

# **Arturo Maresca**

**La socializzazione dei costi della speciale revoca del licenziamento per g. m. o. nell'art. 14, co. 4, D.L. n. 104/2020**

**Conversazioni sul lavoro dedicate  
a Giuseppe Pera dai suoi allievi**

**Virus, stato di eccezione e scelte tragiche.**

**Le politiche del lavoro, economiche e sociali e la tutela dei diritti fondamentali nei tempi incerti dell'emergenza sanitaria e della crisi.**

**La costruzione di un nuovo diritto del lavoro.**

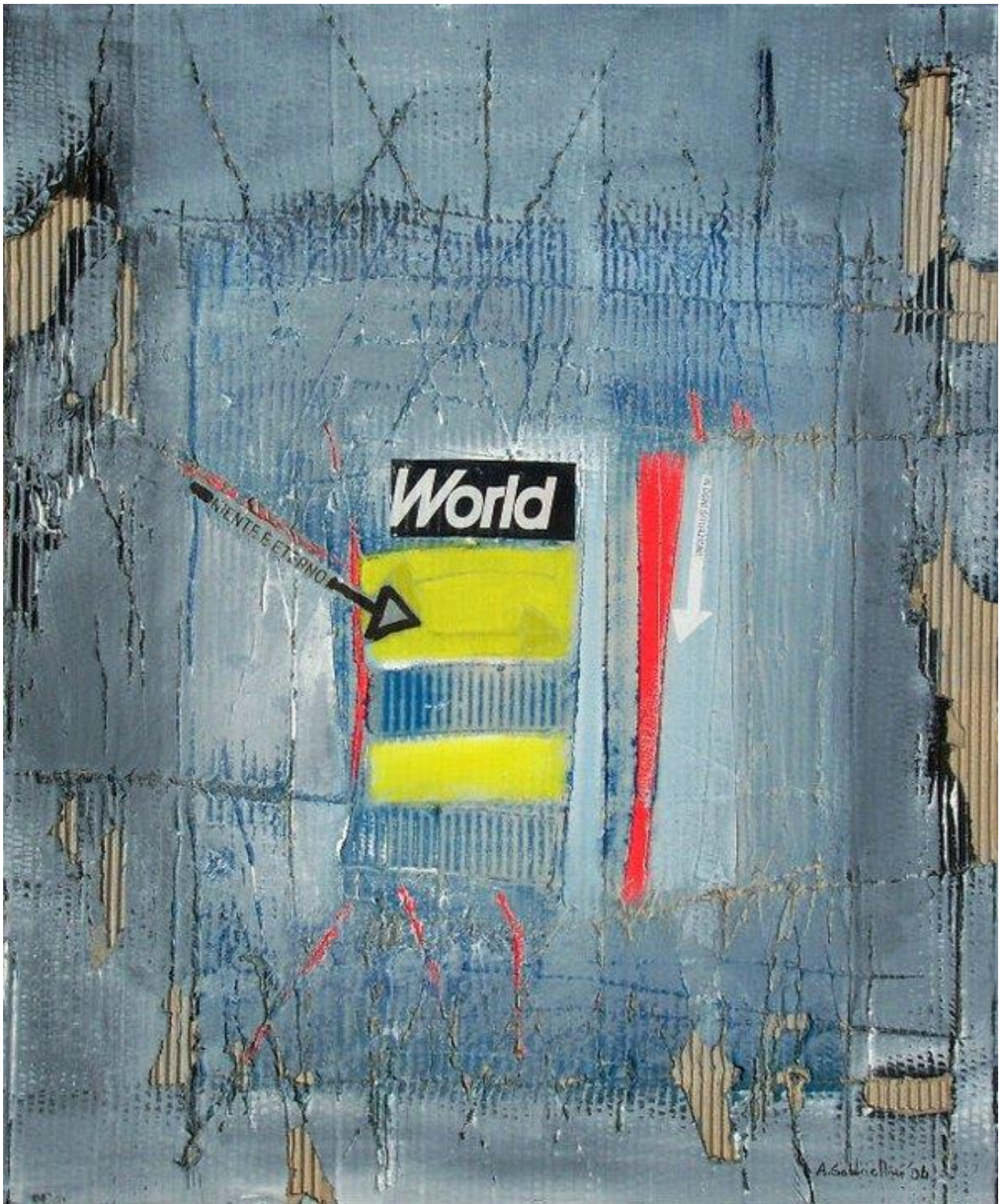
**Conversazioni sul lavoro a distanza**

**da agosto 2020 a marzo 2021**

*promosse e coordinate da* **Vincenzo Antonio Poso**

*Gruppo delle Conversazioni sul lavoro del Convento di San Cerbone*





**Andrea Gabriellini, *World*, 2004 (Ciclo Cartoni Graffiati)**

# Arturo Maresca

## La socializzazione dei costi della speciale revoca del licenziamento per g. m. o. nell'art. 14, co. 4, D.L. n. 104/2020

aggiornato al 21 settembre 2020

*\* Le osservazioni svolte nel commento all'art. 14, co. 4, D.L.n.104/2020 tengono presenti anche le osservazioni critiche che Franco Scarpelli – al quale va il mio ringraziamento – mi ha rappresentato in via amichevole ed informale.*

\*\* Il presente saggio sarà pubblicato nel fascicolo n. 3/2020 di *Lavoro Diritti Europa* - Rivista nuova di Diritto del Lavoro, Guerini Next, [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it)

**Sommario:** **1.** La revoca del licenziamento nel contesto normativo di contrasto alla pandemia; **2.** L'evoluzione normativa della revoca del licenziamento; **3.** La *ratio* della speciale revoca dell'art. 14, co. 4 in funzione del mantenimento dell'occupazione; **4.** L'ambito applicativo della revoca; **5.** Revoca e nullità del licenziamento; **6.** Le modalità temporali di esercizio della facoltà di revoca; **7.** La forma della revoca; **8.** Il trattamento economico e previdenziale dovuto al lavoratore prima e dopo la revoca.

