APPROFONDIMENTO CIVILE

Licenziamento comunicato tramite whatsapp, requisiti e limiti (Trib. Napoli n. 1758/2025)

Data pubblicazione: 19/05/2025

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Ricordate quando il licenziamento arrivava con una raccomandata, con tanto di timbro postale e carta intestata? Ora basta un messaggio WhatsApp, un PDF allegato, e via: sei fuori. Ma questa è barbarie o modernità giuridica? È ciò che si è chiesto (e ha risposto) il Tribunale di Napoli Nord, con la sentenza n. 1758 del 16 aprile 2025, rigettando il ricorso di due lavoratori che avevano impugnato il loro recesso... *perché comunicato via smartphone*. Ed ecco la beffa: proprio il fatto di aver contestato quel messaggio ha reso il licenziamento **valido**.

IL FATTO

Due lavoratori hanno impugnato il loro licenziamento sostenendo che fosse stato loro comunicato **oralmente**, e quindi in violazione dell'art. 2 della Legge 604/1966, che richiede la **forma scritta ad substantiam**, pena la nullità. In giudizio, tuttavia, è emerso un dato cruciale: **il datore di lavoro aveva trasmesso ai lavoratori, via WhatsApp, il modello UNILAV**, ovvero la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego dell'interruzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Il fulcro della vicenda è allora: **il messaggio WhatsApp con allegato il modello UNILAV equivale a licenziamento in forma scritta**?

Cos'è il Modello UniLav? Il modello **UniLav** è una comunicazione obbligatoria che il datore di lavoro deve inviare al Centro per l'Impiego ogni volta che assume, proroga, trasforma o cessa un rapporto di lavoro. Serve a garantire la tracciabilità dei rapporti lavorativi e a tutelare i diritti dei

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

lavoratori. Deve essere trasmesso **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**.

LA "FORMA SCRITTA" NELL'ERA DIGITALE

Licenziamento solo per iscritto L'**art. 2, comma 1, della Legge n. 604/1966** stabilisce che ogni licenziamento, da parte di un datore di lavoro *(imprenditore o meno)*, deve essere **comunicato per iscritto** al lavoratore. Se il licenziamento avviene **oralmente**, è da considerarsi nullo, se non addirittura **inesistente**: il lavoratore ha diritto alla **reintegrazione nel posto di lavoro** e al **risarcimento del danno**.

La sentenza coglie con lucidità il mutamento culturale e normativo che investe il diritto del lavoro nell'era digitale. Richiamando anche precedenti della Corte di il Tribunale ha ribadito che **la forma scritta richiesta dalla legge può essere assolta anche attraverso strumenti elettronici** e non necessariamente cartacei, purché:

- vi sia **certezza della provenienza**;
- sia garantita la **tracciabilità** della comunicazione;
- il contenuto sia **idoneo a informare il lavoratore** in modo completo e inequivoco.

Nel caso deciso dal giudice, come detto, ai lavoratori era stato **inviato via WhatsApp il file UNILAV**, dal quale emergevano:

- le **generalità delle parti**;
- gli **estremi del contratto**;
- la **data del licenziamento;**
- il **motivo del recesso** ("giustificato motivo oggettivo").

I lavoratori sostenevano che il messaggio non integrasse la forma scritta, e quindi che il licenziamento fosse **nullo per mancanza della stessa.**

Ma ecco il nodo decisivo:

i lavoratori non solo avevano ricevuto quel messaggio, ma lo avevano compreso ed impugnato in giudizio, dimostrando di averne piena conoscenza.

L'impugnazione del licenziamento — **atto giuridico formale e consapevole** — costituiva **prova concreta della ricezione** del messaggio.

CONCLUSIONI

La pronuncia è emblematica del tempo che viviamo: la forma scritta si dematerializza, ma non perde efficacia. L'importante è che il lavoratore:

- riceva effettivamente la comunicazione;
- possa individuare con chiarezza **autore, contenuto e motivazione** del recesso.-

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

WhatsApp, Telegram, PEC o persino SMS: se si riesce a **tracciare mittente, destinatario e contenuto**, la comunicazione *è efficace e valida.*

Ma attenzione: **non tutti i messaggi sono sufficienti**. Un semplice "*non venire più*" non basta. Serve **un contenuto formale** (come il modello UNILAV), completo ed inequivocabile.

In definitiva, il diritto del lavoro non può rimanere analogico in un mondo digitale. La forma scritta non è morta: ha solo cambiato pelle. E ora passa per uno smartphone.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all'Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico "Il periscopio del diritto", di cui è autore e responsabile.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati