al lavoratore di copia della comunicazione datoriale del licenziamento, contenente le generalità delle parti in rapporto, della ragione del recesso e della data del recesso datoriale e degli estremi del rapporto lavorativo, la motivazione dello stesso, inoltrata alla Sezione circoscrizionale del lavoro, invio che assume forma scritta e costituisce inequivocabile manifestazione della volontà del datore di lavoro (Cass. n.12529/2002).

La Suprema Corte puntualizza che l'idoneità della comunicazione del licenziamento tramite modalità informatiche richiede per la sua validità di accertare sia la sussistenza della conferma della ricezione del messaggio e del licenziamento sia la risposta da parte del lavoratore che confermi la effettiva ricezione e conoscenza del recesso, quale, nel caso di specie, è l'impugnazione del licenziamento. Ebbene, la trasmissione ai lavoratori, tramite whatsapp, del modello "Unilav" integra una modalità di comunicazione in forma scritta del licenziamento conforme alla ratio dell'art. 2 l. 604/1966.

In linea con la pronuncia del Tribunale di Napoli, il Tribunale di Catania rigetta l'impugnativa del licenziamento comunicato al lavoratore tramite messaggio whatsapp in quanto risulta provato che il lavoratore fosse previamente informato del licenziamento, fosse invitato a sottoscrivere il preavviso e avesse ottenuto il modello UniLav, contenente la comunicazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, inviato dal datore di lavoro al Centro per l'impiego. Ne consegue anche nel caso di specie l'infondatezza della tesi sostenuta dal lavoratore di licenziamento orale e dunque di nullità del recesso.

In conclusione, le pronunce di merito in commento interpretano in maniera evolutiva l'istituto del licenziamento conciliando le nuove modalità di comunicazione con le esigenze di certezza e trasparenza nei rapporti di lavoro e con le garanzie fondamentali previste a tutela del lavoratore. La ratio del principio secondo cui la forma scritta deve funzionalmente garantire la conoscenza effettiva e documentata del licenziamento da parte del lavoratore è pienamente realizzabile anche con modalità di comunicazione informatiche sempre più usuali anche in ambito giuridico.

Maria Aiello, dirigente tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza i documenti: [Trib. Napoli Nord, 16 aprile 2025, n. 1758](#); [Trib. Catania, 27 maggio 2025, n. 2261](#)