**1.** L'art. 14 costituisce una delle norme più complesse del DL, 14 agosto 2020, n. 104 (nel prosieguo DL) sia per la delicatezza del tema affrontato – quello dei limiti eccezionali al licenziamento economico, individuale e collettivo – sia per l'oggettiva difficoltà di individuare un non facile, anche se costituzionalmente necessario, bilanciamento tra la protezione dovuta ai lavoratori per salvaguardarne l'occupazione messa a rischio dalla pandemia e la necessità delle imprese di apportare quelle modifiche strutturali alla propria organizzazione (il cui differimento potrebbe comprometterne irrimediabilmente la “*continuità aziendale*”, art. 2086, co. 2, cod. civ.) per poter, così, reagire ai profondi mutamenti dei mercati.

L'esito di questa complessa mediazione non è nitidamente espresso nell'art. 14 la cui formulazione risente, probabilmente, delle difficoltà politiche incontrate dal Governo nella ricerca di un punto di equilibrio, con la conseguenza di scaricare sull'interprete,

com'è accaduto spesso anche in passato, il compito di enucleare caso per caso (ed è questo il punto dolente) il limite posto dalla norma in materia di licenziamento economico.

Peraltro le incertezze così generate, finiscono poi per determinare esse stesse la soluzione del tutto anomala del problema, in quanto producono un effetto paralizzante che blocca di fatto i licenziamenti a causa del rischio di contenziosi giudiziari che, in un tempo così breve come quello dell'efficacia dell'art. 14, non potrebbero neppure essere risolti dalla Cassazione nell'esercizio della funzione nomofilattica.

Un blocco di cui beneficiano, naturalmente, i soli lavoratori a tempo indeterminato, sacrificando, invece, la posizione dei lavoratori (dipendenti o autonomi) temporanei (cioè i giovani) che pagano, come sempre, il prezzo più alto della crisi con la perdita di 840.000 posti di lavoro stimata dall'ISTAT per il secondo trimestre dell'anno.

Le indubbe difficoltà interpretative sollevate dall'art. 14 si accentuano con riferimento alla singolare disposizione contenuta nel co. 4 che prevede una disciplina speciale finalizzata a favorire la revoca dei licenziamenti per GMO avvenuti nell'anno 2020.

Per comprendere il significato di questa norma può essere d'aiuto orientare l'indagine in una duplice prospettiva.

La prima riguarda i tre nuclei normativi nei quali si articola l'art. 14: a) i limiti imposti al licenziamento collettivo (co. 1) ed a quello individuale per GMO (co. 2); b) le eccezioni a tali limiti (co. 3); c) infine, la revoca del licenziamento per GMO (co. 4). Con riferimento ad essi si tratta di valutare nel loro insieme (si direbbe quasi gli uni per mezzo degli altri, evocando l'art. 1363 cod. civ.) l'art. 14 che realizza quel bilanciamento voluto dal legislatore tra limiti al licenziamento e mitigazione delle azioni consentite ai datori di lavoro a fronte di tali limiti.

La seconda concerne la regolamentazione dettata dall'art. 46, DL, 17 marzo 2020, n. 18, convertito con L, 24 aprile 2020, n. 27 che, come dice il legislatore nella rubrica dell'art. 14 (ma anche nei co. 1 e 2), viene *prorogato*, ma non reiterato con una mera replica. Ed è proprio questo il punto da approfondire, in quanto una valutazione comparativa consente di evidenziare consonanze, differenze e similitudini tra le due norme.

**2.** Per avviare l'indagine relativa all'art. 14, co. 4, occorre – anche se può apparire scontato – accennare, sia pure schematicamente, alle diverse discipline della revoca del licenziamento che si sono succedute nel corso dei tempi.

Quando la materia non era oggetto di una specifica regolamentazione (cioè prima della L 28 giugno 2012, n. 92), il licenziamento non poteva essere revocato dopo il suo perfezionamento che avviene con la ricezione della relativa comunicazione, salvo il

consenso prestato dal lavoratore interessato, anche per comportamenti concludenti mediante l'accettazione del ripristino del rapporto di lavoro<sup>1</sup>.

L. n. 92/2012 – in analogia con quanto avvenuto per le dimissioni – ha dettato una regola generale in materia di revoca del licenziamento che si legge, pur se di contenuto identico, negli artt. 18, co. 10, L 20 maggio 1970, n. 300 e 5, D. lgs., 4 marzo 2015, n. 23, il primo riferito ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, il secondo per quelli destinatari delle tutele crescenti<sup>2</sup>.

Com'è noto, la disciplina ordinaria della revoca del licenziamento: a) assoggetta tale revoca ad un "*termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo*"; b) prevede il "*diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca*"; c) esclude l'applicazione dei regimi sanzionatori previsti nel caso di illegittimità del licenziamento.

