

Per Licenziare Non Serve Più la PEC: Basta una Semplice Email. La Cassazione Cambia le Regole

Fino a ieri, la maggior parte dei lavoratori e delle aziende dava per scontato che un licenziamento, per essere valido, dovesse arrivare tramite raccomandata A/R o PEC. La Corte di Cassazione, con [l'ordinanza n. 13731/2026](#), ha stabilito un principio destinato a cambiare la prassi quotidiana: il licenziamento comunicato via email ordinaria è pienamente valido, anche senza PEC o raccomandata, a patto che il lavoratore ne abbia avuto effettiva conoscenza. La pronuncia distingue nettamente tra la validità dell'atto (che richiede la forma scritta) e il mezzo di trasmissione (che è libero). La sostanza prevale sul mezzo di spedizione. (Fonte: <https://www.vertenzalavoro.it/> 25 maggio 2026)

Il Principio: Conta Che Tu lo Sappia, Non Come Ti Arriva

Il licenziamento è un **atto unilaterale recettizio**. Questo termine tecnico significa una cosa semplice: l'atto produce i suoi effetti nel momento in cui **arriva a conoscenza del destinatario**. Non quando viene spedito, non quando viene scritto, ma quando il lavoratore ne viene effettivamente a conoscenza.

La Cassazione, con [l'ordinanza 13731/2026](#), ha chiarito che:

Ciò che rileva è la conoscenza effettiva da parte del lavoratore, indipendentemente dal mezzo usato – lettera, PEC, email ordinaria – purché la comunicazione abbia contenuto inequivocabile e la provenienza dal datore sia certa.

[Cass. ord. n. 13731/2026](#)

Cosa Richiede la Legge: Forma Scritta, Non PEC

La normativa italiana (in particolare l'**art. 2, comma 1, della Legge 604/1966**) impone un unico requisito formale per il licenziamento: deve essere comunicato **per iscritto**. Un licenziamento orale è inefficace e può essere impugnato senza limiti di tempo.

Ma “per iscritto” non significa “con raccomandata” o “con PEC”. La legge non prescrive un mezzo di trasmissione specifico. L'importante è che:

- L'atto sia **redatto per iscritto** (non verbale)
- Contenga una **volontà chiara e inequivocabile** di recedere dal rapporto
- Sia **riconducibile al datore di lavoro** (firma, carta intestata, indirizzo email aziendale)
- Il lavoratore ne abbia avuto **effettiva conoscenza**

I Mezzi di Comunicazione a Confronto

Mezzo	Valido?	Prova della ricezione	Rischio per il datore
-------	---------	-----------------------	-----------------------

Raccomandata A/R	Sì	Avviso di ricevimento	Basso
PEC	Sì	Ricevuta di consegna certificata	Basso
Consegna a mano	Sì	Firma per ricevuta	Basso (se firmata)
Email ordinaria	Sì (Cass. 13731/2026)	Nessuna certificazione automatica	Alto (onere della prova)
WhatsApp / SMS	Potenzialmente sì	Spunte di lettura (non certificate)	Molto alto
Comunicazione orale	No	Nessuna	Licenziamento inefficace

Quando l'Email Ordinaria È Considerata “Ricevuta”

Il punto critico dell'email ordinaria è la **prova della ricezione**. A differenza della PEC, l'email ordinaria non genera una ricevuta di consegna con valore legale. Come si dimostra allora che il lavoratore ha ricevuto e letto il messaggio?

La Cassazione indica alcuni **comportamenti concludenti** del lavoratore che dimostrano la conoscenza dell'atto:

- Il lavoratore **risponde all'email** (anche contestandola)
- Il lavoratore **comunica ai colleghi** di aver ricevuto il licenziamento
- Il lavoratore **impugna il licenziamento** entro i termini (dimostrando di conoscerlo)
- Il lavoratore **non si presenta più al lavoro** dopo la ricezione del messaggio
- Il lavoratore **menziona il licenziamento** in comunicazioni successive (email, WhatsApp, lettere)

In tutti questi casi, il lavoratore non può poi sostenere in giudizio di “non aver mai ricevuto” la comunicazione.

L'Onere della Prova: Chi Deve Dimostrare Cosa

Questo è il punto decisivo per capire chi rischia di più:

Regola fondamentale

L'onere della **prova della ricezione** grava sempre sul **datore di lavoro**. Se il datore non riesce a dimostrare che il lavoratore ha ricevuto e conosciuto la comunicazione di licenziamento, l'atto è come se non fosse mai stato inviato.

Con la raccomandata A/R o la PEC, la prova della ricezione è automatica (avviso di ricevimento, ricevuta di consegna). Con l'email ordinaria, **il datore deve trovare altri elementi** per dimostrare che il lavoratore ne ha avuto conoscenza. Se non ci riesce, il licenziamento è inefficace.

Il Problema della Firma

Un altro profilo delicato riguarda la **firma** sulla comunicazione. L'email ordinaria, di per sé, non è firmata digitalmente. Questo può creare un problema: come si dimostra che l'email proviene davvero dal datore di lavoro e non da un terzo?

