

Sul licenziamento a mezzo e-mail: tra nuove tecnologie e forme tradizionali

di G. Battistini - 4 novembre 2025

La sentenza della sezione lavoro del Tribunale di Pavia in commento (si tratta della n. 469 del 9 settembre 2025) affronta un tema che, in ragione dei nuovi strumenti tecnologici dell'era digitale, appare interessante da approfondire (per una disamina più generale della materia, v. F. MAZZIOTTI, *Forma e procedura dei licenziamenti* in F. CARINCI (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti dopo le leggi 108/1990 e 223/1991*, Napoli, 1991; M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano, 2005, G. PELLACANI, M.L. GALANTINO, *Licenziamenti: forma e procedura*, Milano, 2011; L. DI PAOLA (a cura di), *Il Licenziamento*, Milano, 2024).

Il giudice pavese ritiene illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore ricorrente via e-mail ordinaria e senza firma (da questi impugnato stragiudizialmente due settimane dopo e, in seguito, con il giudizio in parola), adottando il seguente iter logico-giuridico: «È documentato che parte resistente ha trasmesso all'indirizzo di posta elettronica (...) una comunicazione scritta di licenziamento non sottoscritta dal datore di lavoro».

«Si ritiene che detta modalità non integri i requisiti di forma scritta previsti dall'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (cfr. Cass. Sez. L -, Sentenza n. 10023 del 15/04/2021 secondo la quale "L'art. 2 della l. n. 604 del 1966, modificato dall'art. 2 della l. n. 108 del 1990, esige che il licenziamento sia comunicato per iscritto al lavoratore e tale onere di forma impone che l'atto con il quale sia stato intimato il recesso sia sottoscritto dal datore di lavoro (o dal suo rappresentante che ne abbia il potere generale o specifica procura scritta)».

«Il licenziamento è un atto unilaterale recettizio che produce i propri effetti una volta giunto a conoscenza del destinatario (art. 1334 c.c.); si ritiene conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, a meno che questi non provi di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne avuto notizia (art. 1335 c.c.). Nel caso di specie, la comunicazione del licenziamento ad un indirizzo di posta elettronica ordinario non riferibile al ricorrente non integra la fattispecie normativa in assenza, peraltro, della prova, a carico del datore di lavoro, dell'esistenza di un accordo tra le parti circa l'utilizzabilità di detto indirizzo nelle comunicazioni tra lavoratore e datore di lavoro (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 7480 del 2025)».

Dunque, le questioni trattate sono sostanzialmente due: 1. In merito alla forma, la firma del licenziamento è condizione per ritenere integrato il requisito della comunicazione scritta prescritto dall'art. 2 L. 604/1966; 2. In merito alle modalità di comunicazione, l'utilizzo di un indirizzo e-mail (si presume, dal tenore del provvedimento, non immediatamente riferibile al lavoratore o perché non riportante nome/cognome o perché intestato ad un familiare) non integra gli effetti della conoscenza/conoscibilità.

Si anticipa subito che si nutrono alcune perplessità e, premessa una generale disamina delle fattispecie trattate (tralasciando le fattispecie delle pec e della firma digitale, per le quali si rimanda al D.Lgs. 82/2015, come successivamente modificato dal D.Lgs. 179/2016), si spiegheranno innanzi i motivi.

Nell'attuale era digitale, il datore si trova di fronte a numerose alternative per intimare il recesso: oltre alle tradizionali lettere consegnate a mano o inviate per raccomandata, oggi si assiste a licenziamenti inviati con SMS, con e-mail, con caricamento sul Cloud aziendale, con applicazioni di messaggistica WhatsApp, Telegram... (in argomento, si vedano C. CARMINATI, *Il Licenziamento all'epoca dei nuovi strumenti di comunicazione digitale*, in *LDE*, n.1/2023; A.ROTA, *L'intimazione del licenziamento nell'era digitale: dalla notificazione a mezzo raccomandata all'invio tramite "WhatsApp"*, in *LLI*, n.2/2017; M. AIELLO, *È legittimo il licenziamento comunicato tramite whatsapp se il lavoratore ne ha effettiva conoscenza*, in www.rivistalabor.it, 3 settembre 2025; G. PISTORE, *Legittimo il licenziamento intimato mediante Whatsapp*, in www.rivistalabor.it, 26 luglio 2017; C. LAZZARI, *La comunicazione del licenziamento alla prova delle nuove tecnologie*, in *ADL*, n.1/2017).