La disciplina speciale della revoca del licenziamento per GMO al tempo del COVID è stata, invece, declinata, prima, dall'art. 46, co. 1-*bis* e, poi, dall' art.14, co 4.

La disciplina comune a queste due norme prevede che: 1) si applichi a tutti i datori di lavoro "*indipendentemente dal numero dei dipendenti*"; 2) la revoca può avvenire "*in ogni tempo*"; c) purché il datore di lavoro "*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*"; d) il rapporto di lavoro a seguito della revoca "*si intende ripristinato senza soluzione di continuità*"; e) nonché "*senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro*".

Le differenze tra l'art. 46, co. 1-*bis* e l'art. 14, co. 4 riguardano, invece, soltanto l'ambito applicativo, in quanto la prima norma si rivolge ai soli licenziamenti intervenuti "*nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020*", mentre la seconda a tutti i licenziamenti avvenuti "*nell'anno 2020*".

**3.** Ad un primo sguardo appare agevole individuare la *ratio* – condivisibile o meno – dell'art. 14, co. 4 che, in sintonia con l'art. 46, ma estendendone significativamente la portata (estesa, come si è visto, a tutti i licenziamenti per GMO dell'anno 2020),

---

<sup>1</sup> Secondo Cass., 17 novembre 2016, n. 23435, in *NGL*, 2017, 219 "*in caso di licenziamento, il rapporto di lavoro si risolve ed anche per la sua ricostituzione, a seguito della revoca del recesso datoriale (con riferimento al regime anteriore alla l. n. 92 del 2012), occorre il consenso del lavoratore; ne consegue che la revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro, non seguita dal ripristino del rapporto, non può sottrarre al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva, prevista dall'art. 18, 5° comma, stat. lav., nel testo ratione temporis applicabile*".

<sup>2</sup> Per T. Vicenza, 02-01-2019, in *NNG*, 2019, 200, "*l'ipotesi di revoca del licenziamento di cui al 10° comma, art. 18 l. 300/1970 riconosce al datore di lavoro il diritto potestativo di ripristinare il rapporto senza soluzione di continuità e retroattivamente; la preventiva impugnazione del licenziamento 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; la speciale disciplina della revoca in oggetto è 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*".

intende socializzare i costi delle revoche dei licenziamenti per GMO per contrastare, anche in questo modo, le conseguenze della pandemia sul mantenimento dell'occupazione (nel nostro caso attraverso il ripristino dei rapporti di lavoro estinti a causa del licenziamento) che è la finalità perseguita dall'intero art. 14, ma anche da altre norme del DL, come quella relativa ai contratti a termine.

Per realizzare questa operazione il legislatore ha utilizzato le integrazioni salariali degli artt. 19 e ss, DL n. 18/2020, che consentono di minimizzare (fin quasi ad azzerarli) i costi della revoca dei licenziamenti, rispetto alla regola generale (artt. 18, co. 10, L n. 300/1970 e 5, D. lgs., n. 23/2015), per cercare di incentivare in questo modo i datori di lavoro a valutarne la possibilità.

La norma è stata severamente criticata da chi ha ritenuto troppo vantaggiose le agevolazioni offerte dal legislatore al datore di lavoro per indurlo alla revoca del licenziamento, si deve però considerare che tale revoca rappresenta, per qualsiasi datore di lavoro, una forte anomalia; un'operazione, per così dire, quasi innaturale, in quanto ripristina quel rapporto di lavoro di cui il datore di lavoro aveva ritenuto di disfarsi con il licenziamento e, quindi, costituisce una sorta di sconfessione della decisione imprenditoriale in precedenza assunta. Conseguentemente solo condizioni di estremo favore per il datore di lavoro possono incidere sull'efficacia della norma e, così, rendere realistico il suo funzionamento.

Si è anche osservato che la norma, così come confezionata, potrebbe indurre il datore di lavoro ad assumere comportamenti opportunistici attenuando, per un verso, il rischio del licenziamento, quindi finendo per agevolarlo e, per altro verso, consentendo condotte del datore di lavoro in frode alla legge o forme di abuso del potere di revoca.

A queste critiche si può replicare che l'effetto della revoca del licenziamento è, comunque, il ripristino, certo e rapido, del rapporto di lavoro (senza dover attendere l'esito di un giudizio), con un indubbio vantaggio per il dipendente che recupera la propria condizione di occupato a tempo indeterminato. Peraltro per il periodo che va dal licenziamento al ripristino del rapporto di lavoro, il prestatore non subisce alcun pregiudizio quanto all'anzianità contributiva che gli viene accreditata unitamente alle integrazioni salariali in sostituzione del reddito lavorativo, come peraltro avviene per tutti i lavoratori sospesi.

Con riferimento ai rischi di comportamenti in frode alla legge o di forme di abuso del potere di revoca è agevole replicare che ciò accade non di rado nel diritto del lavoro, così da parte del datore di lavoro come del lavoratore, ma non mancano certamente gli strumenti per contrastare efficacemente situazioni di questo genere.

