

Il licenziamento del lavoratore intimato con sistemi di messaggistica istantanea

Le oscillazioni della giurisprudenza tra interpretazioni restrittive e letture finalistiche

Di **Adriano Cirillo**
Avvocato

Pubblicato il 1 ottobre 2025

Anche l'evoluzione della disciplina della forma del **licenziamento individuale** risente dell'ingresso dei mezzi di comunicazione digitale. Oggi vengono impiegate nuove modalità di comunicazione del licenziamento, per il tramite di sms, email, messaggi via WhatsApp e portali digitali aziendali, in relazione alle quali la giurisprudenza oscilla tra interpretazioni restrittive e letture finalistiche, che privilegiano la conoscenza effettiva della manifestazione della volontà datoriale da parte del lavoratore.

Sommario

- **I requisiti di forma dei licenziamenti individuali**
- **L'interpretazione dell'art. 2 della L. n. 604/1966**
- **Sulla validità ed efficacia del licenziamento comunicato con nuovi mezzi di comunicazione digitale (SMS, email, sistemi WhatsApp)**
- **Sulla validità ed efficacia del licenziamento comunicato mediante il portale**
- **Le criticità dell'impostazione giurisprudenziale**
- **L'impugnazione del licenziamento individuale**
- **Conclusioni**

I requisiti di forma dei licenziamenti individuali

Il diritto del lavoro impone al datore di lavoro una **serie di obblighi**, anche **procedurali**, derogando al principio generale della libertà di forma¹.

Il licenziamento individuale deve essere comunicato **per iscritto**² e la comunicazione deve contenere la **specificazione dei** (relativi) **motivi**, come previsto dall'**art. 2 l. 604/1966**. La legge, tuttavia, non esige formule sacramentali, purché la manifestazione di volontà risulti chiara e inequivoca³.

L'obbligo di predisporre una specifica documentazione assolve la tradizionale funzione di garantire la certezza dell'**esistenza dell'atto** e la sua esatta **collocazione temporale**⁴.

L'interpretazione dell'art. 2 della L. n. 604/1966

L'art. 2 della l. n. 604/1966⁵ si applica a tutti i datori di lavoro, anche non imprenditori, a prescindere dal numero di lavoratori occupati.

La **forma scritta non è richiesta** nei casi di **recesso ad nutum**, come avviene per il licenziamento dei lavoratori domestici o per quello dei lavoratori ultrasessantenni che abbiano già maturato i requisiti pensionistici e non abbiano scelto di proseguire il rapporto (art. 4 l. n. 108/1990). Nei casi in cui non trovino applicazione le **leggi n. 604 del 1966** e **n. 300 del 1970**, il licenziamento del lavoratore subordinato resta, quindi, un **atto a forma libera**⁶.

Anche la giurisprudenza laburistica qualifica il recesso come un negozio giuridico unilaterale recettizio⁷, che si ritiene conosciuto nel momento in cui perviene all'indirizzo del destinatario, salvo che quest'ultimo dimostri di essere stato, senza propria colpa, nell'impossibilità di averne notizia (*arg. ex art. 1335 c.c.*).

Sulla **natura del requisito formale** la legge n. 604/1966 ha dato luogo a **diverse interpretazioni**, a causa della sua formulazione poco chiara riguardo alle conseguenze derivanti dalla sua violazione: la mancata comunicazione scritta del licenziamento ne comporta, infatti, l'inefficacia, categoria che è difficile da inquadrare nella fenomenologia delle patologie negoziali.

In generale, quando la **forma scritta** sia richiesta **ad substantiam**, la sua mancanza dovrebbe comportare la **nullità dell'atto**⁸. In effetti, l'alternativa tra forma *ad substantiam* e *ad probationem* è stata risolta quasi univocamente a favore della prima⁹. Non sono mancate critiche a tale impostazione¹⁰, ma la **giurisprudenza prevalente**, così come larga parte della dottrina¹¹, continua a riconoscere al **requisito formale** un **elemento essenziale**, con la conseguenza che, in mancanza, l'atto risulterebbe nullo¹² (se non addirittura inesistente)¹³, mentre l'inefficacia prevista dalla legge sarebbe da intendersi soltanto come conseguenza della nullità (c.d. inefficacia in senso lato).

Sulla validità ed efficacia del licenziamento comunicato con nuovi mezzi di comunicazione digitale (SMS, email, sistemi WhatsApp et similia)

La legge non specifica nulla sulle modalità di comunicazione del licenziamento. Ne è derivato il problema della rilevanza delle forme alternative, utilizzate in sostituzione della specifica dichiarazione (scritta) indirizzata al dipendente.