Dinanzi a tali forme innovative di comunicazione del licenziamento, non sono mancate pronunce che ne hanno riconosciuta l'efficacia (in tal senso, si veda Trib.Catania, 27 giugno 2017, Trib. Napoli Nord 16 aprile 2025, n. 1758, Trib. Catania 27 maggio 2025, n. 2261, C.App. Firenze, 5 luglio 2016, n.629), di fatto mutuando i principi nel tempo fissati interpretando l'art. 2705 c.c. in tema di comunicazioni attraverso l'uso del telegramma (effettiva provenienza del telegramma dall'apparente autore della dichiarazione e trasparenza nella manifestazione della volontà) e, utilizzandolo come argomento *a contrario*, l'insegnamento meno rigoristico della Cassazione in tema di licenziamento in forma indiretta (cfr. Cass. 19 giugno 2006, n. 14090; da ultimo, Cass. 5 agosto 2022, n. 24391) qualora, cioè, non venga utilizzata una espressa lettera di recesso, ma si pervenga alla notizia del licenziamento attraverso una comunicazione che lo richiama (ad esempio, con l'invio dell'Unilav o mediante pubblicazione di una determina dirigenziale).

In tal senso, se il licenziamento è chiaramente deducibile e se proviene dal datore di lavoro non può che risultare efficace, visto che si ritiene esserlo pure una comunicazione neppure direttamente destinata al lavoratore.

A ciò si aggiunga che la giurisprudenza di legittimità, con riferimento a lettere di licenziamento non sottoscritte (o sottoscritte da organi senza il potere specifico), ha in più occasioni formulato i seguenti principi:

«la produzione in giudizio di una scrittura privata (richiesta ad substantiam, come avviene per la lettera di licenziamento), priva di firma da parte di chi avrebbe dovuto sottoscriverla, equivale a sottoscrizione, a condizione che tale produzione avvenga - appunto - ad opera della parte stessa (cfr., ex aliis, Cass. n. 13548/06; Cass. n. 3810/04; Cass. n. 2826/2000) nel giudizio pendente nei confronti dell'altro contraente o, deve ritenersi in caso di atto unilaterale inter vivos e a contenuto patrimoniale (la cui disciplina è equiparata ex art. 1324 cod. civ., in quanto compatibile, a quella dei contratti), nei confronti del relativo destinatario se si tratta di atto recettizio (e tale è il licenziamento). Questo, dunque, il principio di diritto: «La produzione in giudizio d'una lettera di licenziamento priva di sottoscrizione alcuna o munita di sottoscrizione proveniente da persona diversa dalla parte che avrebbe dovuto sottoscriverla equivale a sottoscrizione, purché tale produzione avvenga ad opera della parte stessa nel giudizio pendente nei confronti del destinatario della lettera di licenziamento medesima» (Cass. 16 maggio 2017, n.12106);

«In caso di licenziamento intimato da un organo appartenente alla struttura organizzativa del datore di lavoro (nella specie, un'organizzazione di tendenza), ma privo del potere di rappresentanza, l'atto di costituzione in giudizio, con il quale il datore resiste all'impugnativa del recesso, integra una manifestazione della volontà di far proprio quell'atto, di cui costituisce ratifica implicita, avente forma scritta» (Cass. 4 luglio 2019, n.17999; v. anche Cass. 1° dicembre 2008, n.28514).

Altro orientamento, più rigoroso, ha invece contestata la riconducibilità alla forma scritta di tali nuove tecnologie (Trib. Monza 10 giugno 2013, Trib. Roma 20 dicembre 2013, Trib. Firenze 22 luglio 2015), non ritenendosi certi né l'autore dell'atto né le date di invio e ricezione, non potendosi – in difetto di sottoscrizione – reputare trattarsi di scrittura privata ai sensi dell'art.2702 c.c.

Cass. 15 aprile 2021, n. 10023 afferma (proprio in tema di utilizzo del telegramma, ex art. 2705 c.c.) che *«"La L. 15 luglio 1966, n. 604, articolo 2, modificato dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, articolo 2, esige che il licenziamento sia comunicato per iscritto al lavoratore e tale onere di forma impone che l'atto con il quale sia stato intimato il recesso sia sottoscritto dal datore di lavoro (o dal suo rappresentante che ne abbia il potere generale o specifica procura scritta). Ne consegue che in caso di contestazione da parte del destinatario, il datore di lavoro che abbia intimato il licenziamento con telegramma ha l'onere di fornire la prova della ricorrenza delle condizioni poste dall'articolo 2705 c.c., per l'equiparazione del telegramma alla scrittura privata e cioè che l'originale consegnato all'ufficio di partenza sia sottoscritto dal mittente, ovvero che in mancanza di sottoscrizione l'originale sia stato consegnato o fatto consegnare all'ufficio di partenza dal mittente" (Cass. n. 12256 del 2000, con la giurisprudenza ivi citata; v. poi Cass. n. 12091 del 2005)».*

