

Strumenti di lavoro n. 3/2022

La revoca del licenziamento: analisi della fattispecie

di Ludovica Tavella – avvocato – socio Studio legale Ferrarese Parotto Tavella – avvocati del lavoro

Il licenziamento è un atto unilaterale recettizio che produce i suoi effetti non appena giunge all'indirizzo del lavoratore. Una volta intimato, il datore di lavoro può ancora ripensarci e disporre la revoca. Gli effetti della revoca sono, tuttavia, diversi a seconda del momento in cui la stessa interviene rispetto alla comunicazione del licenziamento e a seconda della disciplina applicabile. La disciplina "speciale" della revoca è stata introdotta formalmente per la prima volta dalla L. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) all'[articolo 18](#), comma 10, L. 300/1970, applicabile ai c.d. vecchi assunti, e richiamata in forma analoga anche all'[articolo 5](#), D.Lgs. 23/2015, per i c.d. nuovi assunti. In precedenza, trovavano – e in alcune ipotesi trovano tutt'ora – applicazione i principi generali in materia civilistica.

La revoca del licenziamento: i principi civilistici

Come noto, il licenziamento intimato dal datore di lavoro è un atto unilaterale recettizio che, ai sensi del combinato disposto degli articoli [1334](#) e [1335](#) cod. civ., produce i propri effetti dal momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario.

Nello specifico, l'articolo 1334, cod. civ., stabilisce che

“Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati”.

Il successivo articolo 1335, cod. civ., introduce per tali atti una presunzione di conoscenza, stabilendo che gli stessi si reputano conosciuti nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.

Nei casi in cui si ravveda di un licenziamento viziato o comunque illegittimo che lo esporrebbe al risarcimento del danno in favore del dipendente e, in taluni casi, anche alla reintegrazione dello stesso nel posto di lavoro, il datore di lavoro può disporre la revoca.

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento intimato in qualsiasi momento e in qualunque forma: espressa, tacita o per fatti concludenti, scritta o orale¹.

¹ Cfr. Cassazione n. 5929/2008: “La revoca del licenziamento non richiede la forma scritta atteso il principio per cui i negozi risolutori degli effetti di atti che richiedono - come il licenziamento - la forma scritta non sono assoggettati ad identici requisiti formali in ragione dell'autonomia negoziale,

Gli effetti della revoca sono significativamente diversi a seconda del momento in cui la relativa comunicazione del datore di lavoro perviene all'indirizzo del destinatario.

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento prima che questo giunga all'indirizzo del lavoratore: in questo caso il licenziamento non produce alcun effetto per applicazione del principio generale di cui all'[articolo 1328](#), cod. civ.².

È il caso del datore di lavoro che comunica il licenziamento al dipendente a mezzo raccomandata. Nel mentre, prima che la lettera venga recapitata all'indirizzo del destinatario, il datore gli spedisce un telegramma o una raccomandata veloce contenente la revoca del licenziamento, che il dipendente riceve prima della consegna della lettera contenente il recesso.

In quest'ipotesi, essendo già intervenuta la revoca, il licenziamento non produce alcun effetto estintivo del rapporto di lavoro. La revoca è, pertanto, valida e il licenziamento del tutto inefficace, con obbligo del dipendente a ripresentarsi sul posto di lavoro, pena il rischio di incorrere in procedimento disciplinare per assenza ingiustificata.

Diverso, invece, è il caso in cui il datore comunica la revoca dopo che il dipendente ha già ricevuto la lettera di licenziamento, poiché in questo caso il licenziamento ha già prodotto i suoi effetti, risolvendo il rapporto di lavoro.

Prima della Riforma Fornero la revoca del licenziamento non aveva una disciplina speciale e, quindi, trovavano applicazione i principi generali di natura civilistica.

