



LA NULLITÀ VIRTUALE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PRIVO DI CONTESTAZIONE PREVENTIVA: RIFLESSIONI CRITICHE SULLA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

Il contributo analizza criticamente la sentenza del Tribunale di Napoli Nord del 13 novembre 2025, che ha affermato la nullità virtuale del licenziamento disciplinare intimato in assenza della preventiva contestazione dell'addebito. L'analisi si articola su diversi piani: la ricostruzione del meccanismo di ratifica del licenziamento intimato da falsus procurator; la validità della forma scritta mediante messaggistica istantanea (WhatsApp); la qualificazione della violazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori come nullità virtuale per contrarietà a norma imperativa; l'applicabilità della tutela reintegratoria anche alle imprese sotto la soglia dimensionale di 15 dipendenti; il coordinamento tra le diverse tutele previste dall'art. 18 St. lav. e dal D.Lgs. 23/2015.

di Aldo Andrea Presutto
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Alessio Giaquinto

Pubblicato, Martedì 6 Gennaio 2026

LA NULLITÀ VIRTUALE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PRIVO DI CONTESTAZIONE
PREVENTIVA: RIFLESSIONI CRITICHE SULLA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

Articolo Divulgativo



Abstract ENG

This article critically examines the judgment of the Naples North Court of November 13, 2025, which established the virtual nullity of disciplinary dismissal carried out without prior notification of the alleged misconduct. The analysis develops on several levels: the reconstruction of the ratification mechanism for dismissal issued by a falsus procurator; the validity of written form through instant messaging (WhatsApp); the qualification of violation of Article 7 of the Workers' Statute as virtual nullity due to breach of mandatory rules; the applicability of reinstatement protection also to enterprises below the dimensional threshold of 15 employees; the coordination between the various protections provided by Article 18 of the Workers' Statute and Legislative Decree 23/2015.

Sommario: 1. Premessa metodologica e rilevanza sistematica della pronuncia; 2. La fattispecie concreta: elementi di fatto e questioni giuridiche; 3. La legittimazione a licenziare del falsus procurator: struttura dell'atto e meccanismo della ratifica; 3.1. Natura giuridica del licenziamento intimato da soggetto non legittimato; 3.2. La ratifica quale strumento di sanatoria: modalità e limiti; 3.3. Profili critici sulla ratifica per facta concludentia processuale; 4. La forma scritta del licenziamento nell'era digitale: il caso WhatsApp; 4.1. Il requisito della forma scritta ad substantiam: fondamento e ratio; 4.2. L'evoluzione giurisprudenziale verso la dematerializzazione; 4.3. Criticità irrisolte: autenticità, imputabilità, certezza della ricezione; 5. Il cuore della decisione: la nullità per omessa contestazione dell'addebito disciplinare; 5.1. L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori come norma imperativa inderogabile; 5.2. La contestazione preventiva quale presupposto logico-giuridico del licenziamento disciplinare; 5.3. Dalla violazione procedurale alla nullità virtuale: un percorso ermeneutico; 5.4. Il fondamento costituzionale del diritto alla contestazione preventiva; 6. Il regime sanzionatorio: l'arduo coordinamento tra art. 18 St. lav. e D.Lgs. 23/2015; 6.1. La pluralità dei regimi di tutela: un quadro frammentato; 6.2. Il rapporto tra art. 4 del D.Lgs. 23/2015 e art. 18, comma 6, St. lav.; 6.3. Il principio del divieto di assorbimento nella giurisprudenza di legittimità; 7. La questione dimensionale: nullità virtuale e tutela reintegratoria nelle piccole imprese; 7.1. Il problema: l'art. 9 del D.Lgs. 23/2015 e i limiti dimensionali; 7.2. La soluzione del Tribunale: prevalenza della norma imperativa; 7.3. Valutazione critica: ragioni di adesione e perplessità sistematiche; 8. Il dialogo con la giurisprudenza di legittimità: convergenze e tensioni; 8.1. L'orientamento consolidato sulla nullità per difetto radicale di contestazione; 8.2. I contrasti irrisolti sulla contestazione generica o insufficiente; 8.3. Il contributo della Corte Costituzionale: la sentenza n. 128/2024; 9. Profili sistematici e considerazioni critiche conclusive; 9.1. La categoria della nullità virtuale: utilità e limiti dogmatici; 9.2. La tensione tra tutela del lavoratore e certezza del diritto; 9.3. Il rischio di svuotamento delle scelte legislative; 10. Prospettive de iure condendo; 10.1. Codificazione della nullità virtuale nel licenziamento; 10.2. Differenziazione delle tutele in base alla dimensione

dell'impresa; 10.3. Disciplina della forma scritta digitale; 10.4. Chiarimento del rapporto tra art. 4 D.Lgs. 23/2015 e nullità; 11. Conclusioni.

1. Premessa metodologica e rilevanza sistematica della pronuncia

La sentenza resa dal Tribunale di Napoli Nord in data 13 novembre 2025 (R.G. 197/2025) ^[1] offre l'occasione per una riflessione approfondita su uno dei nodi più delicati del diritto del lavoro contemporaneo: il regime di invalidità del licenziamento disciplinare intimato in assenza della preventiva contestazione dell'addebito.

La pronuncia, per la ricchezza argomentativa e per la complessità delle questioni affrontate, trascende ampiamente i confini del caso concreto, proponendosi come contributo significativo all'elaborazione sistematica della materia. Il giudice di merito si confronta, infatti, con una pluralità di problemi interconnessi: la legittimazione soggettiva a intimare il licenziamento e il meccanismo della ratifica; la validità della comunicazione del recesso mediante strumenti di messaggistica istantanea; la qualificazione giuridica della violazione dell'obbligo di contestazione preventiva; il coordinamento tra i diversi regimi di tutela previsti dall'ordinamento; l'applicabilità della tutela reintegratoria nelle imprese di dimensioni ridotte.

Ciascuno di questi profili merita autonoma considerazione, ma è dalla loro interconnessione che emerge la portata innovativa della decisione. Il Tribunale, infatti, non si limita ad applicare meccanicamente le norme vigenti, ma elabora una ricostruzione sistematica che valorizza la dimensione costituzionale delle garanzie procedurali nel licenziamento disciplinare, pervenendo a soluzioni che, pur non prive di profili problematici, testimoniano una sensibilità interpretativa volta a preservare l'effettività delle tutele.

L'analisi che segue si propone di esaminare criticamente i diversi passaggi argomentativi della sentenza, collocandoli nel più ampio contesto dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia, evidenziando tanto i profili di condivisibilità quanto le criticità sistematiche, e formulando alcune proposte ricostruttive de iure condendo.

2. La fattispecie concreta: elementi di fatto e questioni giuridiche

La vicenda sottoposta all'esame del Tribunale presenta elementi di fatto apparentemente semplici, ma giuridicamente densi di implicazioni.