La questione è stata più volte esaminata dalla giurisprudenza, con vari esiti: l'orientamento prevalente ritiene che la forma scritta costituisca un elemento costitutivo del negozio e che l'atto scritto non può essere sostituito da dichiarazioni successive di riconoscimento, anche se firmate dal datore di lavoro, né da altri documenti che attestino il semplice fatto storico della cessazione del rapporto. La giurisprudenza ha ritenuto che l'atto scritto di licenziamento non possa essere sostituito dal deposito in giudizio di un atto difensivo, il quale, pur potendo dimostrare la persistente volontà di escludere il lavoratore dall'azienda, non è rivolto direttamente a quest'ultimo¹⁴. Analogamente, neppure la riconsegna dei documenti di lavoro al dipendente può compensare l'assenza della dichiarazione scritta¹⁵.

Secondo una tesi minoritaria, meno rigorosa, viene attribuita rilevanza alla semplice conoscenza del licenziamento da parte del lavoratore¹⁶, anche se derivante da atti non direttamente a lui indirizzati. Questa lettura di tipo finalistico¹⁷ è stata sponsorizzata per la prima volta nel 1995 dalla Suprema Corte¹⁸, che ha affermato che il licenziamento può essere comunicato anche in forma indiretta, purché in modo chiaro¹⁹. In particolare, si è ritenuto che la liquidazione scritta delle spettanze di fine rapporto, quando il rapporto sia già stato di fatto interrotto, costituisca di per sé una chiara manifestazione di volontà di risolvere il rapporto²⁰. Sempre in linea con questa impostazione più flessibile, la giurisprudenza ha ritenuto che il requisito formale possa ritenersi soddisfatto anche quando il datore di lavoro trasmetta al lavoratore la comunicazione scritta del preavviso²¹.

È necessario distinguere tra la **forma dell'atto**, che esprime la volontà di recedere, e il **mezzo di trasmissione** dello stesso.

Se per la forma valgono le regole già richiamate (la scrittura), per la consegna, invece, la legge non prevede modalità specifiche, né indica se sia sufficiente l'invio tramite corriere o servizio postale, oppure se sia necessaria la consegna diretta a mani.

Di recente, i giudici si sono trovati a confrontarsi con l'ingresso delle **nuove tecnologie** nelle relazioni di lavoro e con l'impatto dei **mezzi di comunicazione digitale**, come i segnali digitali prodotti da computer e app.

In passato, in assenza di una puntuale disciplina legislativa, i giudici hanno ritenuto valide tutte le modalità che assicurassero la **trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità**²². Sono stati, così, considerati ammissibili: il recapito diretto a mano del documento²³, la consegna tramite incaricati²⁴ e la trasmissione tramite raccomandata²⁵. Viceversa, è stata esclusa la validità di metodi come l'affissione in bacheca o nei locali dell'impresa dell'intimazione di licenziamento²⁶. Per la Suprema Corte, tale modalità, pur rendendo l'atto noto per iscritto, non garantisce né la certezza che il lavoratore ne venga effettivamente a conoscenza, né il momento preciso in cui ciò avviene ²⁷.

Oggi, molti casi riguardano licenziamenti comunicati tramite SMS, email, sistemi come WhatsApp o applicazioni simili. Nelle motivazioni delle loro decisioni, i giudici devono affrontare e risolvere i dubbi sulla compatibilità di tali strumenti con l'art. 2 della l. n. 604 del 1966 e sulla loro idoneità a produrre effetti estintivi del rapporto di lavoro.

In prima battuta, il ragionamento giuridico si è sviluppato in analogia e confronto²⁸ con i più vetusti mezzi di comunicazione²⁹.

Innanzitutto, è stata esclusa un'automatica equiparazione tra il licenziamento orale e quello trasmesso tramite supporti diversi dal consueto formato cartaceo.

Per quanto riguarda gli **SMS**, si è ritenuto che un licenziamento comunicato tramite questo mezzo possa considerarsi in **forma scritta**. I giudici hanno equiparato l'SMS a un telegramma dettato per telefono³⁰, sottolineando però che il requisito della forma è integrato solo se è possibile accertare la provenienza della comunicazione³¹.