Considerato che lo scopo della revoca del licenziamento è quello di ripristinare il rapporto di lavoro ormai estinto per effetto del licenziamento intimato, la giurisprudenza riteneva che la revoca fosse da considerare alla stregua di una nuova proposta contrattuale avente a oggetto, per l'appunto, la ricostituzione del rapporto di lavoro e l'eliminazione delle conseguenze pregiudizievoli derivanti dall'interruzione del rapporto stesso.

di cui la libertà di forma costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione. E parimenti libera, per le medesime ragioni, la forma dell'accettazione, da parte del lavoratore, della revoca del licenziamento, che può avvenire anche in forma tacita o presunta, ma il relativo accertamento presuppone una ricostruzione della volontà abdicativa, anche attraverso elementi indiziari ex art. 2729 c. c., in termini certi e idonei a consentire di attestare, in modo univoco, la volontà del lavoratore a rinunciare ad un diritto già entrato nel suo patrimonio"; conforme Cassazione n. 3647/2019. La Suprema Corte ha ritenuto valida ed efficace anche la revoca comunicata per telefono: *"La revoca del licenziamento del lavoratore subordinato non richiede la forma scritta a pena di nullità perché secondo il nostro ordinamento vige il principio secondo cui la forma degli atti è libera se la legge (o la volontà delle parti) non richiede espressamente una forma determinata; parimenti, e per lo stesso motivo, è libera la forma dell'accettazione della revoca del licenziamento. Conseguentemente la revoca del licenziamento comunicata per telefono al lavoratore interessato è idonea a produrre i suoi effetti ripristinatori del rapporto di lavoro, se accettata dal destinatario, anche con comportamenti concludenti, in mancanza di norme che richiedano un'accettazione espressa";* cfr. Cassazione n. 11467/1997.

² L'articolo 1328, cod. civ., rubricato "Revoca della proposta e dell'accettazione" stabilisce, infatti, che: *"La proposta può essere revocata finché il contratto non sia concluso. Tuttavia, se l'accettante ne ha intrapreso in buona fede l'esecuzione prima di avere notizia della revoca, il proponente è tenuto a indennizzarlo delle spese e delle perdite subite per l'iniziata esecuzione del contratto. L'accettazione può essere revocata, purché la revoca giunga a conoscenza del proponente prima dell'accettazione"*.

Per questo motivo la revoca necessitava – e come vedremo nel prosieguo, in alcune ipotesi necessita tutt’ora – dell’accettazione da parte del lavoratore, in qualunque forma: espressa, tacita o per fatti concludenti³.

Prima delle modifiche apportate all'[articolo 18](#), L. 300/1970, dalla L. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), il lavoratore aveva, inoltre, diritto al risarcimento del danno quantificato nel minimo di 5 mensilità, previste dall'articolo 18, comma 4, L. 300/1970, risarcimento, questo, sempre dovuto salvo il lavoratore non vi rinunciasse espressamente in sede di accettazione della revoca, ovvero qualora la revoca, intervenendo nell'assoluta immediatezza del licenziamento, fosse tale per modi, tempi e forme da sovrapporsi di fatto allo stesso licenziamento, rendendo quindi l'interruzione del rapporto di fatto inconsistente⁴.

In caso di mancata accettazione della revoca del licenziamento, il lavoratore poteva – e come si vedrà, in talune ipotesi, può tuttora – agire in giudizio contestando il recesso (non posto nel nulla, essendo la revoca, in questo caso, priva di effetti), per ottenere, previo accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli, il risarcimento del danno subito e, ove prevista, la reintegrazione nel posto di lavoro.

	Preleva il documento	<h3 style="color: red;">Fac simile di revoca del licenziamento</h3>
Luogo, data <i>raccomandata a mano</i>		Egregio Sig./Gentile Sig.ra Nome e Cognome Indirizzo

³ Cfr. Cassazione n. 36/2011. E, ancora, Cassazione n. 23435/2016: “Questa Corte – con riguardo alla normativa anteriore alla L. n. 92 del 2012, che con l’art. 1, comma 42, lett. b) ultimo comma, ha tra l’altro modificato il regime della revoca del licenziamento – ha in più occasioni ribadito che a seguito del licenziamento, il rapporto di lavoro si risolve; e, poiché come per la costituzione, anche per la ricostituzione del rapporto è necessario il consenso del lavoratore, la revoca dell’atto non può avere, di per sé, l’effetto di ricostituire il rapporto stesso. D’altro canto, nell’ambito della predetta obbligazione con facoltà alternativa (a favore del lavoratore), la scelta (fra reintegrazione od indennità sostitutiva) non potrebbe essere esercitata dal debitore della prestazione. Da ciò la giurisprudenza deduce che la revoca del licenziamento non determina l’estinzione dell’obbligazione in esame; la facoltà di chiedere l’indennità sostituiva può essere pertanto esercitata anche ove il licenziamento sia stato revocato dal datore, purché alla revoca non sia seguito il ripristino del rapporto”.

