



# Le revoche dei licenziamenti: qualche minimo spunto di riflessione

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 429/2020

© Luigi de Angelis 2020

Già presidente della sezione lavoro della Corte d'Appello di Genova

lgdeangelis@tin.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X

Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania

On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012

Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)

Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020

csdle@lex.unict.it

<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



**Le revoche dei licenziamenti:  
qualche minimo spunto di riflessione<sup>ααα</sup>**

**Luigi de Angelis**  
già presidente della sezione lavoro della  
Corte d'Appello di Genova

1. La revoca del licenziamento nell'emergenza economica. ....	2
2. La revoca del licenziamento e il diritto civile.....	4
3. La revoca del licenziamento nella pandemia. ....	6
3.1 (segue).....	9

---

<sup>α</sup> Il presente scritto sarà pubblicato in edizione definitiva in *VTDL*.

<sup>αα</sup> Nel caro ricordo di Gigi Montuschi.

## 1. La revoca del licenziamento nell'emergenza economica.

La revoca del licenziamento, che non è una novità della legislazione dell'emergenza Covid-19, è comunque stata collegata ad una emergenza (v., però, *infra*, § 2); quella posta dalla crisi finanziaria-economica iniziata nel 2008, accentuatasi progressivamente e acuitasi nel 2011 si è da far nascere quel governo tecnico che ha varato la *Riforma Monti-Fornero* (l. n. 92 del 2012) la quale ha ridisegnato il sistema sanzionatorio dei licenziamenti e con cui il *Jobs Act* (d.lgs. n. 23 del 2015) è "in continuità ideale"<sup>1</sup>.

Appunto l'art. 1, comma 42, della l. n. 92 cit., che ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ridimensionando la tutela reale a favore di quella obbligatoria, ha previsto, nell'inciso finale della lettera b) della farraginoso disposizione, che "Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo"<sup>2</sup>.

Se così, attraverso una regolamentazione peculiare del regime sanzionatorio dei licenziamenti soggetti all'art. 18 cit., s' intendeva dare una certezza ai rapporti giuridici che potesse giovare ad incentivare investimenti, soprattutto stranieri, "in vista della riduzione permanente del tasso di disoccupazione", come detto ottimisticamente all'inizio dell'art. 1 l. n. 92 cit., l'incentivo è dato, con la revoca, su di un piano differente da quello sanzionatorio, e cioè assicurando al datore di lavoro il potere di ripensare<sup>3</sup> su di una propria scelta evitando i rischi dell'impugnazione. Senza dire dell'effetto deflattivo del contenzioso che la revoca voleva comportare<sup>4</sup>, alleggerendo quella giustizia civile la cui crisi, secondo

---

<sup>1</sup> Cfr. A. OLIVIERI, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, 70.

<sup>2</sup> Non è invece prevista la revoca delle dimissioni, e in ciò L. TORSELLO, *La revoca del licenziamento: ratio e criticità dell'istituto*, VTDL, 2018, 1387, vede "un'aberrazione anche dal punto di vista della legittimità costituzionale".

<sup>3</sup> Cfr. A. GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, RIDL, 2015, I, 220; L. ZOPPOLI, *Flex/unsecurity La riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Editoriale scientifica, Napoli, 2012, 156.

<sup>4</sup> Cfr. A. GARILLI, *Nuova disciplina*, cit., 220 ss.

opinione abbastanza diffusa, concorrerebbe anch' essa ad allontanare gli investimenti<sup>5</sup>.

La logica del tutto è dunque economicistica, ed è la stessa nella disciplina in buona parte uguale del *Jobs Act* relativa ai rapporti di lavoro costituiti dal 7 marzo 2015 che ha ulteriormente flessibilizzato il regime dei licenziamenti rendendo residuale la tutela reale. In buona parte, ho detto, in quanto, come nella disciplina del 2012, la revoca può sempre essere effettuata entro quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento ed il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca stessa, ma mentre nella legge del 2012 ciò riguarda i soli licenziamenti soggetti all'art. 18 cit.<sup>6</sup> ("i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo": art. 1, comma 42), in quella del 2015 comprende anche quelli effettuati dai datori di lavoro privi del requisito numerico necessario per l'applicazione dell'art. 18 stesso: l'art. 5 d.lgs. n. 23 del 2015 si riferisce infatti ai "regimi sanzionatori previsti dal presente decreto"<sup>7</sup>, avente uno spettro applicativo più ampio (v. art. 9) che però non comprende il licenziamento dei dirigenti ed in generale il licenziamento *ad nutum* in quanto estranei al "presente decreto"<sup>8</sup>.