Insomma la critica più fondata sembra essere quella opposta, di velleitarismo per la scarsa probabilità di utilizzo pratico della norma. Ma all'interno di una congerie di norme impegnate a preservare l'occupazione dalle devastazioni provocate dalla

pandemia, anche l'agevolazione della revoca del licenziamento appare coerente per consentire al datore di lavoro di *rimediare* ad un licenziamento per GMO che interviene in un contesto così gravido di incertezze sia normative sia economiche che possono indurre a modificare repentinamente le decisioni aziendali.

In questa prospettiva la revoca del licenziamento viene, per la prima volta, inserita in termini più circoscritti nell'art. 46 (si evidenzierà in seguito che non era contenuta nella norma originaria) che prevede un divieto di licenziamento generalizzato ed uniforme per tutti i datori di lavoro. Invece l'ambito applicativo della revoca è più ampio nell'art. 14 che dà vita ad un analogo divieto, però, *mobile* in relazione alla sua efficacia temporale (in molti casi anticipata rispetto al 31 dicembre 2020) e, secondo alcuni, anche *flessibile* poiché destinano a non operare in alcune ipotesi.

Fin qui si è detto della valutazione della norma quanto al contemperamento sostanziale delle tutele dovute a chi lavora con l'incentivazione rivolta al datore di lavoro a ripristinare il rapporto di lavoro, senza, quindi, trascinare in considerazioni che riguardano i vantaggi conseguibili in sede giudiziaria che costituiscono, insieme, un parametro di effettività della tutela, ma anche una sconfitta (quanto meno temporanea) della funzione di protezione del diritto del lavoro che dovrebbe compiutamente realizzarsi nei luoghi di lavoro (anche a mezzo del sindacato) e che prescinde dal maggior lucro che si può trarre da una definizione (anche transattiva) della controversia giudiziale.

Si vedrà se in sede di conversione del DL il legislatore, a fronte dei rilievi emersi, intenderà confermare la norma o modificarla.

**4.** Le osservazioni fin qui svolte rendono più agevole l'esame dei problemi interpretativi dell'art. 14, co. 4, iniziando da quello relativo all'ambito applicativo della norma.

**4.1.** È chiara l'indicazione del legislatore di limitare la disciplina della revoca ai soli licenziamenti per GMO escludendo quelli per riduzione di personale, perché probabilmente in quest'ultimo caso le procedure preventive di informazione e consultazione sindacale costituiscono un *filtro* che opera *a monte*, rendendo improbabile un ripensamento del datore di lavoro *a valle* dei licenziamenti effettuati dopo un confronto che si è sviluppato nell'arco di settantacinque giorni nel quale datore di lavoro e sindacato hanno esaminato, con esito negativo, ogni possibile alternativa al licenziamento.

Pertanto il punto che differenzia, nella prospettiva della revoca, il licenziamento per GMO da quello per riduzione di personale riguarda proprio la dimensione degli interessi – individuali e collettivi – sui quali il licenziamento viene ad incidere. Non c'è dubbio, infatti, che la revoca disposta unilateralmente dal datore di lavoro si attaglia

ad una dimensione individuale del licenziamento e delle ragioni che lo hanno determinato che si riflette inevitabilmente sulla stessa revoca.

Ciò non vuol dire che la revoca dei licenziamenti collettivi sia inammissibile, ma che essa dovrebbe *ripercorrere a ritroso* le ragioni collettive del licenziamento, anche per quanto riguarda i criteri di scelta dei lavoratori che ne sono stati destinatari e, peraltro, senza tralasciare le interferenze con il diritto previsto dall'art. 15, co. 6, L. 29 aprile 1949, n. 264 di "*precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi*" dal licenziamento collettivo.

**4.2.** La questione che si può porre riguarda, invece, l'esatta identificazione dei licenziamenti per GMO per i quali la revoca può essere esercitata.

La risposta più semplice, ma non risolutiva, potrebbe essere quella che la revoca riguarda i licenziamenti per GMO per i quali opera la preclusione del co. 2 dell'art. 14.

Ma proprio su questo punto nascono i dubbi, in primo luogo per la distinzione tra il GMO conseguente a ragioni organizzative o produttive relative all'azienda e quello collegato alla posizione del lavoratore (tra i casi più ricorrenti in giurisprudenza ci sono, com'è noto, quelli del licenziamento dell'autista conseguente alla revoca della patente o di chi opera in aeroporto a seguito del ritiro del tesserino aeroportuale). Una distinzione, però, irrilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 14, co. 4 che si richiama, senza alcuna distinzione, alla nozione di giustificato motivo oggettivo dell'art. 3, L. n. 604/1966.

C'è poi la questione del licenziamento per superamento del periodo di comportamento o per inidoneità permanente ed assoluta, in questi casi – nonostante le diverse opinioni di molti – continuo ad essere convinto che il licenziamento non avviene per GMO riconducibile all'art. 3, L. n. 604/1966, bensì in base, nella prima ipotesi, all'art. 2110 cod. civ. e, nella seconda, agli artt. 4, co. 4, L. 12 marzo 1999, n. 68 e 42, D. lgs., 9 aprile 2008, n. 81.

Non c'è dubbio che la revoca non opera nel caso del licenziamento del dirigente, ancorché motivato da ragioni organizzative, non essendo riconducibile all'art. 3, L. n. 604/1966.

**4.3.** È altrettanto chiara la volontà del legislatore – passando ad un ulteriore profilo relativo all'ambito di applicazione dell'art. 14, co. 4 – di estendere la possibilità di revoca a tutti i licenziamenti per GMO avvenuti "*nell'anno 2020*".

