



Primo Piano - Licenziamento via WhatsApp, è davvero valido? Le ultime sentenze spiegano quando il messaggio può bastare e quando no

Roma - 22 giu 2026 (Prima Notizia 24) Licenziamento via

WhatsApp, è davvero valido? Le ultime sentenze spiegano quando il messaggio può bastare e quando no WhatsApp entra sempre più spesso nelle aule di tribunale L'evoluzione della tecnologia sta cambiando anche il mondo del lavoro e della giustizia.

L'evoluzione della tecnologia sta cambiando anche il mondo del lavoro e della giustizia. Strumenti utilizzati quotidianamente per comunicare con amici e familiari stanno infatti assumendo un ruolo sempre più rilevante anche nei rapporti professionali. Tra questi c'è WhatsApp, ormai utilizzato da molte aziende per inviare comunicazioni ai dipendenti. Ma un licenziamento può essere davvero notificato attraverso un semplice messaggio sul cellulare? La risposta, secondo due recenti decisioni della magistratura italiana, è più complessa di quanto possa sembrare. In alcuni casi sì, il licenziamento può essere valido anche se comunicato tramite WhatsApp. In altri, invece, rischia di essere dichiarato inefficace con conseguenze importanti per il datore di lavoro. Cosa prevede la legge Il punto di partenza è rappresentato dall'articolo 2 della legge 604 del 1966, che stabilisce un principio fondamentale: il licenziamento deve essere comunicato in forma scritta. In assenza di questo requisito il recesso è inefficace. La norma, tuttavia, non specifica quale debba essere il mezzo utilizzato per trasmettere la comunicazione. È proprio su questo aspetto che negli ultimi anni si è sviluppato il dibattito giuridico. Il caso esaminato dalla Corte d'Appello di Napoli Una delle pronunce più recenti arriva dalla Corte d'Appello di Napoli. La vicenda riguardava una lavoratrice del settore calzaturiero che aveva contestato il proprio licenziamento sostenendo di non aver mai ricevuto una lettera formale da parte dell'azienda. Secondo il suo racconto, il datore di lavoro le aveva comunicato telefonicamente la volontà di interrompere il rapporto di lavoro e successivamente le aveva inviato tramite WhatsApp il modello UniLav, cioè la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto trasmessa al Centro per l'Impiego. Nel documento era indicata anche la motivazione del licenziamento. La lavoratrice riteneva che questa modalità non fosse sufficiente a rispettare il requisito della forma scritta previsto dalla legge. Per i giudici il messaggio può essere valido La Corte napoletana ha però respinto il ricorso. Secondo i giudici, infatti, la legge richiede che il licenziamento sia comunicato per iscritto, ma non impone formule particolari o modalità rigide. Ciò che conta è che la volontà del datore di lavoro sia chiara, inequivocabile e portata effettivamente a conoscenza del lavoratore. In quest'ottica il modello UniLav, contenente la data di cessazione e la causale del recesso, è stato considerato un documento idoneo a soddisfare il requisito della forma scritta. WhatsApp come una mail o un telegramma Nella sentenza viene evidenziato come il sistema di messaggistica possa svolgere una funzione

analoga a quella di altri strumenti di comunicazione già riconosciuti validi dalla giurisprudenza. Per i giudici, infatti, un messaggio WhatsApp può essere assimilato a una e-mail o a un telegramma, purché consenta di trasmettere un documento scritto e sia possibile dimostrare che il destinatario lo abbia ricevuto. Nel caso specifico, la circostanza che la lavoratrice avesse successivamente impugnato il licenziamento è stata considerata una prova del fatto che la comunicazione fosse effettivamente arrivata a destinazione. Il caso opposto deciso a Milano Di segno completamente diverso è invece una sentenza pronunciata dal Tribunale di Milano. Anche in questo caso il datore di lavoro aveva scelto di comunicare il licenziamento inviando tramite WhatsApp il modello UniLav. Il lavoratore, tuttavia, ha contestato la validità dell'atto sostenendo di non sapere chi fosse realmente il mittente del messaggio. Il problema dell'identità del mittente I giudici milanesi non hanno escluso che WhatsApp possa essere utilizzato per notificare un licenziamento. Il nodo centrale della vicenda riguardava però l'identificazione del soggetto che aveva inviato la comunicazione. Durante il processo è emerso infatti che il numero telefonico utilizzato non risultava riconducibile con certezza all'azienda né a una persona autorizzata a rappresentarla. In altre parole, il lavoratore non aveva alcuna garanzia che quel messaggio provenisse realmente dal proprio datore di lavoro. Reintegrazione del lavoratore Per questa ragione il Tribunale ha dichiarato inefficace il licenziamento. Non essendo stata dimostrata la provenienza della comunicazione, il requisito della forma scritta è stato ritenuto non soddisfatto. La conseguenza è stata particolarmente significativa: il giudice ha disposto la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Una decisione che evidenzia quanto sia importante, per il datore, poter dimostrare non soltanto l'invio e la ricezione del messaggio, ma anche la sua effettiva riconducibilità all'azienda. Quali sono i rischi per le imprese Le due sentenze mostrano come i tribunali stiano adottando un approccio aperto verso i nuovi strumenti digitali, senza però rinunciare alle garanzie previste dalla legge. WhatsApp non viene considerato automaticamente idoneo a comunicare un licenziamento. Al contrario, può essere utilizzato come mezzo di trasmissione di un documento scritto. Tuttavia il datore di lavoro deve essere in grado di provare tre elementi fondamentali: l'invio della comunicazione; la ricezione da parte del lavoratore; la riconducibilità del messaggio all'azienda o a un soggetto legittimato. Se anche uno solo di questi elementi manca, il licenziamento rischia di essere dichiarato inefficace. Meglio gli strumenti con valore legale Nonostante l'apertura della giurisprudenza verso le nuove tecnologie, gli esperti continuano a suggerire prudenza. La posta elettronica certificata, la raccomandata o altri sistemi dotati di ricevuta legale continuano infatti a rappresentare gli strumenti più sicuri per evitare contestazioni. Le decisioni di Napoli e Milano dimostrano che il futuro delle comunicazioni lavorative passa anche attraverso le app di messaggistica, ma evidenziano allo stesso tempo che l'innovazione non può sostituire le garanzie di certezza richieste dalla legge. Per questo motivo, almeno per ora, il licenziamento via WhatsApp resta una possibilità ammessa dai tribunali, ma da utilizzare con estrema cautela.

(Prima Notizia 24) Lunedì 22 Giugno 2026