Va messo in evidenza che in un caso e nell'altro la previsione espressa del diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca quando pure già era detto del ripristino del rapporto *senza soluzione di continuità* fa intendere che il diritto alla retribuzione non richieda la costituzione in mora, e ciò, appunto in un rapporto così ripristinato, si riflette sulla posizione previdenziale e in genere su tutte le situazioni giuridiche inerenti il rapporto stesso. Come

---

<sup>5</sup> Sul tema della deflazione del processo del lavoro anche alla luce della legge *Monti-Fornero* e del *Jobs Act* cfr. i contributi, di vario segno, di M. DE LUCA, L. de ANGELIS, G. MELIADO', R. ROMEI, *Labor*, 2016, n. 1-2, 62 ss., anche in AA. VV., *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. MAZZOTTA, Giappichelli, Torino, 2016, 343 ss.

<sup>6</sup> Cfr. M. BARBIERI, (D. DALFINO), *Il licenziamento individuale nell'interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, Bari, 2013, 27; *contra*, L. TORSELLO, *La revoca del licenziamento*, cit., 1378, invocando l'interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione.

<sup>7</sup> Per S.P. EMILIANI, *La revoca del licenziamento*, in AA. VV., *Jobs Act Il contratto a tutele crescenti*, a cura di M.T. CARINCI, A. TURSI, Giappichelli, Torino, 2015, 182 ss., 186 ss.; conf. M. PAPALEONI, D. CAGETTI, *Forma del licenziamento*, in AA. VV., *L'estinzione del rapporto di lavoro*, a cura di E. GRAGNOLI, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI, F. CARINCI, vol. V, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, Padova, 2017, 615 - ma l'opinione non è unanime: cfr., ad es., A. GARILLI, *Nuova disciplina*, cit., 222:- solo quelli di natura esclusivamente indennitaria.

<sup>8</sup> Cfr. M. SQUEGLIA, *Il campo di applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, in AA. VV., *Jobs act Il contratto a tutele crescenti*, cit., 10 ss.

pure va detto, sempre in un caso e nell'altro, che la revoca pare chiudere il discorso sulla legittimità o meno del licenziamento, in tal modo escludendo che alla retribuzione maturata possa aggiungersi il risarcimento del danno eventualmente verificatosi<sup>9</sup>: la revoca opera come una sorta di sanatoria che non fa sorgere i diritti connessi alla illegittimità del licenziamento pur nel caso il lavoratore sia stato assunto altrove.

## 2. La revoca del licenziamento e il diritto civile.

Ancora in entrambe le ipotesi sopra considerate si è lontani dal diritto civile generale con il quale esse condividono soltanto, oltre che l'effetto del ripristino del rapporto di lavoro (v., però, la puntualizzazione alla fine del presente paragrafo), il riguardare qualsiasi licenziamento (per motivi oggettivi, soggettivi, discriminatorio etc..) e la soggezione al principio di libertà di forma<sup>10</sup>, quest' ultima peraltro da alcuni messa in discussione sul rilievo del collegarsi, la revoca, ad un atto, il licenziamento, per il quale è richiesto lo scritto<sup>11</sup>. Del resto vi è qualche incertezza tra gli studiosi a proposito della forma della revoca nel generale diritto civile, e non mancano in punto tensioni giurisprudenziali<sup>12</sup>.

Per il diritto civile la revoca di un negozio con effetti nella sfera giuridica di soggetto altro, che si producono con il perfezionamento dell'atto, è consentita in soli casi particolari (ad es., la rinuncia all'eredità ex art. 525 c.c. e il contratto a favore di terzi ex art. 1411, comma 2,

---

<sup>9</sup>Contra, L. TORSELLO, *La revoca del licenziamento*, cit., 1384, che argomenta per avere, il testo, fatto riferimento esclusivamente alla retribuzione; altresì L. FIORILLO, *La tutela del lavoratore in caso di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo*, in AA. VV., *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, a cura di L. FIORILLO e A. PERULLI, Giappichelli, Torino, 2015, 123.

