

## Licenziamento su WhatsApp: valido o abuso? Ecco cosa sapere davvero

Il licenziamento via WhatsApp può essere valido: scopri cosa dice la legge, le sentenze recenti e quando la forma scritta è davvero rispettata.

*La Posta di Lavoro e Diritti - la redazione risponde*

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 3 dicembre 2025)



### Indice:

- [Licenziamento: è obbligatoria la forma scritta](#)
- [La giurisprudenza: il digitale può soddisfare la “forma scritta”](#)
- [Licenziamento via WhatsApp: quando è considerato valido](#)
- [La validità formale non basta: il licenziamento può comunque essere illegittimo](#)
- [Cosa deve fare un lavoratore che riceve un licenziamento via WhatsApp](#)
- [Conclusione](#)

La diffusione degli smartphone e delle app di messaggistica ha cambiato radicalmente il modo in cui comunichiamo. Questo vale anche per il mondo del lavoro, dove non è raro imbattersi in racconti, soprattutto sui social, di lavoratori che affermano di aver ricevuto un licenziamento direttamente sul cellulare. Comprendere se questa modalità sia valida è essenziale per tutelarsi da eventuali abusi. Oggi affrontiamo questo argomento sempre verde partendo dalla email di una nostra lettrice che ci scrive per chiarire i suoi dubbi in materia.

*«Buongiorno, ho letto su un social di un lavoratore che sarebbe stato licenziato tramite un messaggio WhatsApp. Devo ammettere che questa notizia mi ha inquietata molto, perché mi chiedo se possa accadere realmente e se un provvedimento così serio possa essere notificato con un semplice messaggino. È una pratica possibile secondo la legge? O si tratta di una modalità non valida? Vi ringrazio se potete chiarirmi le idee.»*

### **Licenziamento: è obbligatoria la forma scritta**

Per valutare la questione partiamo dalla regola base: il licenziamento è valido soltanto se comunicato **per iscritto**. Lo stabilisce la normativa italiana, anche se ci sono dei casi in cui anche questa forma non serve, è il caso del [licenziamento ad nutum](#).

Tuttavia, la legge non richiede uno specifico mezzo di trasmissione. Non è prescritta cioè una raccomandata cartacea né una consegna fisica del documento: ciò che conta è che il lavoratore riceva un testo scritto che esprima chiaramente la decisione del datore di porre fine al rapporto.

### **La giurisprudenza: il digitale può soddisfare la “forma scritta”**

Negli ultimi anni i tribunali italiani hanno affrontato più volte casi di licenziamenti comunicati con strumenti informatici. La conclusione è uniforme: la forma scritta può essere rispettata anche tramite email, allegati digitali o app di messaggistica, purché il documento arrivi al lavoratore e provenga in modo riconoscibile dal datore.

Una recente sentenza del giudice del lavoro di Napoli (novembre 2025) ha ribadito proprio questo principio. Il tribunale ha ritenuto valido un licenziamento notificato tramite WhatsApp, riconoscendo che il messaggio costituisce un documento informatico e che nulla nella normativa esclude l’uso di tali sistemi.

### **Licenziamento via WhatsApp: quando è considerato valido**

Secondo i giudici, un licenziamento inviato via WhatsApp può considerarsi formalmente valido se rispetta tre condizioni fondamentali:

1. il contenuto è scritto e inequivocabile;
2. il messaggio è riferibile al datore di lavoro;
3. il lavoratore lo riceve effettivamente.

Un elemento che rafforza la prova dell’avvenuta ricezione è rappresentato dai dati generati automaticamente dall’app, cioè la data e l’ora di consegna e, soprattutto, la conferma di lettura, comunemente nota come “spunta blu”. Queste informazioni possono avere rilievo in un eventuale giudizio.

## **La validità formale non basta: il licenziamento può comunque essere illegittimo**

Il fatto che la forma scritta sia soddisfatta non significa che il licenziamento sia automaticamente legittimo. Il datore deve comunque rispettare:

- la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo;
- le procedure previste, soprattutto se si tratta di un licenziamento disciplinare;
- l'obbligo di fornire le motivazioni quando richieste dal lavoratore.