Per quanto concerne le **email**, la giurisprudenza ha mostrato orientamenti contrastanti. In alcune pronunce³², l'efficacia del licenziamento è stata negata per mancanza della forma scritta della sottoscrizione. Al contrario, altre pronunce³³ hanno ritenuto valida la risoluzione del rapporto quando il licenziamento era trasmesso per il tramite di un *file* allegato a una *email* non certificata³⁴ recapitata all'indirizzo aziendale della lavoratrice. In una situazione analoga, la giurisprudenza ha invece dichiarato nullo il licenziamento attraverso *file* allegato a un'*email*, poiché la dipendente negava di aver preso visione del documento³⁵.

Per quanto riguarda i **messaggi WhatsApp**, la giurisprudenza ne ha in via generale confermato l'equiparazione agli SMS. La prima pronuncia significativa è del Tribunale di Catania del 2017³⁶ che, in una causa di accertamento dell'illegittimità del recesso, ha respinto il ricorso affermando che, in assenza di forme sacramentali obbligatorie, il licenziamento intimato tramite WhatsApp è idoneo a soddisfare l'onere della forma scritta³⁷. Più recentemente, il Tribunale di Napoli nel 2025³⁸ ha affrontato la questione della validità del licenziamento comunicato tramite WhatsApp, con allegato il modello UniLav, statuendo che la comunicazione del licenziamento, anche se effettuata attraverso strumenti informatici come WhatsApp, soddisfa il requisito della forma scritta previsto dall'art. 2 l. n. 604/1966, purché la comunicazione contenga le generalità delle parti, gli estremi del rapporto di lavoro, la data e la motivazione del recesso, e sia effettivamente portata a conoscenza del lavoratore.

Sulla validità ed efficacia del licenziamento comunicato mediante il portale cloud aziendale

La Corte d'Appello di Milano³⁹ ha affermato che il requisito della forma scritta può ritenersi soddisfatto anche mediante il **caricamento della lettera di licenziamento su una piattaforma digitale**.

Nel caso di specie, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, ritenendolo illegittimo, nullo o inefficace perché intimato oralmente, e chiedeva la condanna del datore di lavoro alle conseguenze previste dal **D.Lgs. n. 23/2015**. In particolare, il ricorrente sosteneva di aver ricevuto una serie di contestazioni disciplinari e di essere stato successivamente licenziato tramite comunicazioni caricate sulla piattaforma digitale "Dipendenti in Cloud", le quali, a suo avviso, non avrebbero soddisfatto il requisito della forma scritta.

Il datore di lavoro si era costituito in giudizio, eccependo che la modalità di caricamento sulla piattaforma digitale era abitualmente utilizzata per ogni tipo di comunicazione tra azienda e dipendenti, i quali erano consapevoli del suo utilizzo. La società ha inoltre sottolineato che la conoscenza delle comunicazioni da parte del lavoratore era dimostrata dai riscontri da lui stesso forniti⁴⁰.

La Corte d'Appello di Milano, sulla base dei documenti prodotti e dell'istruttoria testimoniale, ha escluso che il licenziamento fosse stato intimato oralmente, rilevando che il caricamento sulla piattaforma digitale costituiva prova scritta, quindi idonea a soddisfare il requisito formale⁴¹.

Le criticità dell'impostazione giurisprudenziale

I commentatori hanno sollevato serie preoccupazioni in relazione ai rischi in termini di certezza dei rapporti giuridici e dei processi aziendali, all'indeterminatezza del termine da cui far decorrere l'impugnativa⁴², ai possibili rischi di manomissione o cancellazione delle comunicazioni e alla presunta incompatibilità del mezzo con il requisito della sottoscrizione⁴³.

Particolarmente interessante è la questione evidenziata da una parte della dottrina: *quid iuris* in caso di licenziamento registrato su messaggio audio e inviato al lavoratore tramite applicazione di messaggistica? Va considerato orale o, tenuto conto dell'assenza di formule sacramentali e dei principi di inequivocità della volontà, va ricondotto alla forma scritta? Secondo alcuni⁴⁴, a favore della seconda soluzione depone anche la permanenza del messaggio nella *chat* e dunque nel dispositivo telefonico del destinatario. La questione risulta significativa per comprendere i cortocircuiti che la giurisprudenza deve affrontare quando, sempre più frequentemente, ci si imbatte in comunicazioni digitali⁴⁵.

L'impugnazione del licenziamento individuale

La questione della forma si riflette anche sul **regime impugnatorio**.