Quindi ed incontestabilmente anche ai licenziamenti per GMO intervenuti in vigore dell'art. 14 e del divieto da esso posto con il co. 2.

In questo modo il legislatore ha voluto consapevolmente ampliare l'ambito applicativo della revoca rispetto a quello previsto dall'art. 46 che riguardava i soli licenziamenti per GMO intervenuti "*nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020*".



In proposito si deve ricordare che, come si è anticipato, il co. 1-*bis* è stato aggiunto all'art. 46 dall'art. 80, co. 1, lett. b), DL 19 maggio 2020, n. 34, convertito con L 17 luglio 2020, n. 77.

Ciò significa che la revoca disciplinata dall'art. 46, co. 1-*bis* era riservata soltanto ai licenziamenti avvenuti (dal 23 febbraio al 17 marzo 2020), cioè ben prima dell'approvazione di tale norma (19 maggio 2020) che, quindi, escludeva dal suo campo di applicazione non solo i futuri licenziamenti, ma anche quelli immediatamente precedenti, diversamente dalla scelta effettuata dal legislatore con l'art. 14, co. 4.

Si deve anche evidenziare che la modifica dell'efficacia temporale di quest'ultima norma evidenzia la volontà del legislatore di sganciare la speciale revoca del licenziamento per GMO da quel circoscritto periodo (23 febbraio/17 marzo 2020) che ha preceduto l'applicazione dei primi interventi giuslavoristici finalizzati a contrastare la pandemia nella sua fase iniziale, offrendo al datore di lavoro l'opportunità di valutare l'alternativa tra l'utilizzo delle speciali integrazioni salariali con causale Covid e la revoca dei licenziamenti effettuati prima dell'attivazione di questi ammortizzatori, cioè quando ancora non sussisteva (e, quindi, non era valutabile) un'alternativa del genere.

In questo modo la revoca del licenziamento da strumento contingente (nell'art. 46) per rimediare a licenziamenti frettolosamente adottati dal datore di lavoro nel momento iniziale della pandemia ed in assenza di alternative normative, diviene strutturale (art. 14, co. 4) con l'obiettivo (probabilmente utopico) di concorrere al mantenimento dell'occupazione nell'anno *horribilis* della pandemia, anche consentendo al datore di lavoro di rimediare a valutazioni errate non solo sul piano giuridico per le incertezze relative al divieto di licenziamento posto dall'art. 14, co. 2, ma anche quanto all'impatto della pandemia sull'organizzazione produttiva aziendale in un primo tempo stimato negativamente a tal punto da indurre al licenziamento per GMO, ma rivelatosi poi nel corso dell'anno meno grave, con l'opportunità di far rientrare in servizio il lavoratore licenziato (attesa la *convenienza* della revoca), anziché assumere una nuova risorsa inesperta.

Per questo la disciplina della revoca retroagisce al 1° gennaio 2020, ancor prima quindi della dichiarazione governativa di emergenza epidemiologica da Covid (adottata il 31 gennaio 2020) e si proietta, al pari delle altre misure del DL, fino al termine del corrente anno nella speranza (anch'essa utopica) che ciò sia sufficiente.

Si può, quindi, concludere su questo punto precisando ulteriormente che, attesa la natura ricettizia dell'atto di recesso, l'art. 14, co. 4 si applica a quei licenziamenti per GMO che sono stati comunicati al lavoratore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020, a prescindere dal momento in cui si estingue il rapporto di lavoro a seguito del preavviso.

**4.4.** Da quanto fin qui detto appare chiaro che l'art. 14, co. 4 si applica a tutti i licenziamenti per GMO avvenuti nell'anno 2020.

L'obiezione che è stata sollevata rispetto a tale affermazione punta a definire l'ambito applicativo dell'art. 14, co. 4 valorizzando un ulteriore elemento enucleato dalla norma, laddove stabilisce che *“il datore di lavoro ... può ... revocare ... 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”*.

Con la conseguenza, quindi, che le condizioni per la concessione delle integrazioni salariali di cui agli artt. 19 e ss. DL n. 18/2020 dovrebbero operare anche per l'esercizio della facoltà di proroga e, quindi, la revoca si applicherebbe ai soli licenziamenti intimati nei periodi per i quali: a) il legislatore ha previsto la CIGO-Covid; b) la stessa sia ancora richiedibile, in quanto non siano scaduti i termini per la domanda; c) sia stata concessa dall'INPS; d) il datore di lavoro non abbia fatto richiesta dell'esonero contributivo, alternativo alle integrazioni salariali (art. 3).

Si tratta di una tesi che non può essere condivisa, in quanto sovrappone due diversi piani dell'art. 14, co. 4: quello che definisce i licenziamenti oggetto della facoltà di revoca e l'altro che riguarda l'obbligo imposto al datore di lavoro per l'attivazione dei trattamenti dovuti al dipendente il cui licenziamento sia stato revocato.

Del resto di fronte ad una disposizione così chiara, come quella contenuta nell'art. 14, co. 4, che applica la disciplina della revoca a tutti i licenziamenti per GMO intervenuti *“nell'anno 2020”*, la diversa volontà del legislatore di circoscrivere tale disciplina si sarebbe dovuta manifestare in modo netto, vale a dire sovrapponendo ed integrando il termine di efficacia temporale con specifiche condizioni che il legislatore avrebbe dovuto definire come tali.