⁴ A tal riguardo la Suprema Corte ha, infatti, precisato che: “In tema di conseguenze del licenziamento illegittimo, il risarcimento del danno stabilito dall’art. 18 legge n. 300 del 1970 nella misura minima di cinque mensilità con presunzione “iuris et de iure”, essendo assimilabile ad una sorta di penale collegata al rischio di impresa, è dovuto in ogni caso, per il solo fatto dell’intervenuto licenziamento illegittimo, e indipendentemente dalla necessità di un intervento reintegratorio, perciò anche quando il rapporto di lavoro abbia avuto una interruzione inferiore ai cinque mesi o non abbia avuto alcuna interruzione, a prescindere dall’esistenza di una “colpa” del datore di lavoro, quindi a prescindere da un’eventuale revoca del licenziamento, a meno che tale revoca, intervenendo nell’assoluta immediatezza del licenziamento, non sia tale (per modi, tempi e forme) da proporsi all’esterno come manifestazione di una medesima (contraddittoria) volontà, atteso che in questo caso (e solo in esso), venendo a mancare la riconoscibilità esterna dell’atto di licenziamento (e perciò la sua stessa giuridica esistenza), mancherebbe il presupposto per il risarcimento nella indicata misura minima, dovendo peraltro rilevarsi che una revoca siffatta non deve essere necessariamente espressa, ma può pure essere tacita e manifestarsi all’esterno (anche) attraverso la continuazione del rapporto di lavoro senza alcuna interruzione purché il giudice di merito, con indagine di fatto, accerti che tale revoca, benché tacita, presenta univocamente (in relazione ai modi, i tempi, le forme e le circostanze in cui si è esplicata), le caratteristiche sopra dedotte, perciò sia tale da “sovrapporsi” al licenziamento, inficiandone la manifestazione esterna e perciò impedendone la giuridica esistenza”. Cfr. Cassazione n. 12102/2004.

Oggetto: revoca del licenziamento datato _____

Con la presente Le comunichiamo la revoca del licenziamento intimatoLe con lettera del _____, da Lei ricevuta il _____, per i seguenti motivi _____.

La invitiamo, pertanto, a riprendere immediatamente servizio in azienda.

Distinti saluti.

Firma del datore di lavoro



[Preleva
il documento](#)

***Fac simile di accettazione della revoca del licenziamento e rinuncia
all'impugnazione dello stesso***

Luogo, data

raccomandata a mano

Spettabile

Azienda

Indirizzo

Oggetto: accettazione della revoca del licenziamento e rinuncia all'impugnazione dello stesso

Con riferimento al licenziamento intimatomi con lettera del _____, da me ricevuta in data _____, tenuto conto della revoca dello stesso comunicatami il _____ e considerate le motivazioni in essa contenute, con la presente dichiaro di accettare la predetta revoca del licenziamento e pertanto di rinunciare espressamente ad impugnarlo e a qualsiasi azione, diritto o pretesa derivante dalla sua impugnazione.

Distinti saluti.

Firma del lavoratore

La disciplina della revoca del licenziamento introdotta dalla L. 92/2012

La L. 92/2012 ha formalmente introdotto, per la prima volta, una disciplina speciale della revoca del licenziamento, derogando ai generali principi di diritto civile sopra richiamati, in base ai quali il licenziamento, essendo un atto unilaterale recettizio, una volta giunto a destinazione non è più revocabile senza l'accettazione da parte del lavoratore, e attribuendo al datore di lavoro un diritto potestativo di ripensamento, da esercitare entro un termine perentorio, con conseguente ricostituzione del rapporto senza possibilità per il lavoratore di opporsi.

La disciplina è stata introdotta con scopo principalmente deflazionistico del contenzioso giudiziario⁵ concernente quei licenziamenti palesemente illegittimi per evidenti vizi formali o procedurali⁶ o per manifesta insussistenza o irrilevanza della causale posta alla base del recesso, consentendo quindi al datore di lavoro, mediante lo strumento della revoca, di porvi rimedio, evitando un giudizio dal quale ne uscirebbe, molto probabilmente, soccombente.

Nello specifico, l'[articolo 1](#), comma 42, lettera b), L. 92/2012, ha inserito all'[articolo 18](#), L. 300/1970, il comma 10, che dispone quanto segue:

“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”.