Ai sensi dell'**art. 6 l. n. 604/1966**, il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione. La legge, tuttavia, non specifica se tale termine si applichi a tutti i licenziamenti o se escluda quelli intimati in modo irregolare, privi di validità formale.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, sia in caso di licenziamento nullo per difetto della forma scritta, sia in caso di mancata comunicazione scritta dei motivi, il lavoratore non è vincolato dal termine di 60 giorni previsto dall'art. 646, ma al più ampio termine di prescrizione quinquennale⁴⁷.

Ciò vale, a maggior ragione, per i licenziamenti 'digitali', che non rispettino i requisiti minimi di forma e contenuto (ad esempio, comunicazioni prive di sottoscrizione, di identificazione certa del datore o non idonee a garantire la conoscenza effettiva da parte del lavoratore), i quali rischiano di essere equiparati a licenziamenti orali.

Diverso è il caso dei licenziamenti formalmente comunicati, ma affetti da vizi sostanziali (assenza di giusta causa o giustificato motivo), per i quali resta fermo il termine decadenziale di 60 giorni.⁴⁸

Una parte minoritaria della giurisprudenza afferma, tuttavia, l'applicabilità generalizzata del termine di 60 giorni, al fine di tutelare la certezza dei rapporti giuridici⁴⁹.

Conclusioni

Nell'ipotesi di licenziamento di un dipendente eseguito attraverso messaggi digitali, non è rilevante lo strumento attraverso cui la comunicazione viene effettuata, ma è determinante la prova della **conoscenza del contenuto della comunicazione** o dell'**effettivo ricevimento della stessa** da parte del destinatario.

In questi casi, l'onere probatorio spetta al datore di lavoro che intende recedere dal rapporto di lavoro, il quale - affinché sia considerato formalmente legittimo il licenziamento comunicato con strumenti non tradizionali - deve manifestare in maniera inequivocabile la sua volontà di licenziare. Né devono esserci dubbi sulla provenienza della comunicazione dal datore di lavoro.

>> *Leggi anche:*

- **Licenziamento via WhatsApp: rilevanza giuridica e formale**

1. Sul tema, cfr. G. Ferraro, *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *Dir. lav. e rel.ind.*, 1989, pag. 564; M. D'Onghia, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano, 2005; 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, pag. 72.

2. Da ultimo, v. **Cass., sez. lav., 8 settembre 2022, n. 26532**, in *IUS Processo Civile*, 15 novembre 2022.

3. **Cass., sez. lav., 17 marzo 2009 n. 6447**, in *Guida lav.*, 2009, 18; **Cass. 29 maggio 2006, n.**

12722, in *Lav. e prev.*, 2006, pag. 1385; **Cass. 17 marzo 2001, n. 3869**, in *Dir. mar.*, 2003, pag. 441.

4. F. Mazziotti, *Forma e procedura dei licenziamenti*, I, Napoli, 1991, pag. 73; F. Carinci, *Licenziamento e forma*, III, Milano, 2007, pag. 174.

5. L'art. 2 l. 604/1966 prevede che: «1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. 4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti».

6. **Cass. 13 luglio 2001, n. 9554**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, pag. 606, con nota di A. Russo; **Cass. 13 aprile 2000, n. 4760**, *ivi*, 2001, II, pag. 166, con nota di M. Caro; Cass. 6 gennaio 1984, n. 66, in *Foro it.*, 1984, I, c. 2196.

7. Cass. 13 luglio 2001, n. 9554, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, pag. 606, con nota di A. Russo; F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 175.

8. Cass., Sez. Un., 18 ottobre 1982, n. 5394, in *Orient. giur. lav.*, 1983, pag. 1213. F. Mazziotti, *Forma e procedura dei licenziamenti*, cit., pag. 72; *contra*, G. Ardaù, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1972, pag. 1189; F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 175.

9. F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 172.

10. Questa impostazione è stata contestata da parte della dottrina, la quale osserva che anche un licenziamento verbale o irregolare sarebbe comunque idoneo a produrre effetti rilevanti nei rapporti tra le parti, sul piano sostanziale e previdenziale (F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 177). In tale prospettiva, l'eventuale vizio resterebbe esterno all'atto (D. Garofalo, *La nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in M. Miscione (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, 2ª ed., Torino, 2007, pag. 185), e si sottolinea che, se non fosse qualificato giudizialmente come inefficace, il licenziamento non potrebbe ritenersi né inesistente né nullo ai sensi dell'art. 1418 c.c. (Cass., Sez. Un., 10 ottobre 1982, n. 5394, in *Orient. giur. lav.*, 1983, pag. 1213).