Tantomeno, secondo questa più rigorosa impostazione, il difetto di forma scritta può essere sanato dal deposito delle difese in giudizio (in tal senso, Cass. 2 giugno 1993, n. 6144).

Dinanzi a tali opposti orientamenti in merito alla forma del licenziamento, è bene, in ogni caso, distinguere la forma dalle modalità di comunicazione; giacchè, sebbene le due questioni siano sovente intimamente connesse, la forma potrebbe essere ritenuta scorretta (se si aderisce all'orientamento più rigoroso), ma non si potrebbe solo per questo ritenere invalida la modalità in cui il recesso sia stato portato a conoscenza del ricevente.

Tanto più ove, come nel caso esaminato dalla sentenza annotata, il lavoratore abbia impugnato il licenziamento: risulta, cioè, del tutto evidente che alcuni comportamenti siano incompatibili con una mancata conoscenza dell'atto, e tra questi deve senz'altro ritenersi l'impugnazione del licenziamento.

La circostanza potrebbe in effetti avere una sua rilevanza sul *quando* dell'impugnazione ai fini di decretarne (o non) la decadenza, ma appare meno condivisibile volerne del tutto desumere l'invalidità.

Ed in tal senso, in più occasioni, è stato riconosciuto che alcuni comportamenti concludenti sono incompatibili con l'eccezione di non conoscenza (cfr. *ex plurimis*, cit. Cass. n. 29753/17). La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che sia necessario verificare, ai sensi dell'art. 1335 c.c., *«il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione all'indirizzo del*

destinatario», inteso come «il luogo più idoneo per la ricezione, che risulti in concreto nella sfera di dominio o controllo del destinatario» (Cass. 30 luglio 2002, n. 11302).

Vigerebbe, cioè, ferma la forma scritta prescritta dalla L.604/1966, un generale principio di libertà nelle modalità di comunicazione del recesso: in tal senso Cass. 19 luglio 2012, n. 12499: «*la comunicazione dell'atto di recesso a mezzo di ufficiale di p.g., ancorché quest'ultimo fosse sprovvisto dei requisiti soggettivi per procedere a una vera propria notifica, costituisce comunque una modalità idonea per la comunicazione del licenziamento in ragione appunto della libertà della forma del licenziamento, purché per iscritto*».

Cass. 12 dicembre 2017, n. 29753 ha poi stabilito, con riguardo ad un licenziamento inviato proprio per e-mail, che «*il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (in termini: Cassazione civile, sez. lav., 05/11/2007, n. 23061)*».

Fatta tale breve premessa, torniamo alla sentenza di Pavia: sulla forma, il Giudice aderisce all'orientamento più rigoroso; d'altra parte, in assenza di più precise indicazioni sulla fattispecie concreta, non si può formulare alcuna critica.

È, però, sulle modalità di comunicazione che la sentenza non sembra condivisibile.

Come si è innanzi chiarito, le modalità di comunicazione non vanno confuse con la forma scritta del recesso, prescritta dall'art.2 L.604/1966. La forma potrà ben essere corretta, ma difettare una comunicazione valida ai sensi degli artt. 1334 e 1335 c.c., così come può valere l'opposto.

Non è sempre vero, dunque, che l'inefficacia per difetto di forma scritta del licenziamento comporterà l'invalidità della sua comunicazione: non pare dunque dirimente che vi fosse un accordo *inter partes* sull'utilizzo di quella e-mail, quel che rileva è che la comunicazione sia stata senz'altro ricevuta dal lavoratore, il quale pochi giorni dopo la ha impugnata stragiudizialmente, attestando dunque di averne avuta conoscenza.

Da questo punto di vista, la sentenza non pare cogliere nel segno.

In ogni caso, appare essere un'ulteriore dimostrazione plastica delle difficoltà di coniugare le forme tradizionali analizzate dalla giurisprudenza nel corso degli anni con le innovative e plurivoche alternative offerte dalle moderne tecnologie.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Trib.Pavia, 9 settembre 2025, n. 469](#)