Conseguentemente, con la revoca disposta dal datore entro il termine perentorio di 15 giorni dall’impugnazione del licenziamento, il lavoratore ha diritto alla sola ricostituzione del rapporto di lavoro con efficacia *ex tunc*, ossia retroattiva alla data del recesso, e alla rimozione del danno subito consistente nella perdita della retribuzione che avrebbe nel frattempo maturato dalla data del recesso sino a quella dell’intervenuta revoca del licenziamento, rimanendo espressamente esclusa l’applicazione dei regimi sanzionatori previsti per il recesso illegittimo dall’articolo 18, L. 300/1970.

Il datore di lavoro dovrà, pertanto, accollarsi solamente il costo relativo alle retribuzioni (comprensivo dei ratei di tredicesima, quattordicesima, Tfr, ferie e permessi) dal giorno in cui è stato comunicato il recesso fino a quello in cui il lavoratore viene invitato a riprendere servizio, nonché versare la relativa contribuzione; il costo non potrà, quindi, mai superare i 75 giorni di retribuzione dati dalla somma dei 60 giorni massimi concessi al lavoratore per l’impugnazione stragiudiziale del licenziamento⁷ e dei 15 giorni massimi entro i quali il datore di lavoro può disporre la revoca.

⁵ Cfr. Tribunale Monza, 29 gennaio 2014.

⁶ Ad esempio, per mancato rispetto della procedura di cui all’articolo 7, St. Lav., nei licenziamenti disciplinari o per mancato invio all’ITL della comunicazione preventiva di cui all’articolo 7, L. 604/1966, per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, oppure, ancora, per errato conteggio dei giorni nei licenziamenti per superamento del periodo di comporta.

⁷ Cfr. articolo 6, commi 1 e 2, L. 604/1966, in base al quale: *“Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch’essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l’intervento dell’organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L’impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l’arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l’accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”.*

E così, ad esempio, laddove il datore di lavoro comunichi il licenziamento in data 31 marzo (ultimo giorno di lavoro), il lavoratore avrebbe tempo sino al 30 maggio per impugnarlo. Se il lavoratore lo impugnasse in data 15 aprile, il datore avrebbe tempo sino al 30 aprile per revocare il licenziamento. Qualora lo revocasse in data 20 aprile il rapporto si intenderebbe ripristinato senza soluzione di continuità a far data dal 31 marzo (data del recesso), con diritto del lavoratore alla corresponsione della retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, pari a 20 giorni ossia dal 1° al 20 aprile.

Al contempo, il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente servizio; diversamente, risponderà per inadempimento contrattuale, rimanendo esposto al rischio di incorrere in un procedimento disciplinare per assenza ingiustificata e nelle relative sanzioni.

Tra le pronunce più recenti preme menzionare la sentenza del Tribunale di Vicenza n. 1/2019, la quale evidenzia come

“gli effetti ripristinatori della revoca, stabiliti dal comma 10 dell’art. 18 L. 300/1970, presuppongano una preventiva impugnazione del licenziamento, che costituisce il presupposto necessario perché il potere di revoca espliciti i suoi effetti di ricostituzione del rapporto ex tunc. Nel periodo antecedente all’impugnazione l’eventuale esercizio del potere di revoca da parte del datore di lavoro non esplica gli effetti ripristinatori del rapporto in assenza del consenso del lavoratore. Valgono, per il periodo corrente fino all’impugnazione del licenziamento, i principi già elaborati dalla giurisprudenza di legittimità prima dell’entrata in vigore del comma 10 dell’art. 18. Infatti, la revoca di un atto ricettizio come il licenziamento è stata considerata come nuova proposta contrattuale di ricostituzione del rapporto, che richiede, per la sua efficacia, l’accettazione del lavoratore. Prima dell’impugnazione del licenziamento il ripristino del rapporto di lavoro presupporrà pur sempre una manifestazione di volontà anche da parte del lavoratore per consentire gli effetti ripristinatori del rapporto. Dopo l’impugnazione del licenziamento, la norma in esame configura un potere di revoca che prescinde dalla manifestazione di volontà adesiva del lavoratore ed il potere di revoca si configura come diritto potestativo, che incide sulla sfera giuridica del destinatario, attraverso il ripristino ex tunc del rapporto di lavoro”⁸.