<sup>10</sup> Conf. A. GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti* cit., 2015, I, 221; C. VALLE, *La revoca del licenziamento e l'offerta di conciliazione*, FI, 2015, V, 253; F. FONTANA, *La revoca del licenziamento*, in AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, a cura di M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA, Giappichelli, Torino, 2013, 321; M. D'ONGHIA, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione preventiva obbligatoria e revoca del licenziamento*, in AA. VV., *Flessibilità e tutele nel lavoro Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, a cura di P. CHIECO, Cacucci, Bari, 2013, 273; in giurisprudenza, con riguardo alla revoca del licenziamento secondo il diritto civile generale cfr., tra le molte, Cass. 7 febbraio 2019, n. 3647, RFI, 2019, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 89; Cass. 5 marzo 2008, n. 5929, *id.*, 2008, voce cit., n. 1460.

<sup>11</sup> Cfr. A VALLEBONA, *La disciplina sostanziale dei licenziamenti*, in AA. VV., *La nuova disciplina sostanziale e processuale dei licenziamenti*, a cura di F.P. LUISO, R. TISCINI, A. VALLEBONA, Giappichelli, Torino, 2013, 6, con riguardo alla riforma del 2012; L. TORSELLO, *La revoca del licenziamento*, cit., 1379; S.P. EMILIANI, *La revoca del licenziamento*, cit., 186.

<sup>12</sup> Cfr. per tutti R. SACCO, G. DE NOVA, *Il contratto*, IV ed., Utet, Torino, 2016, 191 ss., anche riferimenti in nota.

c.c.<sup>13</sup>), e sempre quando non sia intervenuto un fatto o un atto contrario, quali, per stare ai due esempi di cui sopra, l'acquisto nelle more dell'eredità da altro chiamato o il pregiudizio delle ragioni acquistate da terzi sopra i beni dell'eredità, e rispettivamente, la dichiarazione del terzo di volere profittare: come è stato autorevolmente scritto, la revoca è un *negozio contrario*<sup>14</sup>. C'è, però, stando al licenziamento, che esso è un atto unilaterale recettizio e che pertanto con la ricezione da parte del lavoratore il rapporto si risolve, sicché per la sua ricostituzione a seguito della revoca del recesso datoriale occorre il consenso appunto del lavoratore<sup>15</sup>. Per questo è convincente la critica a quelle decisioni, pure animate da spirito equitativo, che distinguono tra revoca precedente e successiva al ricorso giudiziario contro il licenziamento, la prima inquadrandola quale scorretto adempimento delle obbligazioni, la seconda come atto intempestivo e quindi soggetto al regime sanzionatorio dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, nonché la critica alle altre pronunce che negano l'applicazione di tale regime nel caso di revoca *immediata* in quanto non preceduta da interruzione del rapporto<sup>16</sup>.

Ritornando al richiamato indirizzo consolidato, la revoca vale come una proposta di ricostituzione *ex nunc* del rapporto la quale per questo richiede l'accettazione (anche per fatti concludenti)<sup>17</sup>, con tutte le relative conseguenze se quest'ultima sia intervenuta o meno. Il ripensamento per il diritto comune è in definitiva collegato a ragioni individuali cui sono estranee esigenze economiche generali. Il che, in uno con la mancanza di segni testuali contrari, fa propendere per l'adesione alla tesi - non unanime<sup>18</sup> - secondo la quale i due istituti possono essere utilizzati entrambi ove siano scaduti i quindici giorni previsti da quello di diritto

---

<sup>13</sup> Cfr. F. SANTORO PASSARELLI, *Dottrine generali del diritto civile*, IX ed., Jovene, Napoli, 1966, 210 e L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Morano, Napoli, s.d., 694, ed *ivi* indicazioni di altre ipotesi.