Il lavoratore aveva prestato attività lavorativa presso la società convenuta dal 28 febbraio

2024 al 26 luglio 2024. Il rapporto, inizialmente instaurato in regime di lavoro irregolare (rectius: non formalizzato), era stato successivamente regolarizzato nel maggio 2024 mediante la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, con inquadramento nel livello V del CCNL Terziario-Confcommercio. Le mansioni espletate erano quelle di magazziniere, con saltuaria adibizione a compiti di autista.

In data 26 luglio 2024, il lavoratore riceveva un messaggio WhatsApp proveniente dal telefono cellulare del preposto-ragioniere della società, nel quale veniva comunicata la cessazione del rapporto di lavoro con la seguente motivazione: «ripetute assenze ingiustificate e ritardi nelle consegne». Successivamente, l'amministratore unico della società confermava verbalmente al lavoratore la volontà di recedere dal rapporto.

Il ricorrente impugnava il licenziamento, deducendo: l'assenza di qualsivoglia contestazione preventiva dell'addebito disciplinare; l'inidoneità formale della comunicazione via WhatsApp; l'illegittimità sostanziale del recesso per insussistenza dei fatti contestati; il conseguente diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro^[2].

La società convenuta articolava la propria difesa su più livelli: eccepiva, in via preliminare, che il messaggio WhatsApp era stato inviato da soggetto privo del potere di rappresentanza, sicché il licenziamento doveva ritenersi inefficace; in subordine, sosteneva che la costituzione in giudizio doveva intendersi quale ratifica dell'atto; in ulteriore subordine, affermava che il rapporto si era comunque risolto per dimissioni tacite del lavoratore, desumibili dal mancato rientro in servizio^[3].

Il Tribunale era, dunque, chiamato a risolvere, in sequenza logica, le seguenti questioni: (a) l'efficacia del licenziamento intimato da soggetto privo di legittimazione; (b) la validità della forma scritta mediante WhatsApp; (c) la qualificazione giuridica della violazione dell'obbligo di contestazione preventiva; (d) il regime sanzionatorio applicabile; (e) l'incidenza del requisito dimensionale dell'impresa sulla tutela accordabile.

3. La legittimazione a licenziare del falsus procurator: struttura dell'atto e meccanismo della ratifica

3.1. Natura giuridica del licenziamento intimato da soggetto non legittimato

La prima questione affrontata dal Tribunale attiene alla legittimazione soggettiva ad intimare il licenziamento. Il messaggio WhatsApp contenente la comunicazione di recesso proveniva, pacificamente, non dall'amministratore unico della società (unico soggetto munito del potere di rappresentanza legale), bensì da un dipendente con qualifica di

preposto-ragioniere.

La questione della legittimazione a intimare il licenziamento costituisce un tema classico del diritto del lavoro, sul quale la giurisprudenza di legittimità ha elaborato principi ormai consolidati. Secondo l'orientamento costante della Corte di Cassazione, il licenziamento intimato da un soggetto privo del potere di rappresentanza del datore di lavoro non è affetto da nullità assoluta, bensì da una forma di inefficacia relativa, sanabile mediante ratifica da parte del soggetto legittimato^[4].

Tale soluzione discende dall'applicazione al licenziamento – atto unilaterale recettizio di natura negoziale – dei principi generali in tema di rappresentanza senza potere. L'art. 1399 c.c., rubricato «Ratifica», stabilisce che «nell'ipotesi prevista dall'articolo precedente» (ossia nel caso di contratto concluso dal rappresentante senza potere) «il contratto può essere ratificato dall'interessato». Benché la norma si riferisca espressamente al «contratto», la giurisprudenza ne ha costantemente affermato l'applicabilità anche agli atti unilaterali, incluso il licenziamento^[5].

La ratio di tale estensione risiede nella considerazione che la sanzione della nullità assoluta risulterebbe eccessiva e disfunzionale rispetto agli interessi in gioco. Se il licenziamento intimato dal falsus procurator fosse nullo ipso iure, il lavoratore potrebbe avvantaggiarsi di un vizio formale che non ha in alcun modo inciso sulla sostanza del rapporto, mentre il datore di lavoro sarebbe privato della possibilità di sanare un difetto che potrebbe derivare da mere disfunzioni organizzative interne. La ratifica rappresenta dunque lo strumento attraverso il quale l'ordinamento bilancia l'esigenza di certezza dei rapporti giuridici con quella di tutela delle parti.

Il Tribunale di Napoli Nord aderisce esplicitamente a questo orientamento, richiamando i precedenti di legittimità in materia^[6]. Tuttavia, la motivazione non si arresta a questa conclusione teorica, ma procede a un'analisi più approfondita delle circostanze del caso concreto, dalla quale emergono elementi decisivi per la soluzione della questione.

3.2. La ratifica quale strumento di sanatoria: modalità e limiti

L'art. 1399 c.c. non prescrive forme particolari per la ratifica, sicché questa può avvenire sia in forma espressa sia per facta concludentia. La giurisprudenza ha progressivamente elaborato criteri sempre più ampi per l'identificazione di comportamenti concludenti idonei a integrare la ratifica, sino ad affermare che la stessa costituzione in giudizio del datore di lavoro, finalizzata a resistere all'impugnazione del licenziamento, costituisce manifestazione inequivoca della volontà di fare proprio l'atto del falsus procurator.^[7]

Tale principio è stato ribadito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 22618/2024, secondo cui «la ratifica può avvenire anche per mezzo della costituzione in giudizio del datore, perché la manifestata volontà di resistere all'impugnazione del recesso implica l'accettazione degli effetti dell'atto impugnato posto in essere dal falsus procurator»^[8].

Nel caso in esame, il Tribunale individua non uno, ma due distinti elementi dai quali desumere la ratifica. In primo luogo, dalle dichiarazioni rese dall'amministratore unico in sede di interrogatorio libero è emerso che lo stesso aveva «preventivamente espresso al preposto la volontà di licenziare il lavoratore»^[9]. L'amministratore, infatti, ha dichiarato: «effettivamente avevo detto al signor ^[preposto] che il dipendente andava licenziato per le ripetute assenze»^[10].

Questa circostanza, secondo il giudice, consente di ritenere che «l'iniziativa disciplinare del sig. ^[preposto] deve ritenersi sostanzialmente autorizzata e condivisa dal datore di lavoro».^[11] In altri termini, non si tratterebbe di un atto compiuto ultra vires da un soggetto che ha autonomamente assunto l'iniziativa di licenziare, bensì dell'esecuzione di una direttiva impartita dal soggetto legittimato. In questa prospettiva, più che di ratifica successiva, si potrebbe parlare di autorizzazione preventiva, con conseguente piena efficacia dell'atto ab origine.

In secondo luogo, e in via subordinata, il Tribunale osserva che, anche qualora non si volesse attribuire valore di autorizzazione preventiva alle dichiarazioni dell'amministratore, la volontà di licenziare è stata comunque «chiaramente espressa dal legale rappresentante nel corso del presente giudizio»^[12], attraverso la costituzione e la resistenza all'impugnazione.