La giurisprudenza ha, invece, escluso la ricostituzione automatica del rapporto di lavoro nel caso in cui la revoca del licenziamento, effettuata nel termine di 15 giorni dall’impugnazione, contenga anche diverse condizioni contrattuali, come ad esempio un mutamento della sede di lavoro, poiché non si è in presenza di una semplice revoca, ma di una nuova proposta contrattuale per la quale occorre l’assenso del lavoratore⁹.

⁸ Cfr. Tribunale Vicenza, 2 gennaio 2019; conforme Tribunale Genova, 27 gennaio 2016 e Tribunale Monza, 29 gennaio 2014.

⁹ Cfr. Tribunale Vigevano, 25 marzo 2013.

La L. 92/2012 nulla ha previsto in merito alla forma della revoca, che rimane pertanto libera in forza dei principi generali¹⁰; tuttavia, essendo la revoca di cui all'[articolo 18](#), comma 10, L. 300/1970, sottoposta a un termine di decadenza (di 15 giorni), è preferibile che abbia forma scritta ai fini della prova, soprattutto nei casi in cui il dipendente non abbia ripreso servizio.

Come visto poc'anzi, il termine di 15 giorni stabilito dall'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, è un termine finale, ciò non toglie che il datore possa revocare il licenziamento anche prima che il dipendente impugni il licenziamento. In questo caso, però, troveranno applicazione i principi del codice civile richiamati più sopra, la revoca non produrrà, pertanto, gli effetti ripristinatori del rapporto di lavoro in assenza del consenso del lavoratore¹¹.

Del pari, una volta decorso il predetto termine perentorio, troveranno applicazione i consolidati principi giurisprudenziali formati precedentemente alla c.d. Riforma Fornero (occorrerà in sostanza l'accettazione del lavoratore), corretti in punto di quantificazione del danno: mentre prima della riforma il risarcimento non poteva essere inferiore alle 5 mensilità, anche laddove fossero trascorsi meno di 5 mesi, con la riforma tale importo minimo è previsto solo nei casi di nullità del licenziamento di cui all'articolo 18, comma 1, L. 300/1970¹². In tutti gli altri casi il danno è ridotto e calcolato in base alla retribuzione persa dal dipendente dal giorno del licenziamento a quello della revoca, con effetti, pertanto, simili a quelli della revoca tempestiva.

Considerato che la revoca del licenziamento è contenuta nell'articolo 18, L. 300/1970, tale disciplina è applicabile anche ai datori di lavoro privi dei requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, comma 8, St. Lav.?

Parte della dottrina, basandosi sul tenore letterale della norma, ha ritenuto doversi escludere l'applicazione dell'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, alle imprese di piccole dimensioni per le quali opera, quanto a conseguenze, l'[articolo 8](#), L. 604/1966¹³.

¹⁰ Cfr. Cassazione n. 3647/2019: "La revoca del licenziamento non richiede la forma scritta atteso il principio per cui i negozi risolutivi degli effetti di atti che richiedono – come il licenziamento – la forma scritta non sono assoggettati ad identici requisiti formali, in ragione dell'autonomia negoziale, di cui la libertà di forma costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione e parimenti libera, per le medesime ragioni, la forma dell'accettazione, da parte del lavoratore, della revoca del licenziamento, che può avvenire anche in forma tacita o presunta".

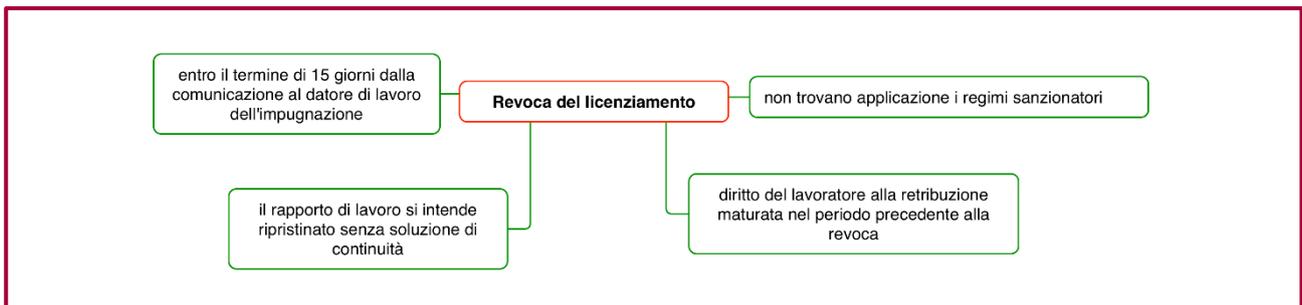
¹¹ Cfr. Tribunale Genova, 27 gennaio 2016; conforme Tribunale Vicenza, 20 marzo 2015, secondo il quale, nel disciplinare l'esercizio del potere di revoca datoriale, il Legislatore ha inteso porre unicamente un termine finale, e ciò a chiara tutela della certezza dei rapporti giuridici e dell'affidamento del lavoratore nel regolare corso della propria impugnativa. Ritenere, invece, che la norma imponga un *dies a quo* per l'esercizio del potere di revoca, finirebbe per comprimere ingiustamente l'autonomia privata, giungendo alla conclusione che se il lavoratore decidesse di non impugnare il licenziamento, il datore non potrebbe mai revocarlo.

