

Corte di Cassazione, 7 ottobre 2025, n. 26954 – *Presidente dott. Manna.*

Lavoro subordinato – Revoca del licenziamento – Stato di gravidanza – Rifiuto di svolgere la prestazione – Licenziamento per giusta causa – Eccezione di inadempimento – Buona fede e correttezza – Proporzionalità (Artt. 2058, 1375 cod. civ.)

Anche in caso di lavoratrice in gravidanza, il diritto potestativo di revoca del licenziamento decorre sempre dalla data di impugnazione del licenziamento medesimo, pur se tale impugnazione non palesi lo stato di gravidanza.

Il termine di quindici giorni per l'esercizio del diritto di revoca è perentorio; e pertanto, non è suscettibile di interruzione o sospensione alcuna a seguito di successiva produzione di documentazione concernente lo stato di gravidanza della lavoratrice.

★ ★ ★

Maria Giovanna Elmo

La revoca del licenziamento nel diritto vivente: requisiti sostanziali e funzione dell'istituto

Sommario: 1. Il caso. 2. Brevi cenni al quadro normativo di riferimento. 3. La conoscibilità dei fatti quale elemento sostanziale della revoca del licenziamento? 4. I chiarimenti della Cassazione sul carattere sostanziale del termine per la revoca del licenziamento. 5. Riflessioni conclusive.

1. *Il caso*

La pronuncia della Cassazione in commento risulta particolarmente interessante, non solo perché si inserisce nel dibattito sul *dies a quo* della revoca del licenziamento ma anche perché offre lo spunto per approfondire la riflessione su alcuni aspetti problematici, di impatto sulle controversie reali, relativi agli elementi sostanziali dell'istituto¹.

Il caso processuale vede protagonista una lavoratrice – con mansioni di segreteria all'interno di uno studio di consulenza – che viene licenziata, in data 21 febbraio 2022, per giustificato motivo oggettivo ossia in ragione di affermate esigenze organizzative che comportavano la riduzione del personale e la soppressione del posto di lavoro ricoperto.

La lavoratrice impugna il licenziamento con una missiva, ricevuta dal datore di lavoro in data 11 marzo 2022; successivamente, il 31 marzo, tale comunicazione viene 'integrata' con l'invio di un certificato medico che attesta lo stato di gravidanza della lavoratrice.

Il datore di lavoro preso atto dell'informazione, e dunque venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, decide di revocare il licenziamento, il 7 aprile 2022, invitando la lavoratrice a riprendere l'attività.

Tuttavia, la dipendente obietta l'intempestività della revoca. Quest'ultima risulterebbe tardiva in quanto intervenuta oltre il termine di quindici giorni previsto dalla legge; termine decorrente dalla ricezione dell'impugnazione del licenziamento. Per tale ragione, la lavoratrice non presta il proprio consenso al ripristino del rapporto; a fronte di tale rifiuto, concre-

¹ Le motivazioni della sentenza sono in parte condivise nella pronuncia intervenuta il medesimo giorno e relativa ad un caso simile: Cass. 7 ottobre 2025 n. 26957, in *jus lavoro*.

tizzatosi in assenze non giustificate, le viene intimato un licenziamento per giusta causa.

La lavoratrice decide di presentare ricorso avverso il licenziamento considerato illegittimo.

2. *Brevi cenni al quadro normativo di riferimento*

La pronuncia in commento fissa indubbiamente una serie saliente di principi in merito alla revoca del licenziamento; istituto problematico e controverso.

Esso, prima di ricevere espresso riconoscimento all'interno del nostro ordinamento, veniva ricondotto ai principi civilistici comuni; in virtù dei quali la giurisprudenza era concorde nel qualificare la c.d. revoca come una mera proposta contrattuale di ripristino del rapporto di lavoro richiedente necessariamente l'accettazione del lavoratore.

La revoca del licenziamento entra formalmente in ambito lavoristico mediante la l. n. 92/2012; il cui art. 1, co. 42, modifica il decimo comma dell'art. 18 St. lav.² Quest'ultimo, oggi, prevede espressamente l'ipotesi di revoca, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento intimato.

Revocando il licenziamento il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca ed esclusione dei regimi sanzionatori ex art. 18 St. lav.