3.3. Profili critici sulla ratifica per facta concludentia processuale

La soluzione adottata dal Tribunale, pur coerente con la giurisprudenza di legittimità, merita alcune considerazioni critiche di ordine sistematico.

Se è vero che la ratifica può avvenire mediante comportamenti concludenti, e se è vero che la costituzione in giudizio integra senz'altro una manifestazione di volontà incompatibile con il ripudio dell'atto, ne consegue che il vizio di legittimazione diviene, nella sostanza, praticamente irrilevante sul piano pratico. Il lavoratore che impugna un licenziamento intimato da soggetto non legittimato ottiene, come unico effetto, quello di «provocare» la ratifica, che il datore di lavoro può effettuare semplicemente costituendosi in giudizio per difendersi.

Questa circostanza solleva interrogativi sull'effettiva funzione della regola sulla legittimazione. Se la ratio della norma è quella di proteggere il lavoratore dall'atto di un soggetto non autorizzato a incidere sulla sua sfera giuridica, tale protezione risulta sostanzialmente vanificata quando la ratifica può avvenire senza formalità, per il solo fatto della resistenza processuale.

Una diversa soluzione potrebbe muovere dalla considerazione che la ratifica, per essere efficace, dovrebbe soddisfare gli stessi requisiti di forma prescritti per l'atto ratificato. Se il licenziamento richiede la forma scritta ad substantiam, anche la ratifica dovrebbe avvenire in forma scritta. Tuttavia, questa tesi non ha trovato accoglimento nella giurisprudenza di legittimità, che ha costantemente ritenuto sufficiente anche la ratifica tacita^[13].

Un'ulteriore questione attiene agli effetti temporali della ratifica. Secondo la disciplina generale, la ratifica ha effetto retroattivo, sicché l'atto ratificato si considera efficace dal momento in cui è stato posto in essere. Tuttavia, l'art. 1399, comma 2, c.c. fa salvi i diritti dei terzi. Nel contesto del licenziamento, ci si potrebbe interrogare se il lavoratore possa essere considerato un «terzo» i cui diritti debbano essere salvaguardati. La risposta negativa, implicita nell'orientamento giurisprudenziale prevalente, appare tuttavia non priva di profili problematici, atteso che il lavoratore è la parte direttamente incisa dall'atto del falsus procurator.

4. La forma scritta del licenziamento nell'era digitale: il caso WhatsApp

4.1. Il requisito della forma scritta ad substantiam: fondamento e ratio

La seconda questione affrontata dal Tribunale attiene all'idoneità della comunicazione via WhatsApp a soddisfare il requisito della forma scritta prescritto per il licenziamento.

L'art. 2, comma 1, della L. 15 luglio 1966, n. 604 stabilisce che «il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro». Il comma 3 del medesimo articolo aggiunge che «il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace».

La prescrizione della forma scritta ad substantiam per il licenziamento risponde a una pluralità di finalità: garantire la certezza dell'atto e della data in cui è stato intimato; consentire al lavoratore di conoscere con precisione le ragioni del recesso; permettere il successivo controllo giurisdizionale; evitare che il datore di lavoro possa modificare o integrare ex post le motivazioni del licenziamento^[14].

Tradizionalmente, la forma scritta è stata identificata con la comunicazione su supporto cartaceo, recapitata al lavoratore mediante consegna a mano (con sottoscrizione per ricevuta), lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o atto notificato a mezzo ufficiale giudiziario. L'evoluzione tecnologica ha, tuttavia, progressivamente posto il problema della ammissibilità di forme di comunicazione diverse, ma ugualmente idonee a garantire le finalità sottese alla prescrizione normativa.

4.2. L'evoluzione giurisprudenziale verso la dematerializzazione

La giurisprudenza ha mostrato, negli ultimi decenni, una progressiva apertura verso forme di comunicazione dematerializzate. La Corte di Cassazione, già con la sentenza n. 17652/2007, aveva affermato che il requisito della forma scritta può essere soddisfatto mediante «qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità»^[15]. Successivamente, la sentenza n. 6553/2009 aveva precisato che la forma scritta è rispettata quando il licenziamento è comunicato con modalità che consentano al lavoratore di avere «conoscenza certa e precisa della volontà datoriale»^[16].

Un passaggio ulteriore è stato compiuto con riferimento alla posta elettronica. La giurisprudenza di merito ha ritenuto che la comunicazione via e-mail ordinaria possa soddisfare il requisito della forma scritta, purché sia possibile identificare con certezza il mittente e vi sia prova della ricezione da parte del destinatario^[17]. A maggior ragione, nessun dubbio è mai stato sollevato con riferimento alla posta elettronica certificata (PEC), che garantisce sia l'identificazione del mittente sia la certezza della ricezione.

Con specifico riferimento alla messaggistica istantanea (WhatsApp, Telegram, SMS), la giurisprudenza è più recente e meno copiosa, ma orientata in senso favorevole alla validità della comunicazione. Il Tribunale di Cagliari, con sentenza del 27 giugno 2017, ha affermato che «il recesso intimato a mezzo WhatsApp appare assolvere l'onere della forma scritta, allorché parte ricorrente abbia con certezza imputato al datore di lavoro il documento informatico, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale»^[18].

Il Tribunale di Napoli Nord aderisce esplicitamente a questo orientamento, ritenendo che una comunicazione per messaggistica telefonica sia «potenzialmente idonea ad integrare la forma scritta ad substantiam prevista dalla normativa»^[19]. Tale conclusione appare coerente con la ratio della prescrizione formale: ciò che rileva non è il supporto materiale della comunicazione, bensì la sua idoneità a garantire certezza, immodificabilità e accessibilità del contenuto.

4.3. Criticità irrisolte: autenticità, imputabilità, certezza della ricezione

Nonostante la tendenza giurisprudenziale favorevole, la comunicazione del licenziamento via WhatsApp solleva alcune criticità che meritano di essere evidenziate.

Autenticità e imputabilità. A differenza della PEC, che garantisce l'identificazione certa del mittente attraverso meccanismi di certificazione, WhatsApp associa il messaggio a un numero telefonico, non a una persona fisica o giuridica. Nel caso in esame, il messaggio proveniva dal numero telefonico del preposto-ragioniere, non dell'amministratore unico. Se il preposto fosse stato realmente privo di qualsiasi autorizzazione, il lavoratore avrebbe potuto legittimamente dubitare che il messaggio esprimesse la volontà del datore di lavoro. La circostanza che il lavoratore abbia comunque impugnato il licenziamento dimostra che, nel caso concreto, non vi erano dubbi sull'origine della comunicazione; ma in altre fattispecie il problema potrebbe assumere rilievo determinante.

Certezza della ricezione. WhatsApp fornisce un sistema di conferme di lettura (la «doppia spunta blu»), che può costituire prova della ricezione del messaggio. Tuttavia, tale sistema può essere disattivato dall'utente, sicché il mittente potrebbe non avere certezza che il messaggio sia stato effettivamente letto. Inoltre, la giurisprudenza non ha ancora chiarito se la mera ricezione del messaggio (doppia spunta grigia) sia sufficiente, o se sia necessaria anche la lettura (doppia spunta blu).