¹² Ossia nei casi di nullità del licenziamento perché discriminatorio, ai sensi dell'articolo 3, L. 108/1990, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35, Codice pari opportunità, di cui al D.Lgs. 198/2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, T.U. maternità, di cui al D.Lgs. 151/2001, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345, cod. civ., ovvero in caso di licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

¹³ Cfr. A. Vallebona, "La Riforma del lavoro 2012", Giappichelli, 2012, pag. 47. Del medesimo avviso anche il giudice del Tribunale di Vicenza, che, con la citata sentenza n. 1/2109, ha precisato che: "Come emerge dalla formulazione letterale, la revoca esclude l'applicazione dei regimi sanzionatori, tutti quindi, previsti dall'art. 18. In particolare, i regimi sanzionatori disciplinati dai commi da 4 a 7 si riferiscono specificamente alle

Invece, per altra parte della dottrina, una lettura costituzionalmente orientata della norma, volta a evitare differenziazioni e discriminazioni tra piccole e grandi imprese, porterebbe a estendere la predetta disciplina a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni aziendali¹⁴.

In particolare, si ritiene ammissibile l'applicazione dell'[articolo 18](#), comma 10, L. 300/1970, anche alle piccole imprese nel caso in cui, con l'impugnazione del licenziamento, il lavoratore lamenti la nullità a vario titolo del recesso aziendale (ad esempio, perché discriminatorio, ritorsivo o nullo per violazione del divieto di licenziamento), invocando l'applicazione dell'articolo 18, comma 1, L. 300/1970. In questo caso l'applicazione della norma in esame è giustificata dall'ipotetica applicazione dell'articolo 18, St. Lav., al licenziamento intimato.



	Preleva il documento	Fac simile di revoca del licenziamento ai sensi dell'articolo 18, comma 10, St. Lav.
Luogo, data		
<i>raccomandata a mano</i>	Egregio Sig./Gentile Sig.ra	
	Nome e Cognome	
	Indirizzo	
Oggetto: revoca del licenziamento ai sensi dell'articolo 18, comma 10, St. Lav.		
Con riferimento al licenziamento datato _____, da Lei impugnato con lettera del _____, da noi ricevuta il successivo _____, Le comunichiamo la revoca del recesso datoriale ai sensi dell'articolo 18, comma 10, L. 300/1970.		
La invitiamo, pertanto, a riprendere immediatamente servizio in azienda.		

imprese con numero di dipendenti superiore a 15. La formulazione della norma lascia intendere che la speciale disciplina della revoca, che, come si è messo in evidenza, costituisce una deroga al regime ordinario degli atti unilaterali ricettivi, sia limitata ai soli casi di applicabilità dell'art. 18, in ragione delle più gravi conseguenze sanzionatorie previste da questa norma rispetto all'art. 8 L. 604/1966. Questa soluzione trova conforto nell'art. 5 D.Lgs. 23/2015, che ha disciplinato l'istituto della revoca espressamente per tutti i regimi sanzionatori, compresi quelli riferibili alle imprese sotto tale soglia dimensionale". Affronta il tema anche Tribunale Genova, 27 gennaio 2016.

¹⁴ Cfr. P. Rausei, M. Tuttobene, "Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior potere ad libitum dei giudici", Adapt, 2012, pag. 144.

