



LICENZIATA CON UN VOCALE SU WHATSAPP, REINTEGRATA

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

1 IL CASO

2 UN VOCALE WHATSAPP NON È UN LICENZIAMENTO SCRITTO

3 NESSUNA DECADENZA PER L'IMPUGNAZIONE

4 CONCLUSIONI

1 IL CASO

Un tempo poteva accadere che, magari al culmine di una litigata o dopo una contestazione particolarmente accesa, il datore di lavoro perdesse la pazienza e gridasse al dipendente: *“Ora basta, sei licenziato. Non farti più vedere!”*.-

Licenziamento orale, naturalmente.

E quindi privo della forma scritta richiesta dalla legge.-

Oggi i tempi sono cambiati.

Non serve più neppure alzare la voce davanti al lavoratore: basta prendere lo smartphone, aprire WhatsApp, tenere premuto il microfono e registrare un vocale.-

Probabilmente è questo che deve aver pensato, in maniera del tutto sbagliata, un datore di lavoro, che ha pensato bene di licenziare una dipendente con un messaggio vocale.-

Un messaggio sicuramente idoneo a far comprendere, e senza troppi equivoci, la volontà del datore di lavoro.-

Ma un licenziamento comunicato tramite messaggio vocale è **giuridicamente valido ed efficace?**

2 UN VOCALE WHATSAPP NON È UN LICENZIAMENTO SCRITTO

Il **Tribunale di Grosseto, con sentenza n. 323/2026**, ha stabilito che una nota vocale inviata tramite WhatsApp **non soddisfa il requisito della forma scritta richiesto dalla legge per il licenziamento.**-

Il recesso è stato, quindi, equiparato ad un **licenziamento intimato oralmente**, con conseguenze particolarmente rilevanti per il datore di lavoro.-

Il punto merita una precisazione: **il problema non è WhatsApp in sé.**-

Secondo un **orientamento giurisprudenziale sempre più consolidato**, anche un messaggio testuale inviato tramite **WhatsApp** può soddisfare il requisito della forma scritta, purché da esso emerga, in maniera **chiara, inequivocabile e riconducibile al datore di lavoro**, la volontà di recedere dal rapporto.-

Altro è affidare quella stessa volontà esclusivamente ad una **registrazione vocale.**-

Il messaggio audio, infatti, altro non è che la riproduzione di una dichiarazione resa oralmente.

E, proprio per questo, **non integra il requisito della forma scritta richiesto per il licenziamento.**-

3 NESSUNA DECADENZA PER L'IMPUGNAZIONE

Dalla qualificazione del recesso come licenziamento orale discende un'altra conseguenza di particolare rilievo.-

Al licenziamento intimato verbalmente **non si applicano i normali termini di decadenza previsti dall'art. 6 della legge n. 604/1966.**-

Non operano, quindi, né il termine di **60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale**, né quello successivo di **180 giorni per il deposito del ricorso giudiziale.**-

La ragione è abbastanza intuitiva: se manca un valido atto scritto di licenziamento, manca anche quell'atto dal quale far decorrere il meccanismo decadenziale previsto dalla legge.-

4 CONCLUSIONI

Nel caso deciso dal Tribunale di Grosseto, quella che probabilmente era stata considerata dal datore di lavoro una modalità rapida, immediata e magari perfino

“comoda” per chiudere il rapporto si è trasformata in una scelta particolarmente onerosa.-

La società, rimasta contumace nel giudizio, è stata infatti condannata alla **reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro**, con applicazione della **tutela reintegratoria piena e risarcimento del danno commisurato alle mensilità maturate dalla data dell'estromissione**, oltre al versamento dei relativi **contributi previdenziali e assistenziali**.-

Insomma...un vocale costosissimo!