Conservazione e producibilità in giudizio. I messaggi WhatsApp possono essere cancellati dall'utente, sicché la conservazione del documento non è garantita. Inoltre, la produzione in giudizio di messaggi WhatsApp solleva questioni di autenticità che potrebbero richiedere verifiche tecniche (attraverso l'estrazione dei dati dal dispositivo e la verifica della corrispondenza con i server dell'applicazione).

Nonostante tali criticità, non sembra erroneo concludere che WhatsApp possa, in linea di principio, soddisfare il requisito della forma scritta, purché ricorrano le condizioni minime di identificabilità del mittente, intellegibilità del contenuto e dimostrabilità della ricezione. Nel caso di specie, tali condizioni erano soddisfatte, sicché la censura del ricorrente relativa alla forma è stata correttamente respinta^[20].

5. Il cuore della decisione: la nullità per omessa contestazione dell'addebito disciplinare

5.1. L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori come norma imperativa inderogabile

Superati i profili preliminari relativi alla legittimazione e alla forma, il Tribunale affronta la questione centrale della controversia: la qualificazione giuridica del licenziamento disciplinare intimato senza la preventiva contestazione dell'addebito.

L'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), ai commi 2 e 3, stabilisce che «il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa» e che «il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato».

La norma, di cristallina chiarezza nel suo tenore letterale, pone un divieto assoluto: il datore di lavoro «non può» adottare provvedimenti disciplinari senza preventiva contestazione. Il divieto è formulato in termini categorici, senza previsione di eccezioni o deroghe. Già sotto il profilo letterale, dunque, emerge con evidenza il carattere imperativo della disposizione.^[21]

Tale carattere è confermato dalla ratio della norma, che si colloca nel più ampio contesto delle garanzie procedimentali poste a tutela del lavoratore nell'esercizio del potere disciplinare. La contestazione preventiva risponde a una pluralità di finalità: consentire al lavoratore di conoscere i fatti che gli vengono addebitati; permettergli di preparare la propria difesa; garantire un contraddittorio (sia pure sommario) prima dell'adozione del provvedimento sanzionatorio; evitare che il datore di lavoro possa formulare ex post contestazioni diverse da quelle originariamente mosse^[22].

La giurisprudenza costituzionale e di legittimità ha da tempo riconosciuto che tali garanzie procedimentali trovano fondamento diretto nella Costituzione. La Corte Costituzionale, con la recente sentenza n. 128/2024, ha affermato che «la preventiva contestazione del fatto disciplinarmente rilevante» costituisce «presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso»^[23]. Il diritto alla contestazione preventiva si radica, dunque, negli artt. 24 Cost. (diritto di difesa) e 3 Cost. (principio di ragionevolezza), oltre che nell'art. 4 Cost. (diritto al lavoro) e nell'art. 41, comma 2, Cost. (limite della dignità umana all'iniziativa economica privata).

5.2. La contestazione preventiva quale presupposto logico-giuridico del licenziamento disciplinare

La sentenza in commento valorizza un profilo che merita particolare attenzione: la contestazione preventiva non è soltanto un requisito formale-procedurale del

licenziamento disciplinare, ma ne costituisce il presupposto logico-giuridico.

Per comprendere questa affermazione, occorre considerare la struttura del licenziamento disciplinare. Esso si fonda, per definizione, su un «fatto» disciplinarmente rilevante, ossia su una condotta del lavoratore qualificabile come inadempimento contrattuale sufficientemente grave da giustificare la risoluzione del rapporto (giusta causa) o da costituire giustificato motivo soggettivo. Il licenziamento è, dunque, un atto «causale», nel senso che deve essere sorretto da una causa giustificatrice individuata e specificata.

La contestazione preventiva ha la funzione di individuare e cristallizzare il «fatto» su cui si fonda il licenziamento. Essa delimita l'oggetto del successivo giudizio di proporzionalità tra condotta e sanzione. Solo rispetto al fatto contestato il giudice può valutare se sussista la giusta causa o il giustificato motivo; solo rispetto al fatto contestato il lavoratore può esercitare il proprio diritto di difesa; solo rispetto al fatto contestato il datore di lavoro può dimostrare la legittimità del proprio operato.

Se la contestazione manca del tutto, viene meno il «fatto» su cui il licenziamento dovrebbe fondarsi. Non si tratta di un'ipotesi in cui il fatto contestato non sussiste (art. 18, comma 4, St. lav.) o in cui il fatto contestato non è sufficientemente grave (art. 18, comma 5, St. lav.), bensì di un'ipotesi in cui non vi è alcun fatto contestato. Il licenziamento, in questo caso, è privo del proprio presupposto causale; è, per così dire, un licenziamento «acefalo», privo di giustificazione non perché la giustificazione sia insufficiente, ma perché non è stata neppure allegata nella forma prescritta.

Da questa ricostruzione discende una conseguenza importante: la mancata contestazione non può essere equiparata a un semplice vizio procedurale, sanabile con una tutela meramente indennitaria. Essa incide sulla struttura stessa dell'atto, privandolo del suo elemento causale. Come efficacemente osservato dalla dottrina, «senza contestazione non vi è licenziamento disciplinare, ma mero arbitrio datoriale»^[24].

5.3. Dalla violazione procedurale alla nullità virtuale: un percorso ermeneutico

Il Tribunale di Napoli Nord, valorizzando i principi sopra esposti, perviene alla qualificazione del licenziamento privo di contestazione come affetto da nullità virtuale.

Il concetto di nullità virtuale trova il proprio fondamento normativo nell'art. 1418, comma 1, c.c., secondo cui «il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente». La norma enuncia un principio generale, applicabile non soltanto ai contratti in senso stretto, ma a tutti gli atti negoziali: la contrarietà a norme

imperative determina nullità, a meno che l'ordinamento non preveda una diversa conseguenza.

L'applicazione di questo principio al licenziamento disciplinare privo di contestazione richiede la verifica di due condizioni: (a) che l'art. 7, commi 2-3, St. lav. costituisca norma imperativa; (b) che l'ordinamento non disponga «diversamente», ossia non preveda una conseguenza diversa dalla nullità per la violazione di tale norma.

Quanto alla prima condizione, si è già osservato che l'art. 7 St. lav. presenta tutti i caratteri della norma imperativa: è formulato in termini di divieto assoluto («non può»); tutela interessi superindividuali (la dignità del lavoratore, il corretto esercizio del potere disciplinare); non è derogabile dalla volontà delle parti; trova fondamento in principi costituzionali.

Quanto alla seconda condizione, il Tribunale osserva che l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 comprende espressamente, tra le ipotesi meritevoli di tutela reintegratoria, «anche quelle derivanti da nullità virtuali, ossia quelle nullità che, pur in mancanza di una espressa previsione, costituiscono ipotesi di contrarietà a norme imperative ex comma 1 dell'art. 1418 ^[c.c.], salvo che la legge non disponga diversamente»^[25].