Tale disciplina resiste alla riforma del 2015, rimanendo sostanzialmente invariata³. In effetti anche l'art. 5 del d.lgs. n. 23/2015 prevede che la revoca

² Cfr. ZOPPOLI L., *Flex/insecurity La riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Ed. Scientifica, 2012, p. 156 ss.; CORSO, *La revoca del licenziamento*, in CESTER (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, 2013, p. 299 ss.; D'ONGHIA, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione preventiva obbligatoria e revoca del licenziamento*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro, commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, 2013, p. 272 ss. Più di recente: SARACINI, *La disciplina dei licenziamenti dentro e fuori lo Statuto: la riforma dell'apparato sanzionatorio, oggi*, in ESPOSITO, LUCIANI, ZOPPOLI A. (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, QDLM, I, 2021, p. 103 ss.; LUCIANI, *I licenziamenti individuali nel privato e nel pubblico*, Giappichelli, 2022.

³ Entrambe le disposizioni convivono all'interno dell'ordinamento con un dettato normativo molto simile; tuttavia, una differenza sostanziale risiede nel fatto che la legge del 2012

del licenziamento debba essere effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo.

In entrambi i casi, dunque, la sostanza non cambia. La revoca del licenziamento consente al datore di lavoro di ritirare il licenziamento già intimato al lavoratore, entro un certo termine dall'impugnativa dello stesso; la revoca, se tempestiva e nei termini di legge, sana il rapporto di lavoro che si intende ripreso senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alle retribuzioni per il periodo che intercorre tra il licenziamento e la sua revoca⁴.

A seguito della revoca viene meno “la tutela del diritto già acquisito dal lavoratore all'applicazione delle sanzioni, in conseguenza del licenziamento di cui venga accertata successivamente l'illegittimità, poiché la disciplina configura la revoca quale diritto potestativo (o forma di esercizio del potere datoriale) a cui il prestatore soggiace. Con la conseguenza che il rifiuto a riprendere il lavoro da parte di questi costituisce inadempimento contrat-

riguarda i soli licenziamenti soggetti all'art. 18 St. lav. (“i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo”), mentre quella del 2015 comprende anche i licenziamenti effettuati dai datori di lavoro privi del requisito numerico necessario per l'applicazione dell'art. 18 Stat. lav. (art. 5, d. lgs. n. 23/2015 fa riferimento ai “regimi sanzionatori previsti da tale decreto”). Limitatamente all'istituto in parola, si rimanda a: TAVELLA, *La revoca del licenziamento: analisi della fattispecie*, in *Strumenti di lavoro*, 2022, p. 53 ss.; DE ANGELIS, *Le revoche dei licenziamenti: qualche minimo spunto di riflessione*, in *VTDL*, 2021, p. 139 ss.; GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, in *RIDL*, 2015, I, p. 215 ss.; VALLE, *La revoca del licenziamento e l'offerta di conciliazione*, in *Foro it*, 2015, p. 253 ss.; D'ONGHIA, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione preventiva obbligatoria e revoca del licenziamento*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013, 273 ss.; EMILIANI, *La revoca del licenziamento*, in CARINCI, TURSI (a cura di), *Jobs Act Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, 2015, p. 182 ss.; PAPALEONI, CAGETTI, *Forma del licenziamento*, in PERSIANI, CARINCI F (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, V, Cedam, 2017, 615 ss., secondo cui “l'estensione della revoca ai rapporti a tutele crescenti suscita dubbi di non conformità agli artt. 3 e 4 Cost., in ragione dell'ingiustificata asimmetria della posizione di soggezione dei lavoratori rispetto alla scelta del datore di lavoro e della violazione della libertà (negativa) di non espletare l'attività in forza di dell'automatica ricostituzione del rapporto”.

⁴ Si ritiene che la revoca abbia forma libera (non essendo richiesto diversamente da alcuna norma), cfr. Cass. 5 marzo 2008 n. 59295, in *DPL*, 2008, p. 2314; Cass. 5 ottobre 2008 n. 20901, in *RGL*, 2008, II, p. 615 ss., con nota di ROCCATO. Al contrario, una parte della dottrina ritiene che la revoca collegandosi ad un atto scritto (il licenziamento) debba rispettarne la forma: VALLEBONA, *La disciplina sostanziale dei licenziamenti*, in LUISO, TISCINI, VALLEBONA (a cura di), *La nuova disciplina sostanziale e processuale dei licenziamenti*, Giappichelli, 2013, p. 6 ss.; TORSSELLO, *La revoca del licenziamento: ratio e criticità dell'istituto*, in *VTDL*, 2018, p. 138 ss.; EMILIANI, *La revoca del licenziamento*, cit., p. 186 ss.

tuale con applicazione di sanzioni disciplinari correlate alla sua gravità”⁵; esattamente come avvenuto nel caso di specie.