Anche perché la disciplina delle integrazioni salariali degli artt. 19 e ss., DL n. 18/2020 si incrocia con quella dell'art. 1, DL che pone il ricorso alle integrazioni salariali in alternativa all'esonero contributivo (art. 3), la cui fruizione – come si è detto – impedirebbe altrimenti la revoca che, invece, nulla ha a che vedere con l'esonero.

Il problema che, quindi, la norma pone, riguarda non già l'ambito applicativo della disciplina della revoca, bensì i trattamenti dovuti al lavoratore sollevando semmai il problema che si potrebbe porre ove il datore di lavoro avesse omissso di chiedere, contestualmente alla revoca, le integrazioni salariali (tema che in seguito sarà ripreso nell'ultimo paragrafo).

**4.5.** Quanto all'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 14, co. 4, la norma si limita a precisare che la revoca può essere esercitata da qualsiasi datore di lavoro *“indipendentemente dal numero dei dipendenti”* occupati.

Ciò evidenzia l'intenzione del legislatore di generalizzare la disciplina della revoca nei confronti di tutti i datori di lavoro che sono assoggettati al vincolo del GMO di licenziamento, senza peraltro collegare in alcun modo tale revoca con la differenziazione del regime sanzionatorio del licenziamento oggetto di essa.

Quanto ai lavoratori destinatari della revoca nessuna funzione selettiva sembra possibile attribuire al fatto che l'art. 14, co. 4 “*deroga alle previsioni di cui all' articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300*”, senza fare alcun riferimento alla revoca disciplinata dall'art. 5, D. lgs., n. 23/2015 riguardante il licenziamento dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. Infatti, come si è già detto, le due discipline sono identiche e, questo, implica che la deroga alla disciplina ordinaria della revoca operi, in entrambi i casi.

**5.** Le considerazioni fin qui accennate dimostrano l'ampia portata della revoca disciplinata dall'art. 14, co. 4.

Rispetto a questa conclusione deve essere presa in considerazione l'obiezione di chi intende sostenere che la revoca non può trovare applicazione quando il licenziamento è nullo e tale sarebbe il licenziamento in violazione del divieto posto dal co. 2 dell'art. 14 che, pertanto, non sarebbe revocabile.

Si tratta, a mio avviso, di un'obiezione infondata.

Infatti la volontà del legislatore di applicare la revoca anche ai licenziamenti per GMO intervenuti nella vigenza dell'art. 14, co. 2 è stata manifestata in modo talmente esplicito da superare ogni dubbio, specialmente se si confronta – come si torna a ripetere – la disciplina dell'art. 14, co. 4 con quella dell'art. 46, co. 1-*bis*, quest'ultima riferita ai soli licenziamenti intervenuti anteriormente dell'entrata in vigore della norma e la prima riferita anche ai licenziamenti futuri.

Peraltro gli effetti della nullità – ipotizzando che sia tale il licenziamento in violazione dell'art. 14, co. 2 – sono quelli che il legislatore dispone e non quelli che sono esclusi dallo stesso legislatore (art. 14, co. 4) e che l'interprete ritiene di poter ricavare dalle categorie generali, prescindendo dal dato normativo.

Nella prospettiva ora accennata, si deve inoltre considerare che non sembra possibile ricondurre la revoca del licenziamento neppure nello schema dell'art. 1423 cod. civ. per sostenere che essa realizzerebbe un'inammissibile sanatoria dell'atto unilaterale di recesso nullo, in quanto il licenziamento, pur privato dell'effetto estintivo, darebbe titolo alle integrazioni salariali con effetti *ex tunc*.

Infatti anche tralasciando le indubbe contraddizioni e forzature di una siffatta ricostruzione che trasforma la revoca in un'inverosimile convalida del licenziamento, si deve comunque osservare – ed è questo il punto da evidenziare - che secondo l'art. 1423 l'inammissibilità della convalida del contratto nullo (e, quindi, dell'atto unilaterale *ex art. 1324*) opera soltanto “*se la legge non dispone diversamente*”, lasciando quindi al legislatore la possibilità di soluzioni diverse che, nel caso che ci

riguarda (sempre per chi volesse evocare l'art. 1423), sono quelle chiaramente *disposte* dall'art. 14, co. 4.

**6.** Venendo alle modalità temporali di esercizio della facoltà di revoca, il legislatore si limita ad indicare che essa può avvenire “*in ogni tempo*”, senza quindi sottoporre l'esercizio della revoca né ad un termine iniziale – che nella disciplina ordinaria coincide con l'impugnazione del licenziamento – né ad una decadenza.

**6.1.** Se alle parole del legislatore deve darsi il senso letterale che hanno, la facoltà del datore di lavoro di “*revocare in ogni tempo il recesso*” non trova ostacoli nella pendenza del giudizio intrapreso dal lavoratore per impugnare il licenziamento. Con la conseguenza che la revoca può avvenire anche in corso di causa, ma naturalmente prima della decisione del Giudice.