<sup>14</sup> F. SANTORO PASSARELLI, *Dottrine generali*, cit., 211.

<sup>15</sup> Ad es., tra le più recenti, Cass. 17 novembre 2016, n. 23435, *RFI*, 2016, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1331; in dottrina, per tutti, cfr. F. SCARPELLI, *Revoca del licenziamento (o invito a riprendere il rapporto) in corso di causa e esercizio della facoltà di opzione ex art. 18 S.L.*, *RCDL*, 1994, 955.

<sup>16</sup> Cfr. A. NICCOLAI, *La tutela reale L'apparato sanzionatorio*, in O. MAZZOTTA, *I licenziamenti Commentario*, II ed., Giuffrè, Milano 1999, 858 ss., ed *ivi* riferimenti.

<sup>17</sup> Tra le molte Cass. 9 ottobre 2006, n. 21648, *Guida al lav.*, 2006, fasc. 50, 45; Cass. 13 giugno 2002, n. 8493, *NGL*, 2003, 85; A. GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti*, cit., 220.

<sup>18</sup> Infatti cfr. ad es., in senso contrario, C. CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, *ADL*, 2012, 586, che fa leva, per sostenere la sua opinione, sulla complessità della nuova disciplina e sulla incongruità di un riutilizzo dei vecchi criteri.

speciale<sup>19</sup>. D' altra parte, se la revoca di diritto civile generale è un *negozio contrario*, vale a dire, per quanto riguarda la revoca del licenziamento, è un nuovo contratto, le parti ben possono utilizzarla nell'esercizio della loro autonomia privata.

Quest' ultima considerazione apre la strada alla riflessione per la quale la c.d. retroattività della revoca (di diritto civile generale) del licenziamento in caso di accettazione da parte del lavoratore non è poi strettamente tale essendo piuttosto oggetto dell'accordo tra le parti il quale può disporre in un senso o nell'altro<sup>20</sup>, potendosi solo porre un problema interpretativo dell'accordo che tenga conto del singolo contesto concreto; problema da risolvere forse in molti casi, ove l'accordo faccia riferimento semplicemente alla revoca del licenziamento, nel senso della efficacia *ex tunc* alla luce della diffusa idea che la revoca colpisce l'atto e non il rapporto,

Dalle considerazioni che precedono emerge con chiarezza la profonda diversità della revoca in questione da quella *della emergenza* (v. *antea*) e a mio avviso questo già legittima il titolo di questo scritto declinato al plurale. Che, lo si vedrà appresso, trova ulteriore legittimazione nella revoca del licenziamento prevista dalla legislazione della pandemia la quale anch' essa in presenza di alcuni presupposti opera a seguito del semplice esercizio di un potere privato.

### 3. La revoca del licenziamento nella pandemia.

Appunto anche quest' ultima legislazione, segnatamente nell'art. 80 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34, convertito nella l. 17 luglio 2020 n. 77 (c.d. decreto rilancio<sup>21</sup>), si è occupata della revoca del licenziamento,

---

<sup>19</sup> Cfr. M. D' ONGHIA, *Le modifiche procedurali*, cit., 272; A. VALLEBONA, *La disciplina sostanziale*, cit., 6; I. CORSO, *La revoca del licenziamento*, in AA. VV., *Commentario alla riforma Fornero*, a cura di F. CARINCI e M. MISCIONE, *DPL*, 2012, fasc. 33, supp., 80; F. FONTANA, *La revoca del licenziamento*, cit., 318; in giurisprudenza, Cass. 21 maggio 2018, n. 12448, *RFI*, 2018, voce cit., n. 1020, in via di *obiter dictum*.

<sup>20</sup> Per una posizione che distingue in ragione del contenuto della revoca cfr. R. GAROFALO, *Revoca del licenziamento: configurazione ed effetti*, nota a Cass. 2 febbraio 2007, n. 2258, *LG*, 2007, 707.