Questa previsione normativa è di fondamentale importanza. Essa dimostra che il legislatore del 2015, pur introducendo un regime di tutele differenziate (e, in molti casi, ridotte rispetto al previgente art. 18 St. lav.), ha inteso preservare la tutela reintegratoria per le ipotesi di nullità, incluse le nullità virtuali. Non si tratta, dunque, di una costruzione giurisprudenziale *praeter legem*, bensì di una soluzione che trova esplicito fondamento nel dato normativo.

5.4. Il fondamento costituzionale del diritto alla contestazione preventiva

La ricostruzione operata dal Tribunale si arricchisce di un ulteriore elemento: il richiamo alla dimensione costituzionale delle garanzie procedurali.

La sentenza valorizza la pronuncia della Corte Costituzionale n. 128/2024, che ha affermato il principio secondo cui la contestazione preventiva costituisce «presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso»^[26]. Tale principio si radica nella garanzia costituzionale del diritto di difesa (art. 24 Cost.), che non può ritenersi limitata al processo, ma si estende a tutti i procedimenti nei quali sono in gioco diritti fondamentali del cittadino.

Il lavoratore, destinatario di un licenziamento disciplinare, vede inciso uno dei propri diritti fondamentali: il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), che comprende non soltanto il diritto di accedere a un'occupazione, ma anche quello di non esserne arbitrariamente privato. La contestazione preventiva rappresenta la garanzia che tale privazione non avvenga in modo arbitrario, ma sulla base di fatti specifici, conoscibili dal lavoratore e verificabili in sede giurisdizionale.

Da questa prospettiva, il licenziamento disciplinare privo di contestazione non è soltanto contrario all'art. 7 St. lav., ma è lesivo di diritti costituzionalmente garantiti. La sanzione della nullità, con conseguente tutela reintegratoria, appare, dunque, l'unica idonea a garantire effettività alla tutela costituzionale^[27].

6. Il regime sanzionatorio: l'arduo coordinamento tra art. 18 St. lav. e D.Lgs. 23/2015

6.1. La pluralità dei regimi di tutela: un quadro frammentato

Il sistema italiano di tutela contro i licenziamenti illegittimi si caratterizza, all'esito delle riforme del 2012 e del 2015, per una marcata frammentazione, che rende particolarmente complesso il coordinamento tra le diverse disposizioni applicabili.

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, si applica l'art. 18 St. lav. nella formulazione risultante dalla novella operata dalla L. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero). Tale disposizione prevede un regime differenziato di tutele: la reintegrazione «piena» per i licenziamenti discriminatori, nulli o orali (comma 1); la reintegrazione «attenuata» per i licenziamenti disciplinari in cui il fatto contestato non sussiste o rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa (comma 4); la tutela meramente indennitaria «forte» per i licenziamenti ingiustificati (comma 5); la tutela indennitaria «debole» per i vizi procedurali (comma 6)^[28].

Per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, si applica il D.Lgs. 23/2015 (c.d. Jobs Act). Anche questo decreto prevede un sistema differenziato: la reintegrazione per i licenziamenti discriminatori, nulli o orali (art. 2); la reintegrazione per i licenziamenti disciplinari in cui il fatto contestato non sussiste (art. 3, comma 2); la tutela indennitaria per i licenziamenti ingiustificati (art. 3, comma 1); la tutela indennitaria ridotta per i vizi procedurali (art. 4)^[29].

A questa già complessa stratificazione normativa si aggiunge la differenziazione in base al requisito dimensionale dell'impresa: per le imprese con meno di 15 dipendenti, le tutele

sono significativamente ridotte (art. 9 D.Lgs. 23/2015; art. 8 L. 604/1966).

6.2. Il rapporto tra art. 4 del D.Lgs. 23/2015 e art. 18, comma 6, St. lav.

Una delle questioni più dibattute attiene al rapporto tra la tutela prevista per i «vizi procedurali» e quella prevista per i licenziamenti «nulli».

L'art. 4 del D.Lgs. 23/2015 stabilisce che, «nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità».

L'art. 18, comma 6, St. lav. prevede analogamente che, in caso di violazione della procedura di cui all'art. 7 St. lav., si applichi una tutela meramente indennitaria.

Entrambe le disposizioni sembrano, dunque, ricondurre la violazione dell'art. 7 St. lav. alla categoria dei «vizi procedurali», con conseguente applicazione di una tutela indennitaria (non reintegratoria). Tuttavia, questa lettura non tiene conto della distinzione, elaborata dalla giurisprudenza, tra violazione «semplice» della procedura e «radicale difetto» di contestazione.

La Corte di Cassazione, con orientamento consolidato, ha infatti affermato che «il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano»^[30]. In questa ipotesi, non si applica la tutela prevista per i vizi procedurali, bensì quella, più intensa, prevista per il difetto di giustificazione del licenziamento.

Il discrimine, dunque, non è tra «contestazione presente» e «contestazione assente», ma tra «contestazione presente ma viziata» (vizio procedurale) e «contestazione radicalmente mancante» (nullità). Nel primo caso, si applica l'art. 4 D.Lgs. 23/2015 o l'art. 18, comma 6, St. lav.; nel secondo caso, si applica l'art. 2 D.Lgs. 23/2015 o l'art. 18, comma 1, St. lav.

6.3. Il principio del divieto di assorbimento nella giurisprudenza di legittimità

La giurisprudenza di legittimità ha elaborato il principio del «divieto di assorbimento» tra i diversi vizi del licenziamento, ai fini della determinazione della tutela applicabile.

Secondo questo principio, affermato dalla Cassazione con la sentenza n. 12193/2020, quando il licenziamento presenta una pluralità di vizi (ad esempio, sia un vizio procedurale sia un difetto di giustificazione), il giudice non può «assorbire» il vizio più grave in quello meno grave, applicando la tutela meno intensa. Deve, invece, applicare la tutela corrispondente al vizio più grave^[31].

Questo principio ha importanti conseguenze pratiche. Se il licenziamento è affetto sia da difetto radicale di contestazione (nullità) sia da violazione del termine per la contestazione (vizio procedurale), il giudice deve applicare la tutela reintegratoria (corrispondente alla nullità), non quella indennitaria (corrispondente al vizio procedurale).

Nel caso esaminato dal Tribunale di Napoli Nord, il licenziamento era affetto da un unico vizio: l'assenza totale di contestazione. Tale vizio, per le ragioni sopra esposte, integra una nullità virtuale, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria.

7. La questione dimensionale: nullità virtuale e tutela reintegratoria nelle piccole imprese

7.1. Il problema: l'art. 9 del D.Lgs. 23/2015 e i limiti dimensionali

Un profilo di particolare rilevanza, affrontato dalla sentenza in commento, attiene all'applicabilità della tutela reintegratoria nelle imprese che non raggiungono il requisito dimensionale di cui all'art. 18, comma 8, St. lav. (più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o più di 60 complessivamente).