Questa affermazione è stata criticata osservandosi che essa tende ad assolutizzare il dato normativo con l'effetto di consentire la revoca non solo in corso di causa, ma addirittura fino al passaggio in giudicato della sentenza che decide sull'impugnazione del licenziamento

L'obiezione, però, non coglie nel segno, perché è difficile sottoporre l'esercizio della facoltà di revoca ad un limite temporale contraddicendo la scelta univoca del legislatore specialmente tenendo conto dell'intenzionalità di tale scelta di derogare al regime delle decadenze all'esercizio della facoltà di revoca stabilito in via ordinaria dagli artt. 18, co. 10, L n. 300/1970 e 5, D. lgs. n. 23/2015.

L'individuazione del limite temporale della revoca in coincidenza con la decisione del giudice sull'impugnazione del licenziamento, deriva dalle conseguenze di tale decisione che, annullando il licenziamento, ne rimuove gli effetti sostituendoli con le sanzioni previste dal legislatore.

Semmai ci si potrebbe interrogare, ma l'art. 14, co. 4 non opera in un arco temporale sufficientemente ampio per rendere concreto questo aspetto, su cosa potrebbe avvenire se fosse riformata la sentenza di primo grado di accoglimento dell'impugnazione del licenziamento; infatti in questo caso verrebbero meno le sanzioni applicate dalla sentenza riformata e si ripristinerebbe il licenziamento e, quindi, la sua possibilità di revoca.

Si è anche osservato che una revoca in corso di causa potrebbe consentire condotte opportunistiche del datore di lavoro che, in relazione all'andamento della causa (ad esempio se non fossero state ammesse le prove), potrebbe revocare il licenziamento per evitare le conseguenze patrimoniali derivanti da una soccombenza nel giudizio.

Al riguardo è, però, possibile osservare, usando le parole della Cassazione (21 maggio 2018, n. 12448), che la previsione della revoca del licenziamento risulta finalizzata proprio a favorire il ripensamento del datore di lavoro circa la decisione di risolvere il rapporto per sottrarsi, così, alle conseguenze sanzionatorie previste nel caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento.

Del resto con la revoca prevista dall'art. 14, co. 4 il lavoratore ottiene una tutela comparabile con quella giudiziale, anche in considerazione del fatto che il ripristino del rapporto di lavoro – affatto scontato nel vigente regime sanzionatorio del licenziamento per GMO illegittimo – si realizza in tempi più brevi di quelli del giudizio e senza l'alea che, comunque, lo caratterizza.

Quindi la tutela conseguente alla revoca si palesa congrua anche rispetto a quella giudiziale.

Se invece la critica fosse mossa dalla preoccupazione relativa alle spese del giudizio, si deve ricordare che il giudice, dichiarando l'estinzione della causa per l'intervenuta cessazione della materia del contendere, provvederà a liquidare le spese di giudizio in base all'accertamento della soccombenza virtuale.

**6.2.** Sempre con riferimento alle modalità temporali di esercizio della facoltà di revoca, si deve considerare che se, da una parte, il datore può “*revocare in ogni tempo il recesso*”, deve anche procedere “*contestualmente*” alla “*richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale*” che costituisce il trattamento, comunque, dovuto al lavoratore “*a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento*”.

Sulla scorta di quanto appena detto è possibile precisare che, secondo l'art. 14, co. 4, la revoca può essere esercitata fino al termine del periodo durante il quale sono previste le integrazioni salariali riconducibili agli artt. 19 e ss., DL n. 18/2020, cioè fino al 31 dicembre 2020. Infatti superato tale termine viene meno la possibilità di accedere al trattamento dovuto a fronte della speciale revoca dell'art. 14, co. 4.

Tale conclusione non si pone in contrasto con quanto si è detto in relazione all'ambito applicativo della revoca (v. *supra* il paragrafo 4.4) e, neppure, con l'estensione della facoltà di revoca anche ai licenziamenti per GMO avvenuti, ad esempio, nel mese di gennaio 2020, quando ancora non operava l'art. 19, DL n. 18/2020.

Infatti, come si dirà nel prosieguo, in questo caso il diritto a fruire delle integrazioni salariali costituisce un effetto della revoca che si produce in base non già alla sussistenza della causa integrabile di cui all'art. 19, bensì alla volontà del legislatore espressa nell'art. 14, co. 4.

**7.** Quanto alla forma della revoca e delle modalità di comunicazione, il legislatore non si preoccupa neppure di richiedere la forma scritta.

È opportuno ricordare che, secondo la giurisprudenza della Cassazione (7 febbraio 2019, n. 3647; 5 marzo 2008, n. 5929), *“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, di cui la libertà di forma costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione”*.

Nel caso dell'art. 14, co. 4 però, la questione della forma assume un minor rilievo, proprio per l'obbligo del datore di lavoro di procedere *“contestualmente”* alla *“richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale”* che costituisce, comunque, una manifestazione di volontà idonea a configurare la revoca, una volta che sia stata portata a conoscenza del dipendente.

**8.** Per quanto riguarda il trattamento economico e contributivo dovuto al lavoratore a seguito della revoca del licenziamento il legislatore dispone che esso sia posto integralmente a carico della collettività, socializzando così i costi della revoca con l'obiettivo, come si è detto, di indurre il datore di lavoro, sollevato da qualsiasi onere economico, a ripristinare un rapporto di lavoro già estinto a seguito del licenziamento.

Infatti il lavoratore avrà diritto alle integrazioni salariali previste dagli artt. 19 e ss., DL n. 18/2020 *“a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento”* e fino al ripristino del rapporto di lavoro che avviene con la revoca.