La Cassazione chiarisce che l'assenza della firma sulla comunicazione scritta costituisce un **vizio sanabile**: se il datore, in sede giudiziaria, produce l'email e ne ammette la paternità, il vizio è superato. Ma se il datore nega di averla inviata o non è in grado di dimostrarne la provenienza, il licenziamento è da considerarsi inefficace.

Per il lavoratore, questo significa che un'email senza firma, inviata da un indirizzo generico (tipo "info@azienda.it") e senza elementi identificativi chiari, può essere più facilmente contestata.

Cosa Cambia per il Lavoratore in Pratica

1. Controlla sempre la posta elettronica

Se il datore ti invia una email di licenziamento e tu la ignori, non significa che il licenziamento non esiste. Se il datore riesce a dimostrare che l'email è arrivata nella tua casella di posta, il termine per impugnare il licenziamento (**60 giorni** dalla comunicazione, ex art. 6 L. 604/1966) inizia a decorrere dal momento della ricezione, non dal momento in cui la leggi.

2. Non rispondere può essere una strategia rischiosa

Se non rispondi all'email e non dai segni di averla ricevuta, metti il datore in difficoltà probatoria. Ma attenzione: se poi ti comporti come se fossi stato licenziato (non vai più al lavoro, cerchi un altro impiego), il tuo comportamento può essere usato come prova della ricezione.

3. Impugna sempre nei termini

Indipendentemente dal mezzo con cui ricevi il licenziamento, hai **60 giorni** per impugnarlo stragiudizialmente (con lettera o PEC al datore) e poi **180 giorni ulteriori** per depositare il ricorso in tribunale. Non aspettare: il ritardo può costarti la possibilità di difenderti.

4. Conserva tutto

Se ricevi una email di licenziamento:

- **Non cancellarla**
- Fai uno **screenshot** con data e ora visibili
- **Stampala** e conservala
- Annota la **data e l'ora** in cui l'hai effettivamente letta
- Se la email è dubbia (senza firma, da indirizzo non riconoscibile), **non rispondere subito**: consulta un professionista

Cosa Cambia per il Datore di Lavoro

La [sentenza 13731/2026](#) offre al datore una maggiore flessibilità nelle modalità di comunicazione, ma **aumenta il rischio processuale** se sceglie l'email ordinaria:

- Deve dimostrare la **ricezione effettiva** da parte del lavoratore
- Deve assicurare la **riconcucibilità dell'atto** a sé stesso (firma, carta intestata, indirizzo email aziendale)
- Deve garantire la **chiarezza del contenuto**: una email ambigua può non essere considerata un licenziamento

Il consiglio per i datori di lavoro resta quello di privilegiare la **raccomandata A/R o la PEC**. L'email ordinaria è un'opzione lecita ma rischiosa: il risparmio di tempo e denaro può trasformarsi in un contenzioso costoso se il lavoratore contesta la ricezione.

L'Evoluzione della Giurisprudenza: dal Cartaceo al Digitale

La sentenza si inserisce in un trend giurisprudenziale che negli ultimi anni ha progressivamente ammesso i **mezzi digitali** per le comunicazioni datoriali:

Pronuncia	Principio
Trib. Napoli Nord (2025)	Licenziamento via WhatsApp valido se il messaggio soddisfa il requisito della forma scritta
Cass. 7480/2025	Licenziamento notificato alla PEC dell'avvocato valido se il lavoratore ha eletto domicilio presso il legale
Cass. ord. 13731/2026	Email ordinaria valida: conta la conoscenza effettiva, non il mezzo di trasmissione

I Limiti della Sentenza: Quando l'Email NON Basta

La sentenza non apre le porte a qualsiasi comunicazione digitale. Ci sono casi in cui l'email ordinaria **non è sufficiente**:

- Se il datore **non riesce a dimostrare** che il lavoratore ha ricevuto il messaggio
- Se l'email è **priva di firma** e il datore non ne riconosce la paternità
- Se il contenuto è **ambiguo** e non esprime chiaramente la volontà di recedere
- Se l'email viene inviata a un **indirizzo non abitualmente utilizzato** dal lavoratore per le comunicazioni aziendali
- Se il lavoratore dimostra di **non aver avuto accesso** alla casella email nel periodo in questione (ferie, malattia, malfunzionamento tecnico)

Il Quadro Normativo

Norma	Contenuto
Art. 2, comma 1, L. 604/1966	Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto
Art. 6, L. 604/1966	Impugnazione entro 60 giorni dalla comunicazione + 180 giorni per il ricorso
Art. 1334 c.c.	Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza del destinatario
Art. 1335 c.c.	La comunicazione si reputa conosciuta nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario
Cass. ord. 13731/2026	Licenziamento via email ordinaria valido se c'è conoscenza effettiva e provenienza certa

È importante sapere

Se hai ricevuto una comunicazione di licenziamento via email ordinaria, WhatsApp o qualsiasi altro mezzo digitale, non sottovalutarla. La Cassazione ha chiarito che può essere pienamente valida. Hai **60 giorni** dalla ricezione per impugnare: non perdere tempo. Rivolgiti immediatamente a un consulente del lavoro o a un avvocato per verificare la legittimità del licenziamento e, se necessario, procedere con l'impugnazione. VertenzaLavoro.it può assisterti nel calcolo delle spettanze e nella valutazione del tuo caso.