In altre parole, la modalità di trasmissione può essere valida, ma il contenuto può comunque essere contestato se contrario alle norme o al contratto collettivo.

## **Cosa deve fare un lavoratore che riceve un licenziamento via WhatsApp**

Se dovesse accadere una situazione simile, è fondamentale:

1. conservare immediatamente il messaggio senza cancellarlo;
2. salvare schermate con data, ora e conferma di lettura;
3. verificare la chiarezza e la provenienza della comunicazione;
4. rivolgersi rapidamente a un sindacato o a un legale specializzato in diritto del lavoro.

Gli strumenti digitali possono sembrare informali, ma le tutele del lavoratore restano invariate.

## **Conclusione**

Il licenziamento via WhatsApp può essere considerato valido sotto il profilo formale, ma solo a precise condizioni. La legge richiede la forma scritta, non un mezzo particolare.

La giurisprudenza conferma che i messaggi digitali possono rispettare questo requisito se la volontà del datore è chiara e il lavoratore riceve la comunicazione. Resta comunque necessario verificare la legittimità sostanziale del provvedimento caso per caso.

## **SENTENZA TRIBUNALE DI NAPOLI**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**IL TRIBUNALE DI NAPOLI** nella persona della dott.ssa Laura Liguori, ha pronunciato la seguente **SENTENZA** resa all'esito dello svolgimento della udienza del 15.5.2025 sostituita mediante il deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni ai sensi dell'[art. 127 ter c.p.c.](#) nella causa iscritta al n. 23984 /2024 R.G.

**TRA**

, rappresentato e difeso dall'Avv.

**Parte\_1 C.F.\_1**

MAZZELLA VITO , presso il cui studio elettrivamente domicilia

**RICORRENTE**

**E**

, in persona del Presidente pro tempore, *Controparte\_1* rappresentato e difeso dall'avv. SPINELLI ANTONELLO CIRO presso il quale elettivamente domiciliata come in atti;

## RESISTENTE

### MOTIVI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 7.11.2024 deduceva che in data 12.10.2024 gli *Parte\_1* era stata notificata via PEC l'intimazione di pagamento n. 071 2024 904 2218963/000 relativa a presunti contributi dovuti per gli anni 2011-2012e 2013 di cui all'avviso di addebito n. 37120170013134048000.

A sostegno della proposta opposizione eccepiva l'intervenuta prescrizione della pretesa creditoria azionata e dei relativi interessi e sanzioni per il decorso del termine quinquennale non essendogli mai stati notificati atti interruttivi prodromici. Sostenuta inoltre legittimazione passiva del solo come chiarito dalla sentenza n. 3870/2024 della *Controparte\_2*

Suprema Corte di Cassazione ha concluso chiedendo al Giudice del Lavoro di “Accogliersi il ricorso per tutti i motivi sopra introdotti e pronunciare declaratoria di estinzione del credito portato dall'avviso impugnato, come indicate in epigrafe e, per l'effetto, annullare il carico 1 debitario portato da detto avviso opposto ed ogni altro atto presupposto, dichiarando non dovuti tali importi ed ordinando la cancellazione immediata;

2. con il ristoro delle spese e dei compensi del presente giudizio, da distrarsi a favore del sottoscritto procuratore.”

Si costituiva eccependo la sua carenza di legittimazione *Controparte\_3* passiva in quanto l'ente riscossore “è il soggetto legittimato solo qualora rilevano questioni attinenti alla regolarità formale del procedimento di riscossione, non contestati in questa sede in quanto l'intimazione di pagamento è stata regolarmente notificata” e che la parte ricorrente “contestando solo la notifica degli atti presupposti all'intimazione di pagamento, (ossia l'avviso di addebito), senza eccepire nulla in merito alla legittimità degli atti esecutivi di competenza dell'Agente della Riscossione, né quantomeno riguardanti la regolarità della notifica dell'intimazione di pagamento, non ha inteso contestare l'operato imputabile all' pertanto non essendoci nessun vizio formale addebitabile a quest'ultimo, è da CP\_4 escludere un'ipotesi di litisconsorzio necessario”.