11. R. De Luca Tamajo, *Commento all'art. 2*, parte II, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1992, pag. 183; P. Genoviva, *I licenziamenti*, Milano, 1988, pag. 79.

12. Cass., Sez. Un., 10 ottobre 1982, n. 5394, in *Orient. giur. lav.*, 1983, pag. 1213.

13. **Cass. 3 ottobre 2007, n. 20727**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, pag. 439.

14. **Cass. 2 giugno 1993, n. 6144**, in *Giust. Civ. Mass.*, 1993, pag. 974.

15. F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 177.

16. **Cass., sez. lav., 24 marzo 2014 n. 6845**, in *Lav. giur.*, 2014, pag. 710, che specifica che il licenziamento si perfeziona quando il destinatario ne viene a conoscenza.

17. G. Pera, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Padova, 1980, pag. 144.

18. **Cass. 17 giugno 1995, n. 6900**, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, II, pag. 623, con nota di A. Bollani.

19. V. Bavaro-M. D'Onghia, *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2016, 305.

20. Cass. 17 giugno 1995, n. 6900, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, II, pag. 623, con nota di A. Bollani.

21.. **Cass. 24 agosto 1991, n. 9116**, in *Notiz. giur. lav.*, 1992, pag. 90.

22. **Cass. 5 novembre 2007, n. 23061**, in *Dir e prat. lav.*, 2008, pag. 1646.

23. Cass. 5 novembre 2007, n. 23061, cit.

24. **Cass. 1° giugno 1988, n. 3716**, in *Mass. giur. lav.*, 1988-1, pag. 472; F. Mazziotti, *Forma e*

procedura dei licenziamenti, cit., pag. 73.

25. **Cass. 24 aprile 2003, n. 6527**, in *Dir. e prat. lav.*, 2003, pag. 2476; **Cass. 16 gennaio 2006, n. 758**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, pag. 625, con nota di M. Vinciguerra.
26. Pret. Tivoli, 19 dicembre 1974, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 1974, II, pag. 554. È stata ugualmente esclusa, anche con riguardo ad una procedura di mobilità, la tecnica della comunicazione collettiva tramite affissione nella bacheca preposta alle comunicazioni al personale o comunque in luogo accessibile a tutti. Pret. Roma 29 ottobre 1970, in *Riv. giur. lav.*, 1970, II, pag. 422. G. Pera, *La cessazione del rapporto di lavoro*, in *Enc. giur. lav.*, dir. da G. Mazzoni, 1980, pag. 146; F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 177.
27. Cass. 29 aprile 1977, n. 1654, in *Mass. giur. lav.*, 1978, pag. 63. F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 176. F. Mazziotti, *Forma e procedura dei licenziamenti*, cit., pag. 71 e segg.; Cass. 29 aprile 1977, n. 1654, in *Foro it.*, 1978, I, c. 1427; Cass. 29 gennaio 1985, n. 519, in *Mass. giur. lav.*, 1985, pag. 351.
28. App. Firenze 5 luglio 2016, in *Arg. dir. lav.*, 2017, pag. 189 ss., con nota di C. Lazzari; Trib. Catania, 27 giugno 2017, in *Ius lavoro*, 10/2017.
29. **Cass. 30 ottobre 2000, n. 14297**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, pag. 371, con nota di M. Palla che ha considerato idoneo il licenziamento intimato a mezzo telegramma mediante dettatura telefonica. **Cass. 13 agosto 2007, n. 17652**, in *Giust. civ. Mass.*, 2007, pag. 9, che ha considerato corretto il licenziamento intimato tramite consegna del libretto di lavoro.
30. Trib. Torino, 23 luglio 2014, in *Nuovo notiz. giur.*, 2015, pag. 85, con nota di E. Fornatto.
31. App. Firenze, 5 luglio 2016, op. cit., secondo cui un sms inviato da un'utenza aziendale e contenente una chiara volontà di rescissione del contratto di lavoro soddisfa i requisiti di forma scritta previsti dalla legge. La prova della ricezione e della comprensione del messaggio da parte del lavoratore è stata data dalla immediata impugnazione del licenziamento.
32. Trib. Roma, 20 dicembre 2013, est. Giovane di Girasole, in www.giuslavoristi.it: «*A fronte della previsione legislativa che impone la forma scritta del licenziamento e, quindi, la sottoscrizione del datore di lavoro, deve ritenersi inefficace in quanto intimato in violazione dell'art. 2, comma 1, l. 604/66, il provvedimento espulsivo irrogato al lavoratore tramite messaggio di posta elettronica in quanto, lo stesso, non può fornire alcuna certezza sulla provenienza o sull'identità dell'apparente sottoscrittore*». Con riferimento al licenziamento intimato con mail sprovvista di firma digitale: Trib. Frosinone 15 febbraio 2016, in *Lav. prev. oggi*, 2016, pag. 472, con nota di L. Frontini;
33. Trib. Milano, 5 ottobre 2010, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, pag. 657, con nota di S. Ferrario.
34. **Cass., sez. lav., 20 marzo 2025, n. 7480**, in *Quot. giur.*, 2025, ha affermato che il licenziamento comunicato via PEC all'indirizzo del difensore è da ritenersi legittimo se il lavoratore ha indicato tale recapito per la ricezione delle comunicazioni.
35. **Cass. 12 dicembre 2017, n. 29753**, in banca dati *DeJure*, secondo cui la comunicazione scritta richiesta dalla legge per il licenziamento è soddisfatta da qualsiasi modalità che garantisca la trasmissione al destinatario del documento, inclusa la posta elettronica, purché la ricezione sia comprovata in modo certo; Trib. Santa Maria Capua Vetere, 25 settembre 2018, in www.wikilabour.it.
36. Trib. Catania, sez. lav., 27 giugno 2017, cit.
37. Così anche **Trib. Genova, 5 aprile 2016, n. 223**, in *Guida lav.*, 30/2016, 44.
38. **Trib. Napoli, sez. lav., 16 aprile 2025, n. 1758**, in *Boll. ADAPT*, 6 maggio 2025.
39. **App. Milano, sez. lavoro, 2 settembre 2024, n. 647**, in *IUS Lavoro*, 4 febbraio 2025.