L'art. 9 del D.Lgs. 23/2015 stabilisce che, per i datori di lavoro che non raggiungono tali soglie dimensionali, le tutele di cui agli artt. 3 e 4 del medesimo decreto sono dimezzate. La norma, tuttavia, fa espressamente salvo «quanto previsto dall'articolo 2», ossia la tutela reintegratoria per i licenziamenti discriminatori, nulli o orali.

Nel caso in esame, la società convenuta occupava meno di 15 dipendenti, come risultava dalla visura camerale prodotta in giudizio. Si poneva, dunque, la questione se la tutela reintegratoria, riconosciuta dal Tribunale in ragione della nullità virtuale del licenziamento, potesse trovare applicazione anche nei confronti di una piccola impresa.

7.2. La soluzione del Tribunale: prevalenza della norma imperativa

Il Tribunale di Napoli Nord risolve la questione nel senso dell'applicabilità della tutela

reintegratoria anche alle piccole imprese, argomentando sulla base della natura imperativa della norma violata.

L'art. 9 del D.Lgs. 23/2015, osserva il giudice, limita le tutele per i «vizi procedurali» (art. 4) e per il difetto di giustificazione (art. 3), ma fa espressamente salva la tutela di cui all'art. 2, applicabile ai licenziamenti «nulli». Poiché il licenziamento privo di contestazione è affetto da nullità virtuale, esso rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2, non degli artt. 3 e 4. Di conseguenza, la limitazione dimensionale di cui all'art. 9 non opera^[32].

Questa soluzione è coerente con la sistematica del decreto: il legislatore ha inteso escludere dalla limitazione dimensionale le ipotesi di nullità, ritenendole di gravità tale da giustificare, in ogni caso, la tutela reintegratoria. La nullità virtuale per violazione di norma imperativa rientra a pieno titolo in questa categoria.

7.3. Valutazione critica: ragioni di adesione e perplessità sistematiche

La soluzione adottata dal Tribunale merita adesione sul piano della coerenza sistematica e della tutela effettiva del lavoratore. Essa valorizza la dimensione costituzionale delle garanzie procedurali e assicura che la violazione di norme imperative non possa rimanere priva di sanzione adeguata.

Tuttavia, non possono tacersi alcune perplessità di ordine sistematico.

La ratio della limitazione dimensionale. Il legislatore ha introdotto la differenziazione di tutela in base alle dimensioni dell'impresa sulla base di considerazioni economico-sociali: le piccole imprese avrebbero maggiori difficoltà a sostenere gli oneri (economici e organizzativi) derivanti dalla reintegrazione di un lavoratore. Questa ratio, condivisibile o meno, sottende una scelta di politica del diritto che rischia di essere vanificata se la tutela reintegratoria può comunque trovare applicazione attraverso il meccanismo della nullità virtuale.

Il rischio di appiattimento delle tutele. Se ogni violazione dell'art. 7 St. lav. comporta nullità virtuale con conseguente reintegrazione, la distinzione tra «vizio procedurale» e «nullità» rischia di perdere significato pratico. La tutela indennitaria prevista per i vizi procedurali (art. 4 D.Lgs. 23/2015; art. 18, comma 6, St. lav.) diverrebbe applicabile solo in ipotesi residuali e marginali (ad esempio, violazione dei termini procedurali), mentre la generalità delle violazioni dell'art. 7 St. lav. comporterebbe reintegrazione.

Una possibile soluzione de iure condendo. Una soluzione che bilanci l'esigenza di tutela del lavoratore con le specificità delle piccole imprese potrebbe prevedere, per le imprese sotto soglia, una tutela indennitaria «rafforzata» (superiore a quella prevista per i semplici vizi procedurali), ma non la reintegrazione. In tal modo, si garantirebbe al lavoratore un ristoro adeguato, senza gravare la piccola impresa di un obbligo di reintegrazione potenzialmente insostenibile^[33].

8. Il dialogo con la giurisprudenza di legittimità: convergenze e tensioni.

8.1. L'orientamento consolidato sulla nullità per difetto radicale di contestazione

La soluzione adottata dal Tribunale di Napoli Nord si colloca nel solco di un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato presso la Corte di Cassazione.

Con la sentenza n. 25745/2016, la Corte ha affermato che «in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria»^[34].

Tale principio è stato ribadito e sviluppato nelle successive pronunce n. 4879/2020 e n. 10802/2023, che hanno precisato che la mancanza totale di contestazione non può essere equiparata ai «vizi procedurali» di cui all'art. 18, comma 6, St. lav. (o all'art. 4 D.Lgs. 23/2015), bensì determina una nullità che comporta l'applicazione della tutela reintegratoria.^[35]

Più recentemente, la sentenza n. 28927/2024 ha ulteriormente chiarito che «un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito» è equiparabile a un licenziamento privo di giusta causa, cui si applica la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, St. lav.^[36]

8.2. I contrasti irrisolti sulla contestazione generica o insufficiente

Meno univoco è l'orientamento della giurisprudenza con riferimento all'ipotesi in cui la contestazione sia presente, ma generica o insufficiente.

La sentenza n. 16896/2016 ha affermato che, quando la contestazione è presente ma «priva di una sufficiente e specifica descrizione della condotta», si applica la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 6, St. lav., non quella reintegratoria^[37]. Questa

soluzione muove dalla considerazione che, in presenza di una contestazione (sia pure insufficiente), il procedimento disciplinare è stato comunque avviato, sicché non può parlarsi di «inesistenza dell'intero procedimento».

Altre pronunce, tuttavia, sembrano suggerire una soluzione diversa. Se la contestazione è talmente generica da non consentire al lavoratore di comprendere quali fatti gli vengano addebitati, essa dovrebbe essere equiparata, sul piano sostanziale, all'assenza di contestazione, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria.

Il contrasto non è ancora stato definitivamente risolto dalle Sezioni Unite, sicché permane un margine di incertezza applicativa^[38].

8.3. Il contributo della Corte Costituzionale: la sentenza n. 128/2024

Un contributo decisivo alla sistemazione della materia è venuto dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n. 128/2024.

La Corte ha affermato che «la preventiva contestazione del fatto disciplinarmente rilevante» costituisce «presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso»^[39]. In altri termini, senza contestazione preventiva, il giudice non può neppure valutare la legittimità del licenziamento, perché manca l'oggetto del giudizio (il «fatto» contestato).

Questa affermazione ha importanti implicazioni sistematiche. Se la contestazione è il «presupposto logico e giuridico» del licenziamento disciplinare, la sua assenza non è un vizio «esterno» all'atto (come i vizi procedurali), ma un vizio «interno», che incide sulla struttura stessa dell'atto. La conseguenza non può che essere la nullità, con applicazione della tutela reintegratoria.

La sentenza della Corte Costituzionale fornisce, dunque, un solido ancoraggio costituzionale alla soluzione adottata dal Tribunale di Napoli Nord.