<sup>21</sup> Se ne riporta il testo per comodità del lettore:

Modifiche all'articolo 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

1. All'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020 n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «60 giorni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque mesi» ed è aggiunto infine il seguente periodo: «Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.»;

b) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

«1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per

ancora con un diritto sì speciale ma molto diverso dai precedenti per contenuto e logica sottostante. In particolare, non riguarda tutti i licenziamenti ma, "*indipendentemente dal numero di dipendenti*", solo quelli per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 l. 15 luglio 1966, n. 604 (onde, anche qui l'uso del plurale nel titolo di questo lavoro), che l'art. 46 d.l. 17 marzo 2020 n. 18, convertito nella l. 24 aprile n. 27, ha bloccato per 60 giorni a decorrere dal 17 marzo 2020 - portati a 5 mesi dall'art. 80 stesso - ma soltanto relativamente ai licenziamenti intimati nel periodo successivo all'entrata in vigore del decreto n. 18 stesso: appunto il 17 marzo 2020. Così pertanto lasciando intonsa l'efficacia dei licenziamenti successivi all'entrata in vigore del primo provvedimento contenente misure emergenziali da Covid-19 (23 febbraio 2020). Vi è poi una pregnante condizionalità rappresentata dalla necessità di contestuale richiesta da parte del datore di lavoro della particolare *cassa integrazione Covid-19*.

Quindi: l'istituto contempla solo i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ed anzi, quelli cadenti in uno stretto arco di tempo (23 febbraio-17 marzo 2020); ha una logica estranea all'intento di voler favorire "una riduzione permanente del tasso di disoccupazione" ed ha una logica deflattiva marginale, essendo piuttosto diretto ad agevolare in qualche modo la conservazione dei rapporti cessati a ridosso del *lockdown*, quando la circolazione del *virus* già era avvenuta e si stava diffondendo sempre di più e comunque quando la situazione venutasi a creare poi ha reso difficilissimo, ai limiti dell'impossibile, il reperimento di una nuova occupazione. La peculiarità interessante dal punto di vista del sistema è data dal fatto che un effetto di tal tipo, pensato essenzialmente a favore del lavoratore, sia rimesso all'esercizio del potere discrezionale del datore di lavoro. Non è infatti prevista l'accettazione del dipendente che però potrebbe astrattamente avere un interesse contrario: qui, è il caso di ribadirlo, si tratta, a differenza della revoca dell'emergenza economica (v. *supra*, § 1), di misura essenzialmente a favore del lavoratore.

La revoca può essere posta in essere "in ogni tempo", e quindi, se vuole rispettarsi la lettera della legge, anche a giudizio eventualmente

---

giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni".

iniziato e non concluso con sentenza passata in giudicato<sup>22</sup>, e senza essere soggetta a termine decadenziale<sup>23</sup>. Sempre nel rispetto del testo inequivoco del comma 1 *bis* dell'46 cit., il potere di revoca é riconosciuto ai datori di lavoro "indipendentemente dal numero dei dipendenti" a differenza di quanto previsto dalla legge Monti-Fornero". Questa, infatti, riferendosi ai licenziamenti previsti dall'art. 18 (novellato), non può che comprendere, tra quelli posti in essere dalle *piccole imprese*, i *solli* licenziamenti intimati per uno dei motivi previsti dall'art. 18 stesso, compresi i licenziamenti collettivi<sup>24</sup>; non, quindi, i licenziamenti per giustificato motivo (oggettivo, per quel che qui interessa). Pertanto, la deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, l. n. 300 del 1970 della quale pure dice il testo dell'art. 46, comma 1 *bis* cit., ha la modesta funzione, quanto ai licenziamenti nelle piccole imprese, di ribadire il superamento dei limiti più ristretti sopra evidenziati.

Il nuovo istituto, in definitiva, condivide con gli istituti del 2012 e del 2015 soltanto la natura unilaterale e l'essere espressione di un potere privato. Perciò essi e quello di diritto civile generale appaiono ugualmente utilizzabili (anche se molto improbabilmente nella pratica) per questi licenziamenti oltre che per tutti gli altri non paralizzati dal blocco.

Il d.l. 14 agosto 2020, n. 104 (c.d. *decreto agosto*) al quarto comma dell'art. 14<sup>25</sup> avrebbe esteso l'istituto a tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati nel 2020 così trasformandone la logica. Ma l'art. 1, all., comma 8, della legge di conversione (13 ottobre 2020, n. 126) ha però soppresso il comma stesso. Resta quindi la sola revoca di cui all'art. 80 cit.