All'udienza del 15.5.2025 - tenutasi con le modalità di cui all'[art. 127 ter c.p.c.](#) - lette le note depositate dalle parti, la causa è stata decisa.

Deve essere dichiarata la carenza di legittimazione passiva di - unica parte evocata in CP\_4 giudizio- alla luce dei principi enucleati dalla Corte di Cassazione, che, con [sentenza dell'8 marzo 2022 n. 7514, resa a sezioni unite](#), ha precisato che “*In tema di riscossione dei crediti previdenziali, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 46 del 1999, nell'ipotesi di opposizione tardiva*

*recuperatoria avverso l'iscrizione a ruolo, al fine di far valere l'inesistenza del credito portato dalle cartelle per omessa notificazione, anche per il maturare della prescrizione, la legittimazione a contraddirsi compete al solo ente impositore, quale unico titolare della situazione sostanziale dedotta in giudizio, sicché, in caso di proposizione nei confronti del solo concessionario, non trovando applicazione i meccanismi di cui agli artt. 107 o 102 c.p.c., ne consegue il rigetto del ricorso per carenza di legittimazione passiva in capo al concessionario medesimo, quale mero destinatario del pagamento ex 1188 c.c.*

Non è calzante infatti il richiamo operato dalla parte ricorrente all'ordinanza n. 3870/2024 della Suprema Corte. Invero la riscossione dei crediti previdenziali quali quelli oggetto della pretesa azionata con gli atti impositivi impugnati nel presente giudizio è regolata da disposizioni che tengono conto della specificità del settore previdenziale regolato dall'art. 24 d.lgs. n. 46/99.

2 Ebbene nel caso che occupa il ricorrente lamenta di non aver ricevuto alcun atto contenente la pretesa azionata con l'intimazione di pagamento oggi opposta e specificamente ha sostenuto “ le somme di cui all'atto opposto sopra citato ed atti presupposti, mai notificati al ricorrente mai conosciute, pertanto non dovute, giacché l'ente impostore è in primis decaduto dalla pretesa de qua e comunque il dedotto credito è comunque prescritto per il decorso del termine quinquennale di legge. L'eccezione di prescrizione sollevata dal ricorrente è fondata, atteso che: a) l'immagine caratterizzata come “Riepilogo 1” mostra chiaramente che le presunte omissioni contributive evidenziate risalgono agli anni 2011, 2012 e 2013, come indicate nell'atto opposto per cui risultano tutte prescritte al 31.12.2019. Pertanto, non avendo il ricorrente alcuna notifica legalmente valida atta ad interrompere la prescrizione quinquennale, si deve senz'altro ritenere maturata la stessa a partire, rispettivamente, dai rispettivi avvisi/cartelle evidenziati devono ritenersi senz'altro caducati, con conseguente CP\_ cessazione di ogni credito di titolarità dell' in relazione agli stessi; Pertanto gli avvisi/cartelle evidenziati devono ritenersi senz'altro caducati, con conseguente cessazione di CP\_ ogni credito di titolarità dell' in relazione agli stessi.” Appare quindi evidente che il ricorrente ha inteso far valere un vizio attinente non alla fase dell'esecuzione curata da CP\_4 ma alla mancata notifica degli avvisi di addebito , attività quest'ultima che viene posta in essere direttamente dall' , unico legittimato passivo rispetto alle doglianze avanzate dal CP\_5 ricorrente.

Il ricorso deve pertanto essere dichiarato inammissibile.

Le spese di lite in considerazione della natura della decisione possono essere interamente compensate tra le parti. .

P.Q.M.

Ogni altra istanza e domanda disattesa:

1. Dichiara inammissibile il ricorso.

2. Compensa interamente tra le parti le spese di lite..

Napoli, 05/06/2025 Il Giudice

dott.ssa Laura Liguori