9. Profili sistematici e considerazioni critiche conclusive

9.1. La categoria della nullità virtuale: utilità e limiti dogmatici

La categoria della nullità virtuale, valorizzata dal Tribunale di Napoli Nord, rappresenta uno strumento ermeneutico di notevole utilità, ma non privo di criticità dogmatiche.

Sul piano dell'utilità, la nullità virtuale consente di colmare le lacune del sistema normativo, estendendo la sanzione della nullità a ipotesi che, pur non espressamente previste, presentano la medesima gravità di quelle tipizzate. Essa evita che violazioni gravi di norme imperative rimangano prive di adeguata sanzione, a detrimento dell'effettività delle tutele.

Sul piano delle criticità, la nullità virtuale comporta un margine di incertezza inevitabile. A differenza delle nullità «testuali» (espressamente previste dalla legge), le nullità virtuali richiedono un giudizio di «equivalenza» tra la fattispecie concreta e la ratio della norma violata. Questo giudizio è, per sua natura, discrezionale, e può condurre a esiti diversi a seconda dell'interpretazione adottata.

Il rischio è quello di una «espansione» incontrollata della categoria della nullità, che finirebbe per svuotare di significato le distinzioni tra nullità, annullabilità, inefficacia e irregolarità. Questo rischio può essere contenuto attraverso una rigorosa verifica dei presupposti della nullità virtuale: essa dovrebbe essere affermata soltanto quando la norma violata sia effettivamente imperativa (non meramente dispositiva o suppletiva), quando la violazione incida sulla struttura dell'atto (non meramente sulle modalità del suo compimento), e quando l'ordinamento non preveda una diversa conseguenza^[40].

9.2. La tensione tra tutela del lavoratore e certezza del diritto

La sentenza in commento evidenzia una tensione, non sempre facilmente componibile, tra l'esigenza di tutela del lavoratore e quella di certezza del diritto.

Da un lato, l'estensione della tutela reintegratoria ai licenziamenti privi di contestazione, anche nelle piccole imprese, garantisce una protezione effettiva del lavoratore contro gli abusi del potere disciplinare. Essa assicura che le garanzie procedurali non siano ridotte a mere formalità, ma abbiano un contenuto sostanziale presidiato da sanzioni adeguate.

Dall'altro lato, l'incertezza sui confini della nullità virtuale, sulla distinzione tra «difetto radicale di contestazione» e «contestazione insufficiente», sulla applicabilità delle soglie dimensionali, può generare un contenzioso eccessivo e esiti giudiziari non prevedibili. Il datore di lavoro, in particolare, può trovarsi esposto a conseguenze (la reintegrazione) che riteneva escluse sulla base del testo normativo.

Un equilibrio ragionevole potrebbe essere raggiunto attraverso una più chiara tipizzazione

legislativa delle ipotesi di nullità e delle relative conseguenze, che riduca lo spazio dell'interpretazione giudiziale e accresca la prevedibilità delle soluzioni.

9.3. Il rischio di svuotamento delle scelte legislative

Un ultimo profilo critico attiene al rapporto tra interpretazione giudiziale e scelte legislative.

Il legislatore del 2012 (L. 92/2012) e del 2015 (D.Lgs. 23/2015) ha inteso introdurre un sistema di tutele differenziate, riducendo l'ambito di applicazione della tutela reintegratoria e ampliando quello della tutela indennitaria. Questa scelta, discutibile sul piano delle politiche del lavoro, è, tuttavia, espressione di un indirizzo legislativo legittimo.

L'estensione della nullità virtuale, operata dalla giurisprudenza, rischia di vanificare tale indirizzo, riconducendo alla tutela reintegratoria ipotesi che il legislatore aveva inteso escludere. Se ogni violazione grave dell'art. 7 St. lav. comporta nullità virtuale con reintegrazione, la distinzione tra tutela reintegratoria e tutela indennitaria, faticosamente costruita dal legislatore, perde gran parte della sua portata innovativa.

Questo non significa che l'interpretazione giurisprudenziale sia illegittima: essa trova fondamento nei principi generali dell'ordinamento (art. 1418 c.c.) e nella stessa previsione normativa dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015, che espressamente richiama le nullità virtuali. Tuttavia, essa pone l'esigenza di una riflessione più ampia sui limiti dell'interpretazione rispetto alle scelte di politica del diritto operate dal legislatore^[41].

10. Prospettive de iure condendo

L'analisi sin qui condotta suggerisce alcuni possibili interventi legislativi, volti a superare le incertezze interpretative e a garantire un sistema di tutele più coerente ed equilibrato.

10.1. Codificazione della nullità virtuale nel licenziamento

Sarebbe opportuno che il legislatore tipizzasse espressamente le ipotesi di nullità virtuale del licenziamento, evitando che la loro individuazione sia rimessa integralmente all'interpretazione giudiziale.

Una norma potrebbe prevedere, ad esempio: «È nullo il licenziamento disciplinare

intimato in assenza della preventiva contestazione dell'addebito di cui all'art. 7, commi 2 e 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300. Ai fini della presente disposizione, è equiparata all'assenza di contestazione la contestazione formulata in termini talmente generici da non consentire al lavoratore di identificare i fatti addebitati».

10.2. Differenziazione delle tutele in base alla dimensione dell'impresa

Per contemperare l'esigenza di tutela del lavoratore con le specificità delle piccole imprese, potrebbe prevedersi una tutela differenziata:

Nelle imprese sopra soglia: tutela reintegratoria piena. Nelle imprese sotto soglia: tutela indennitaria rafforzata (ad esempio, da 12 a 24 mensilità), superiore a quella prevista per i semplici vizi procedurali. Questa soluzione garantirebbe al lavoratore un ristoro significativo, senza gravare la piccola impresa di un obbligo di reintegrazione potenzialmente insostenibile.

10.3. Disciplina della forma scritta digitale

Con riferimento alla forma del licenziamento, sarebbe utile una norma che tipizzi le modalità di comunicazione idonee a soddisfare il requisito della scrittura:

«La forma scritta del licenziamento è soddisfatta mediante comunicazione su supporto duraturo che consenta al destinatario di conservare il documento e che garantisca l'identificazione del mittente e la certezza della ricezione. Sono idonee, in particolare, la lettera raccomandata con avviso di ricevimento, la posta elettronica certificata, e ogni altro mezzo che offra analoghe garanzie».

10.4. Chiarimento del rapporto tra art. 4 D.Lgs. 23/2015 e nullità

Infine, sarebbe opportuno un intervento chiarificatore sul rapporto tra la tutela per vizi procedurali (art. 4 D.Lgs. 23/2015) e la tutela per nullità (art. 2 D.Lgs. 23/2015):

«La tutela di cui all'art. 4 si applica alle violazioni procedurali che non incidano sulla esistenza del procedimento disciplinare. Il difetto radicale di contestazione, che determina l'inesistenza del procedimento, comporta l'applicazione della tutela di cui all'art. 2».