Contestualmente alla presente comunicazione, provvederemo, quindi, alle comunicazioni amministrative agli enti per il ripristino del Suo rapporto di lavoro senza soluzione di continuità.

Con il prossimo cedolino paga Le verrà corrisposta la retribuzione da Lei maturata dalla data del recesso sino alla revoca dello stesso, come previsto per legge.

Distinti saluti.

Firma del datore di lavoro

La revoca del licenziamento dopo il *Jobs Act*

La disciplina della revoca introdotta dalla L. 92/2012 è stata, poi, riproposta nel 2015 dal Legislatore con l'inserimento, all'[articolo 5](#), D.Lgs. 23/2015, di una disposizione del tutto analoga a quella dell'[articolo 18](#), comma 10, L. 300/1970.

L'articolo 5, D.Lgs. 23/2015, rubricato "*Revoca del licenziamento*", recita infatti:

"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 decreto".

Le 2 disposizioni differiscono, quindi, per il rinvio ai diversi regimi sanzionatori del recesso previsti dalle rispettive discipline.

La norma del 2012, infatti, conclude facendo riferimento ai "*regimi sanzionatori previsti dal presente articolo*" (l'articolo 18, L. 300/1970), ossia quelli stabiliti in caso di licenziamento illegittimo disposto da un'azienda avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, comma 8, L. 300/1970¹⁵, nei confronti di un dipendente cui è applicabile la L. 92/2012, c.d. vecchio assunto.

La norma del 2015, invece, chiude col riferimento ai "*regimi sanzionatori previsti dal presente decreto*" (D.Lgs. 23/2015), ossia quelli stabiliti in caso di licenziamento nei confronti di un dipendente assunto dopo il 7 marzo 2015, cui è applicabile la disciplina delle tutele crescenti, c.d. nuovo assunto¹⁶, intimato

¹⁵ Ossia il "datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti" (Cfr. articolo 18, comma 8, L. 300/1970).

¹⁶ Cfr. Tribunale Vicenza, 2 gennaio 2019, cit..

da qualsiasi datore di lavoro, senza minimi di soglia (ciò in quanto “tra i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto” rientra anche il regime sanzionatorio previsto all’[articolo 9](#), D.Lgs. 23/2015, per le piccole imprese, ossia le imprese prive dei requisiti dimensionali di cui all’articolo 18, commi 8 e 9, L. 300/1970).

Così facendo, il Legislatore ha esteso, quindi, l’applicabilità della disciplina della revoca.

Ciò non ha, però, comportato un maggior ricorso dei datori di lavoro a tale strumento, in quanto il D.Lgs. 23/2015 ha, al contempo, ridimensionato sia l’ambito di applicabilità della tutela reintegratoria che i livelli economici delle tutele indennitarie e, altresì, ha incentivato le soluzioni conciliative di carattere meramente economico, così riducendo l’interesse dei datori di lavoro alla revoca dei licenziamenti illegittimamente disposti, soprattutto in quei casi in cui l’indennità risarcitoria eventualmente dovuta al lavoratore per l’illegittimo licenziamento sia inferiore o comunque non dissimile all’ammontare spettante allo stesso in caso di revoca (retribuzione maturata dalla data del recesso alla revoca dello stesso)¹⁷.

	Preleva il documento	Fac simile di revoca del licenziamento ai sensi dell’articolo 5, D.Lgs. 23/2015
Luogo, data <i>raccomandata a mano</i>		Egregio Sig./Gentile Sig.ra Nome e Cognome Indirizzo
Oggetto: revoca del licenziamento ai sensi dell’articolo 5, D.Lgs. 23/2015		
Facendo seguito alla nostra lettera di licenziamento del _____, preso atto dell’impugnazione dello stesso da Lei effettuata con raccomandata del _____, pervenuta il _____, con la presente disponiamo la revoca del predetto licenziamento ai sensi e per gli effetti dell’articolo 5, D.Lgs. 23/2015, invitandoLa quindi all’immediata ripresa in servizio.		
Il Suo rapporto di lavoro viene, pertanto, ripristinato senza soluzione di continuità, con corresponsione della retribuzione da Lei maturata dalla data del recesso sino alla revoca dello stesso, come previsto dalla legge.		
Distinti saluti.		
		Firma del datore di lavoro _____

¹⁷ Cfr. I. Corso, “La revoca del licenziamento”, Adapt, 2015, pag. 159.