



## LICENZIAMENTO A MEZZO MAIL, COSA HA STABILITO DAVVERO LA CASSAZIONE

A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

### INDICE

- 1 INTRODUZIONE
- 2 COSA HA DETTO DAVVERO LA CASSAZIONE
- 3 PERCHÉ LA DECISIONE NON CONVINCHE DEL TUTTO
- 4 IL RISCHIO: TRASFORMARE UN CASO CONCRETO IN UNA REGOLA GENERALE

#### 1 INTRODUZIONE

Con l'ordinanza n. 13731 dell'11 maggio 2026, la Corte di Cassazione ha ritenuto valido un licenziamento trasmesso al lavoratore tramite posta elettronica ordinaria, cioè non tramite PEC, non tramite raccomandata, non tramite consegna a mano.-

Una mail normale.-

Di quelle che tutti usiamo ogni giorno.-

La domanda, allora, sorge spontanea:

**da oggi si può licenziare un lavoratore con una semplice mail?**

La risposta è: prudenza.-

Perché questa decisione non va letta con superficialità.-

#### 2 COSA HA DETTO DAVVERO LA CASSAZIONE

La Cassazione ha distinto due aspetti.

Da una parte c'è la **forma del licenziamento** che deve essere **scritto**.-

Dall'altra parte c'è il **mezzo di trasmissione**, cioè il canale attraverso cui quell'atto scritto arriva al lavoratore:

-Può essere una **raccomandata**;

- Può essere una **pec**;

- Può essere una **consegna a mano**;

- Potrebbe persino un **messaggio WhatsApp** (ma qui si aprirebbe un altro capitolo, e probabilmente non basterebbe un articolo a chiarire i miei dubbi...)-

E, secondo la Cassazione, a certe condizioni, può anche essere **una mail ordinaria**.-

Nel caso esaminato, la Corte ha ritenuto che **il licenziamento fosse comunque scritto e che fosse stato portato a conoscenza del lavoratore**.-

Inoltre, il contratto collettivo non prevedeva espressamente quella specifica modalità di comunicazione come requisito di validità.

Quindi, secondo la Corte, la mail ordinaria non rendeva automaticamente nullo il licenziamento.

Fin qui, il ragionamento tecnico regge.-

### **3 PERCHÉ LA DECISIONE NON CONVINCHE DEL TUTTO**

La decisione – e l'orientamento che si sta consolidando sul punto – non convince pienamente lo scrivente, perché rischia di ridurre la modalità di comunicazione del licenziamento a un semplice dettaglio formale.-

Quando si usano forme più sicure, come la raccomandata o la PEC, si garantiscono elementi fondamentali:

- **certezza della provenienza;**
- **certezza della data di invio;**
- **certezza della ricezione;**
- **certezza del contenuto;**
- **certezza dell'integrità del documento trasmesso**.-

La mail ordinaria, invece, è uno strumento molto più fragile.-

Può finire nello spam, può creare dubbi sull'allegato.-

Può lasciare incertezza sulla data effettiva di ricezione.-

Può rendere più difficile provare che proprio quel documento sia arrivato proprio a quel lavoratore.-

E può persino accadere che quell'indirizzo mail sia consultato anche da altri soggetti, come un familiare o un collaboratore, con ulteriori problemi sulla reale conoscenza dell'atto.-

#### **🔗 IL RISCHIO: TRASFORMARE UN CASO CONCRETO IN UNA REGOLA GENERALE**

Il rischio più grande di questa decisione non è la decisione in sé.-

Il rischio è la sua lettura sbagliata.-

Perché qualcuno potrebbe fermarsi al titolo e pensare:

**“Perfetto, allora da oggi posso licenziare con una mail normale.”**

No, è proprio questo è il cortocircuito da evitare.

In definitiva, non bisogna dire:

**“La Cassazione ha autorizzato il licenziamento via mail.”**

Bisogna dire una cosa molto più precisa:

**“La Cassazione ha ritenuto valido, in quel caso concreto, un licenziamento comunicato anche tramite mail ordinaria.”-**

La differenza è enorme.

E qui si apre un altro tema, forse ancora più interessante.

**E se il lavoratore nega di aver ricevuto la mail?**

E se sostiene che sia finita nello spam, che l'allegato non si apriva, che quell'indirizzo non era più utilizzato o che la casella era consultata da altri?

**E se, provocatoriamente, l'ha ricevuta, l'ha letta, ma poi nega tutto?**

Certo, una tale scelta significherebbe non aver impugnato il licenziamento, con tutte le conseguenze, ma il datore come potrebbe dimostrare la regolarità della comunicazione?

Ottimo argomento per un prossimo articolo...