---

<sup>22</sup> Per A. MARESCA, *La flessibilità del divieto di licenziamento per Covid (prime riflessioni sull'art. 14, D.L. n. 104/2020)*, di prossima pubblicazione in *Labor*, punto 1, in fine, invece, "prima della decisione del Giudice", con riguardo al testo del d.l. n. 104/2020 *in parte qua* uguale.

<sup>23</sup> Cfr. M.T. CARINCI, *Covid-19 e "blocco" dei licenziamenti: ratio, limiti e opportunità di una misura in bilico tra il primo e il secondo comma dell'art. 41 Cost., DLRI*, 2020, 581.

<sup>24</sup> Cfr. M. D'ONGHIA, *Le modifiche procedurali*, cit., 273.

<sup>25</sup> Così recita l'art. 14, comma 4: " Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni dell'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro".

### 3.1 (segue).

Che tale revoca possa essere posta in essere in ogni tempo si è già detto. Un profilo che merita ora attenzione è quello della condizionalità, la cui *ratio* è di eliminare il costo per il datore di lavoro del ripristino del rapporto cessato al fine di incentivarlo all'utilizzo della revoca. Per questo è richiesta la contestualità della richiesta della cassa integrazione la quale contestualità, analogamente a quel che è per altri istituti<sup>26</sup>, sembra vada intesa come contemporaneità visto che è solo questa che fa individuare con precisione l'istituto di cui il datore di lavoro abbia ritenuto avvalersi.

La richiesta di cassa integrazione, ex art. 19 d.l. n. 18 cit. e successive modificazioni, è sottoposta a termine, da ultimo prorogato dal *decreto Agosto* al 30 settembre 2020 e poi dal d.l. 7 ottobre 2020, n. 125 (art. 3)<sup>27</sup> al 31 ottobre 2020.

La mancanza di richiesta e la violazione del termine da parte del datore di lavoro sembra comportare, a mio avviso, non l'inefficacia della revoca che, si è visto, può essere fatta in ogni tempo, ma la inoperatività della stessa quale istituto *speciale Covid-19*. La revoca sembra valere allora come revoca di diritto civile, con la conseguente applicazione di quanto illustrato *supra*, al § 2; non ritengo, invece, possa valere come *revoca dell'emergenza economica* nel caso sia stata effettuata nei sopra indicati 15 giorni trattandosi di un istituto, questo, che, come si è visto, è finalizzato a favorire il datore di lavoro ed è quindi estraneo alla *ratio* (di favore del lavoratore) dell'atto che il datore ha inteso porre in essere. Nella revoca di diritto civile, invece, alla cui base, pure, può esservi un interesse del datore di lavoro, è però sovrano l'interesse del lavoratore posto che è richiesta la sua accettazione (v. ancora *supra*, § 2).

La natura negoziale dell'atto (correttamente perfezionato ex art. 80 cit.) rende applicabile la disciplina dei vizi della volontà, naturalmente tenendosi conto della recettività dell'atto medesimo e pertanto della sua soggezione alle regole previste in materia di contratto (v. art. 1324 c.c.).

Non è invece neppure ipotizzabile la revoca della revoca posto che a seguito del perfezionamento della prima il contratto di lavoro si ripristina e quindi la seconda non può che aver valore di nuovo recesso. E prima di tale perfezionamento la revoca, atto recettizio, giuridicamente non esiste

---

<sup>26</sup> Ad es., in tema di licenziamenti per riduzione di personale: cfr., tra le altre, Cass. 5 febbraio 2016, n. 2322, *RIDL*, 2016, II, 323, con nota di C. LOMBARDO, *Licenziamento collettivo (ante Fornero) legittimo solo se le comunicazioni a lavoratori e sindacati sono "contemporanee"*.

<sup>27</sup> Sul quale v. il messaggio dell'Inps del 15 ottobre 2020, n. 3729.

come tale per cui di revoca della revoca "in senso proprio non si può parlare"<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Così L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico*, cit., 128, a proposito della revoca dell'accettazione della proposta contrattuale.