



Licenziamento con messaggio WhatsApp: è valido?

Autore : Redazione

Data: 09/09/2018

Impossibile impugnare un licenziamento arrivato sul cellulare senza ammettere di averlo ricevuto e, quindi, senza sanarlo.

Se Zuckerberg ha speso 14 miliardi di euro per comprare WhatsApp una ragione doveva pur esserci. L'enfant prodige della new economy americana aveva capito che



l'ormai nota piattaforma di messaggistica, che già all'epoca contava 450 milioni di iscritti, sarebbe diventata a breve il principale metodo di comunicazione del pianeta, prima ancora dello stesso Facebook. Cosa che poi è avvenuta. Oggi la gente si fida così tanto dei messaggi WhatsApp da consegnare a questi ultimi anche i comunicati di tipo legale come le direttive del datore di lavoro, gli ordini di servizio e le sanzioni disciplinari come il licenziamento. **È valido il licenziamento con messaggio WhatsApp** al posto della tradizionale raccomandata? Assolutamente sì e a decretarne la legittimità sono ormai stati numerosi giudici tra cui una recente sentenza del tribunale di Roma pubblicata lo scorso 17 aprile scorso **[1]**.

Non è un segreto il fatto che la magistratura italiana abbia sempre sposato un atteggiamento pro-lavoratore nelle controversie contro l'azienda: anche sotto un aspetto formale, il dipendente è sempre stato tutelato ad oltranza. Negli anni 70, pensare che un licenziamento spedito sul telefono di casa potesse avere valore, per quanto visualizzato tramite un display luminoso, sarebbe sembrato assurdo. Evidentemente i tempi sono cambiati: la doppia spunta verde che indica la lettura dell'ultimo messaggio in chat è ritenuta una prova più che sufficiente per poter parlare di ricevimento della sanzione disciplinare. Vediamo qual è stato, in particolare, il motivo che ha fatto ritenere, al giudice romano **valido il licenziamento con messaggio WhatsApp o con sms**.

Come deve essere il licenziamento

Il licenziamento per motivi disciplinari, ossia dipendenti da una colpa del lavoratore, deve seguire un iter particolare. Innanzitutto il datore di lavoro deve contestare tempestivamente e per iscritto le infrazioni all'interessato dandogli cinque giorni di tempo per presentare scritti difensivi e/o chiedere di essere ascoltato personalmente. Valutate le osservazioni del dipendente, il datore deve decidere se ed eventualmente quale sanzione adottare. Così la lettera con la conferma della sanzione o del licenziamento (che è la sanzione più grave) deve essere inviata per iscritto. Altro la legge non dice. Oltre alla forma scritta non prescrive cioè formule sacramentali o mezzi specifici come la raccomandata. Di certo è l'azienda a dover dimostrare di aver spedito la comunicazione e che questa è stata ricevuta dal lavoratore, cosa che la raccomandata garantisce in modo perfetto.

Licenziamento per email: è valido?

A ben vedere, però, anche un'email semplice - e non necessariamente una posta elettronica certificata - può raggiungere il destinatario con tanto di prova di lettura. Prova che potrebbe consistere nella risposta alla mail da parte del soggetto licenziato



o nel fatto che questi abbia inoltrato il messaggio ai suoi colleghi per criticare la scelta del capo. E questa è stata l'interpretazione della Cassazione **[2]** secondo cui è più importante l'effettività che la forma. Lo scopo dell'atto scritto è quello di portare a conoscenza del destinatario la volontà del datore e di farlo in modo certo e che non possa essere successivamente modificato. Quindi, è sufficiente che sia rispettata tale finalità, ossia che il documento entri - in un modo o nell'altro - nella disponibilità materiale del dipendente affinché questi, dopo averne preso visione, possa eventualmente esercitare il proprio diritto di difesa. Si tutela quindi l'effettività e non la forma. Ciò significa - dice la Corte - che «il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità». Leggi a riguardo: [Lettera di licenziamento per email è valida?](#)

Licenziamento per sms: è valido?

Sulla stessa scia, secondo il Tribunale di Catania **[3]** il messaggio sul cellulare assolve alla forma scritta. Anche in questo caso il ricevimento della comunicazione era stato dimostrato in maniera inequivoca dalla stessa dipendente e della reazione da subito manifesta all'sms.

Dall'sms a WhatsApp il passo è breve. Secondo il tribunale di Roma è dunque valido il licenziamento intimato via WhatsApp o sms. E ciò perché per il provvedimento espulsivo è sì prevista la forma scritta a pena d'inefficacia, ma l'azienda non è gravata dell'onere di utilizzare formule sacramentali.

Del resto è stata la **Cassazione** a stabilire che la forma scritta per il licenziamento ben possa essere integrata da un **telegramma** in presenza di sottoscrizione da parte del mittente dell'originale consegnato all'ufficio postale oppure della consegna da parte del mittente. Stesso discorso quindi vale anche per WhatsApp: il licenziamento con la chat è legittimo in quanto la volontà di recesso risulta comunicata per iscritto al dipendente in maniera inequivoca. E lo dimostra il fatto che il provvedimento espulsivo **viene impugnato**, segno che il lavoratore imputa con certezza al datore la provenienza del documento informatico.

Licenziamento via WhatsApp: scacco matto

Quest'ultimo aspetto è il più interessante e merita di essere valorizzato. Se è vero che qualsiasi forma scritta - anche se telematica - può essere valida per il licenziamento purché si dimostri che il dipendente l'ha ricevuta, è anche vero che per quest'ultimo ci



sono pochi margini di difesa. Come noto, infatti, il licenziamento va impugnato entro 60 giorni. Ma se il dipendente contesta il licenziamento non fa altro che dichiarare di averla letta e quindi ricevuta. Un'ammissione che rende automaticamente valida la comunicazione di licenziamento in qualsiasi modo essa sia pervenuta. Scacco al re.

Note:

[1] Trib. Roma sent. n. 3012718 del 17.04.2018.

[2] Cass. sent. n. 29753/2017.

[3] Trib. Catania, ord. del 27.06.2017.