Appare chiaro, quindi, che occorre distinguere il periodo che va dal licenziamento al ripristino del rapporto di lavoro a seguito della revoca, da quello successivo.

**8.1.** Per quanto riguarda il primo periodo (intercorrente dal licenziamento alla revoca), si deve subito osservare che il diritto del lavoratore alle integrazioni salariali deriva dalla revoca del suo licenziamento ed è un effetto che il legislatore riconduce ad essa.

Quindi si potrebbe dire che la revoca costituisce essa stessa la causa integrabile o, forse meglio, che il diritto del lavoratore alle integrazioni salariali degli artt. 19 e ss. prescinde completamente dalle condizioni necessarie per chiedere l'intervento della CIGO-Covid, in quanto il fatto costitutivo di tale diritto si produce in base alla revoca del licenziamento che è il presupposto unico e sufficiente espresso nell'art. 14, co. 4.

Quindi anche se il datore di lavoro non avesse mai fatto domanda delle integrazioni salariali per il personale dipendente (o se tale domanda non fosse stata accolta) oppure se avesse optato per l'esonero contributivo dell'art. 3, DL o infine se avesse chiesto tali integrazioni per un brevissimo periodo, il diritto del lavoratore alle integrazioni si

produrrebbe ugualmente in base alla revoca del suo licenziamento in applicazione dell'art. 14, co. 4.

Più precisamente le integrazioni salariali dovute a seguito della revoca restano del tutto estranee alle integrazioni salariali a cui possono accedere i datori di lavoro nel caso in cui *“nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* (art. 19, co. 1).

Con la conseguenza che le integrazioni salariali per revoca non incidono e, quindi, non sono scomputabili dalle settimane di CIGO-Covid concesse dallo stesso art. 19, DL n. 18/2020 e dall'art. 1, DL e la loro richiesta non è neppure sottoposte agli stessi termini, ma a quanto stabilito dall'art. 14, co. 4. Così come il loro utilizzo non interferisce sull'esonero contributivo nella duplice prospettiva sia di non precludere al datore di lavoro di beneficiare di tale esonero, riservato dal legislatore ai datori di lavoro che *“non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1”* (e non, anche, quelli dell'art. 14, co. 4) sia di non costituire presupposto per beneficiare dell'esonero contributivo limitato ai soli datori di lavoro *“che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020”* delle integrazioni salariali.

Coerentemente e per completezza si deve aggiungere, all'opposto, che se il datore avesse sottoscritto un accordo aziendale che lo obbliga ad incrementare le integrazioni salariali dovute ai lavoratori sospesi nella misura del 100% della retribuzione corrente, tale trattamento di miglior favore non dovrà essere applicato anche al lavoratore il cui licenziamento sia stato revocato, in quanto il suo diritto è quello stabilito *ex lege* dall'art. 14, co. 4 e non anche quello previsto dall'accordo collettivo che ha un diverso ambito applicativo e, come noto, non è estensibile in via analogica (ove mai ci fossero gli estremi per farlo).

Mentre se il lavoratore fosse stato licenziato il 2 gennaio 2020 e la revoca fosse avvenuta dopo il 15 agosto (data di entrata in vigore del DL) avrebbe, comunque, diritto alle integrazioni salariali degli artt. 19 e ss. *“a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento”*, cioè anche per il periodo in cui la CIGO-Covid non era ancora operativa, poiché il diritto alle integrazioni nasce con la revoca del licenziamento e, quanto alla sua decorrenza, è disciplinato dall'art. 14, co. 4.

Si può, quindi, dire sul piano descrittivo che, se la revoca del licenziamento avviene in prossimità della fine dell'anno 2020, il costo del ripristino del rapporto di lavoro è interamente assorbito dalle integrazioni salariali.

Si è già accennato all'ipotesi del datore di lavoro che revoca il licenziamento in applicazione dell'art. 14, co. 4, ma omette *“contestualmente”* di fare *“richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale”*.

Tale omissione non comporta l'applicazione della disciplina ordinaria della revoca (che, comunque, continua a resta in vigore) in mancanza di una disposizione che

preveda tale conversione, bensì il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito per la perdita dei trattamenti (economici e contributivi) di cui ha diritto *ex art* 14, co. 4.

**8.2.** Dal momento del ripristino del rapporto di lavoro a seguito della revoca il lavoratore sarà destinatario degli stessi trattamenti applicati a tutti gli altri dipendenti.

Quindi se tutto il personale dipendente è impegnato nel lavoro, anche il destinatario della revoca, a seguito del ripristino del rapporto di lavoro, riprenderà a svolgere la sua prestazione.

Mentre sarà sospeso al pari degli altri dipendenti se il datore di lavoro abbia richiesto le integrazioni salariali previste dall'art. 1, DL, senza optare per l'esonero contributivo dell'art. 3, DL.

La ricostituzione della normale funzionalità del rapporto di lavoro per effetto della revoca, implica anche la possibilità, ad esempio, per il lavoratore di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a seguito degli accordi aziendali previsti dall'art. 14, co. 3 che consentono di fruire della NASPI.

Se il lavoratore licenziato per GMO avesse ricevuto a seguito di tale licenziamento la NASPI, dovrà restituire tale trattamento all'INPS che potrà anche conguagliarlo con quello dovuto per le integrazioni salariali.