

IL VALORE DELLA PROVA DIGITALE: MESSAGGISTICA WHATSAPP E LICENZIAMENTO

Nel contenzioso lavoristico contemporaneo, il licenziamento disciplinare fondato su comunicazioni digitali rappresenta uno dei punti di maggiore frizione tra potere datoriale e tutela del lavoratore. La sentenza del Tribunale di Modena del 9 gennaio 2026 si inserisce in questo scenario offrendo una lettura particolarmente rigorosa del rapporto tra prova digitale, rilevanza disciplinare del fatto e sistema delle tutele crescenti.

La vicenda trae origine da un licenziamento intimato a un responsabile commerciale per presunti contatti diretti con alcuni clienti, avvenuti senza il coinvolgimento dell'agente di zona. Un dato, tuttavia, appare subito centrale nella ricostruzione del giudice: l'esistenza materiale dei contatti non è controversa. Il punto decisivo non è se il fatto sia accaduto, ma se esso sia giuridicamente idoneo a fondare il recesso.

Nel regime delineato dal D.lgs. 23/2015, l'accertamento giudiziale non si esaurisce nella verifica del fatto storico. Anche una condotta effettivamente posta in essere può risultare priva di rilievo disciplinare, se non viola obblighi specifici o se resta confinata in una dimensione meramente preparatoria. È su questo crinale che si colloca la decisione modenese, che distingue con chiarezza tra fatto materialmente accaduto e fatto disciplinarmente rilevante.

Quanto alla contestazione disciplinare, il Tribunale ribadisce un principio consolidato: essa è sufficientemente specifica quando consente al lavoratore di comprendere l'addebito e di difendersi efficacemente. La specificità non coincide con il formalismo, ma con la chiarezza del nucleo essenziale dell'accusa. Resta però fermo l'onere probatorio in capo al datore di lavoro, chiamato a dimostrare non solo la condotta, ma anche la sua idoneità a giustificare la sanzione espulsiva.

Un passaggio di particolare rilievo riguarda la prova digitale. I messaggi WhatsApp, anche se prodotti mediante screenshot, sono qualificati come prove documentali ai sensi dell'art. 2712 c.c. e risultano pienamente utilizzabili in giudizio. Ciò che emerge con forza è il rigore richiesto nella loro contestazione. Il disconoscimento non può essere generico o meramente assertivo. Richiami astratti alla possibile manipolazione dei messaggi o all'uso dell'intelligenza artificiale non sono sufficienti a privare la prova della sua efficacia.

Nel caso concreto, l'analisi del contenuto delle conversazioni porta il giudice a escludere qualsiasi finalità commerciale o interferente. I contatti vengono ricondotti a interlocuzioni occasionali, prive di offerte o trattative e non vietate da direttive aziendali formalizzate. In assenza di un divieto chiaro e di un pregiudizio effettivo per l'impresa, la condotta risulta giuridicamente inidonea a fondare il licenziamento.

Da qui l'annullamento del recesso e l'applicazione della reintegrazione attenuata, con riconoscimento dell'indennità risarcitoria nei limiti previsti dalla legge. La sentenza richiama, in definitiva, a un principio di metodo: la prova digitale è ormai strutturale nel processo del lavoro, ma non può sostituire la valutazione giuridica della condotta. Nel licenziamento disciplinare, ciò che conta non è la mera esistenza di una comunicazione, ma il suo significato giuridico nel contesto organizzativo in cui si inserisce.