APPROFONDIMENTO CIVILE

Sulla inesistenza giuridica del licenziamento intimato in diretta TV

Data pubblicazione: 06/02/2025

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Un episodio avvenuto in diretta televisiva ha suscitato un acceso dibattito nel mondo del giornalismo e del diritto del lavoro. Durante un programma sportivo, un conduttore ha interrotto bruscamente il collegamento con un collaboratore, annunciando pubblicamente la cessazione del suo rapporto di lavoro. L'episodio ha immediatamente scatenato reazioni, tra cui quella di un'associazione giornalistica, che ha denunciato la gravità dell'accaduto, evidenziando possibili violazioni della libertà di espressione e della deontologia professionale.

Oltre alle implicazioni etiche e professionali, questa vicenda impone una riflessione sulla validità di un licenziamento comunicato in diretta televisiva.

L'OBBLIGO DELLA FORMA SCRITTA

Il licenziamento è un atto unilaterale del datore di lavoro che comporta la cessazione del rapporto di lavoro. La legge italiana stabilisce chiaramente che esso deve essere comunicato per iscritto, come previsto dall'articolo 2 della Legge 15 luglio 1966, n. 604. Questo requisito è stato ribadito anche dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e dalle successive modifiche legislative.

L'assenza della forma scritta determina la nullità del licenziamento. Ciò significa che un licenziamento intimato solo verbalmente, per telefono o in qualsiasi altra modalità non scritta, è giuridicamente inesistente ed il rapporto di lavoro continua a sussistere[1].

L'ANNUNCIO DEL LICENZIAMENTO VIA TELEVISIONE: ATTO GIURIDICAMENTE INESISTENTE.

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

Un lavoratore che si trovi in una situazione del genere non è privo di strumenti di difesa. Innanzitutto, il licenziamento, non essendo stato formalizzato per iscritto, come detto sopra, non è mai avvenuto dal punto di vista giuridico. Questo significa che il rapporto di lavoro continua a sussistere e il dipendente ha il diritto di richiedere la piena reintegrazione nel proprio incarico o, in alternativa, un risarcimento adeguato.

Inoltre, il lavoratore può impugnare il licenziamento anche oltre i 60 giorni (termine che di solito decorre dalla comunicazione scritta, che, in questo caso, non esiste.

Ciò significa che, senza un atto formale, non decorre alcun termine per eventuali azioni legali. Il dipendente può rivolgersi, anche dopo la scadenza di detto termine, alla Magistratura del Lavoro per far dichiarare la nullità dell'atto e ottenere giustizia.

CONCLUSIONI

Oggi un licenziamento può essere spettacolarizzato in diretta televisiva, tra risate e battute, ma questo non lo rende valido. Anzi, svilisce il rispetto delle regole e della dignità del lavoratore. Se basta un annuncio in TV per licenziare qualcuno, allora ***aspettiamoci assunzioni via reality show o promozioni con il televoto!*** La serietà del diritto del lavoro non si piega allo show business. E chi lo dimentica, rischia di doverlo imparare in Tribunale.

NOTE

[1] Tanto è vero che in questi casi, è consigliabile che il lavoratore si presenti presso la sede di lavoro o comunichi, in forma scritta, la sua disponibilità a rendere la propria prestazione.

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