11. CONCLUSIONI

La sentenza del Tribunale di Napoli Nord del 13 novembre 2025 costituisce un contributo significativo alla elaborazione giurisprudenziale in materia di licenziamento disciplinare.

La pronuncia affronta con rigore metodologico e solidità argomentativa una pluralità di questioni complesse: dalla legittimazione soggettiva a intimare il licenziamento alla validità della comunicazione via WhatsApp, dalla qualificazione giuridica della mancata contestazione preventiva all'applicabilità della tutela reintegratoria nelle piccole imprese.

La soluzione accolta dal Tribunale – nullità virtuale del licenziamento privo di contestazione, con conseguente tutela reintegratoria anche nelle imprese sotto soglia – si colloca nel solco della giurisprudenza di legittimità più recente e trova solido ancoraggio nei principi costituzionali in materia di diritto di difesa e tutela del lavoro.

Rimangono, tuttavia, questioni aperte che richiedono ulteriore elaborazione, sia giurisprudenziale sia legislativa:

L'esatta delimitazione del confine tra «difetto radicale di contestazione» (nullità) e «contestazione insufficiente» (vizio procedurale). L'opportunità di una differenziazione delle tutele in base alle dimensioni dell'impresa, che tenga conto delle specificità delle realtà produttive più piccole. La necessità di una disciplina organica della forma scritta del licenziamento nell'era digitale, che coniughi l'esigenza di certezza con quella di adeguamento ai nuovi strumenti di comunicazione. In attesa di interventi legislativi che affrontino in modo sistematico queste questioni, la sentenza in commento offre una lettura delle norme vigenti che, pur non esente da profili problematici, valorizza adeguatamente la dimensione garantistica delle tutele procedurali nel licenziamento disciplinare, confermando che la contestazione preventiva dell'addebito non è un adempimento formalistico, ma un diritto fondamentale del lavoratore, la cui violazione non può rimanere priva di conseguenze adeguate.

Note e riferimenti bibliografici

- [1] Tribunale di Napoli Nord, sent. 13 novembre 2025, R.G. 197/2025, Pres. Pezzullo
- [2] Le domande del ricorrente comprendevano altresì la richiesta di pagamento delle retribuzioni globali di fatto maturate dalla cessazione del rapporto alla reintegra, del TFR, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché il risarcimento dei danni conseguenti al licenziamento illegittimo.
- [3] La società deduceva altresì che il lavoratore, non presentandosi in servizio dopo la comunicazione del licenziamento, aveva di fatto manifestato la volontà di recedere dal rapporto per *facta concludentia*. Il Tribunale ha rigettato questa difesa, osservando che la mancata presentazione al lavoro era conseguenza del licenziamento intimato, non di una autonoma volontà di dimissioni.
- [4] Ex multis, Cass. 14 febbraio 2003, n. 9493, in *Foro it.*, 2003, I, 1045; Cass. 12 novembre 2019, n. 17999, in *RIDL*, 2020, II, 156.
- [5] V. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da Cicu-Messineo, continuato da Mengoni, vol. XXVII, t. 2, Milano, 2003, 579 ss.
- [6] La sentenza richiama Cass. n. 9493/2003; Cass. n. 17999/2019; Cass. n. 22618/2024.
- [7] Cass. 17 dicembre 2024, n. 22618, in www.cortedicassazione.it.
- [8] *Ibidem*
- [9] Verbale di udienza del 4 giugno 2025, contenuto nel fascicolo telematico
- [10] *Ibidem*
- [11] Così motiva il Tribunale nella parte relativa alla legittimazione.
- [12] *Ibidem*
- [13] Per una critica a questo orientamento, v. CARINCI, *La rappresentanza nel licenziamento*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 345 ss., secondo cui la ratifica tacita del licenziamento svuota di significato la regola sulla legittimazione.
- [14] V. ampiamente PERSIANI, *Diritto del lavoro*, Padova, 2023, 567 ss.
- [15] Cass. 13 agosto 2007, n. 17652, in *Foro it.*, 2007, I, 2340.
- [16] Cass. 18 marzo 2009, n. 6553, in *Lav. dir.*, 2009, 568.
- [17] V., ad esempio, Trib. Milano 15 settembre 2015, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, II, 234.
- [18] Trib. Cagliari, sez. lav., 27 giugno 2017
- [19] Così motiva il Tribunale nella parte relativa alla forma.
- [20] Per una disamina approfondita delle problematiche relative alla forma digitale del licenziamento, v. CARINCI, *Appunti sulla forma del licenziamento*, in *Dir. lav.*, 2018, 120 ss.
- [21] Sulla natura imperativa dell'art. 7 St. lav., v. per tutti GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2023, 289 ss.
- [22] V. MENGONI, *Il diritto del lavoro nel sistema del diritto privato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, 1 ss.
- [23] Corte Cost. 27 giugno 2024, n. 128, in www.cortecostituzionale.it
- [24] ROMAGNOLI, *Le nullità di protezione nel diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2019, 30 ss.

[25] Art. 2, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

[26] Corte Cost. n. 128/2024, cit.

[27] Sul fondamento costituzionale delle garanzie procedurali, v. BALLESTRERO, Diritto del lavoro, Torino, 2022, 423 ss.

[28] Per un'analisi sistematica dell'art. 18 St. lav. nella formulazione post-riforma Fornero, v. CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, Diritto del lavoro, vol. 2, Torino, 2023, 456 ss.

[29] V. PERA, Il Jobs Act e le sue contraddizioni, in Riv. it. dir. lav., 2015, I, 234 ss.

[30] Cass. 26 giugno 2016, n. 25745, in Dir. lav., 2016, 701.

[31] Cass. 12 novembre 2020, n. 12193, in Dir. lav., 2021, 45.

[32] Così motiva il Tribunale nella parte relativa al requisito dimensionale.

[33] Per una proposta in questo senso, v. ICHINO, Il decreto del Jobs Act: le modifiche in materia di licenziamento, in Dir. lav., 2015, 1 ss.

[34] Cass. n. 25745/2016, cit.

[35] Cass. 9 maggio 2020, n. 4879, in Giur. civ., 2020, fasc. 5, 601; Cass. 29 novembre 2023, n. 10802, in Foro it., 2024, fasc. 1, 45.

[36] Cass. 22 agosto 2024, n. 28927, in Foro it., 2024, fasc. 10, 300.

[37] Cass. 14 marzo 2016, n. 16896, in Dir. lav., 2016, 445.

[38] V., per una ricognizione del contrasto, LISO, Appunti sulla giustificazione del licenziamento, in Dir. lav., 2017, 85 ss.

[39] Corte Cost. n. 128/2024, cit.

[40] Sul concetto di nullità virtuale, v. ampiamente TAMPIERI, Le nullità virtuali nel diritto del lavoro, in RIDL, 2020, 450 ss.^[41] Per una riflessione sui limiti dell'interpretazione giudiziale rispetto alle scelte legislative, v. PERULLI, Riduttività e vuoti della riforma del Jobs Act, in Arg. dir. lav., 2015, 230 ss.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=11609>