40. Se il dipendente risponde al messaggio di licenziamento o intraprende azioni legali in seguito alla ricezione, si considera che egli abbia tacitamente ammesso di aver ricevuto la comunicazione e di

conseguenza, il licenziamento sarà ritenuto valido sussistendo così prova della piena conoscenza dell'atto.

41. App. Milano, sez. lavoro, 2 settembre 2024, cit.

42. G. Pistore, *Legittimo il licenziamento intimato mediante Whatsapp*, in *Labor*, 2017, 2 (che si chiede se «tale conoscenza, ai sensi dell'art. 1335 c.c., si presume nel momento in cui la comunicazione del recesso sia pervenuta all'indirizzo del lavoratore e segna il momento da cui decorrono i termini per l'impugnazione. Gli stessi principi, *mutatis mutandis*, dovrebbero essere applicati alla ricezione del messaggio di testo, ritenendo presunta la conoscenza del licenziamento nel momento in cui giunga il rapporto di consegna o sia comparsa, in Whatsapp, la relativa spunta»).

43. Nonostante il riconoscimento della validità del licenziamento via WhatsApp, esistono problemi di certezza giuridica. La doppia spunta grigia di WhatsApp conferma la consegna del messaggio, ma non ha valore legale equiparabile a una raccomandata con ricevuta di ritorno. Ciò può generare dubbi sull'effettiva conoscenza della comunicazione da parte del destinatario, nonché sul computo dei termini di decadenza per impugnare il licenziamento.

44. G. Pistore, *Legittimo il licenziamento intimato mediante Whatsapp*, cit., pag. 2.

45. A. Rota, *L'intimazione del licenziamento nell'era digitale: dalla notificazione a mezzo raccomandata all'invio tramite WhatsApp*, in *Lab. & Law Issues*, 2017, pag. 29.

46. Cass., Sez. Un., 10 ottobre 1982, n. 5394, in *Orient. giur. lav.*, 1983, pag. 1213; F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 182; **Cass. 2 marzo 1999, n. 1757**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, pag. 177.

47. Per chi considera il licenziamento orale *tamquam non esset*, questa conclusione appare quasi obbligata. V. Trib. Napoli, 8 settembre 1994, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1995, pag. 201; **Cass. 2 marzo 1999, n. 1757**, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, pag. 177, nota di A. Pellecchia; **Cass. 24 giugno 1997, n. 5611**, in *Not. giur. lav.*, 1997, pag. 527.

48. F. Carinci, *Licenziamento e forma*, cit., pag. 182.

49. Cass. 27 giugno 1980, n. 4043, in *Foro it.*, 1980, I, c. 2124, secondo cui il licenziamento orale, inefficace ex art. 2 L. n. 604 del 1966, deve essere impugnato entro il termine e con le modalità previste dall'art. 6 della medesima legge.