Per tali motivi si tratta di un diritto potestativo, esercitabile *ad libitum*, purché entro il termine di quindici giorni ed a prescindere dal consenso del contraente receduto, trattandosi d’una riserva a favore del recedente che non implica alcuna penalità⁶.

Una particolare facoltà di “ripensamento”, allora, che consente al datore “che abbia intimato un licenziamento in qualche modo viziato di stare alla finestra e di vedere se il lavoratore intenda contestarlo”⁷; nonostante il licenziamento sia un atto unilaterale recettizio che, di conseguenza, dovrebbe produrre i suoi effetti una volta giunto a conoscenza del lavoratore.

La *ratio* dell’istituto si rinviene nella volontà del legislatore di conferire un incentivo al datore di lavoro, idoneo a evitare le sanzioni che potrebbero conseguire ad un’impugnazione. Come evidenziato dalla dottrina, la disciplina speciale in materia di revoca è volta a “favorire il c.d. ripensamento del datore di lavoro, che solo a seguito dell’impugnazione abbia preso consapevolezza dell’illegittimità del licenziamento effettuato e quindi intenda, con una sorta di ‘ravvedimento operoso’, revocarlo neutralizzando così le conseguenze sanzionatorie”⁸.

⁵ Così GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti*, cit., p. 215 ss.

⁶ Sul punto: VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, p. 47 ss.; TULLINI, *Riforma della disciplina dei licenziamenti e nuovo modello giudiziale di controllo*, in RIDL, 2013, p. 147 ss. Si veda anche DELFINO, *La Corte costituzionale e il licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: una bussola per il legislatore? Nota a C. cost. sent. n. 183/2022*, in AIC, 2023, p. 178 ss.

⁷ Le parole di CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in ADL, 2012, p. 547 ss. In tal senso anche TORSSELLO, *La revoca del licenziamento: ratio e criticità dell’istituto*, in VTDL, 2018, p. 1387 ss., che paragona la revoca ad una sorta di misura premiale per il datore di lavoro che, *re melius perpensa*, desista dall’intento espulsivo, essendogli applicata, nell’ipotesi più gravosa, la sanzione minima prevista per la tutela obbligatoria.

⁸ Come osservato da GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti*, cit., p. 220. Sul punto Cass. 21 maggio 2018 n. 12448, secondo cui “la previsione della possibilità di revoca del licenziamento, contenuta in ben precisi limiti temporali, senza effetti sulla continuità giuridica del rapporto risulta, nell’ottica del Legislatore del 2012, finalizzata a favorire il ripensamento da parte del datore di lavoro circa la decisione di risolvere il rapporto ed a sottrarlo alle conseguenze sanzionatorie previste dall’art. 18 cit. in caso di licenziamento illegittimo. In tale aspetto si esaurisce il contenuto normativo della previsione posto che né il dato testuale né la sua specifica ratio consentono di collegarvi un divieto generale di revoca del licenziamento, ove intervenuta al di fuori degli indicati limiti temporali. Per tali ipotesi trova, infatti, applicazione la consolidata giurisprudenza di questa Corte secondo la quale è consentita la rinnovazione del licenziamento disciplinare nullo per vizio di forma in base agli stessi motivi sostanziali deter-

In tal senso, la revoca del licenziamento svolge indubbiamente un ruolo di prevenzione del contezioso e, dunque, di alleggerimento dei tempi della giustizia civile. La dottrina, infatti, risulta concorde nel riconoscere alla revoca una chiara funzione deflattiva e, quindi, anche di intenderla come “una sorta di misura premiale per il datore di lavoro che, *re melius perpensa*, desista dall’intento espulsivo, essendogli applicata, nell’ipotesi più gravosa, la sanzione minima prevista per la tutela obbligatoria”⁹.

Ciò a discapito delle ragioni del lavoratore, il quale si vede costretto a soggiacere alla volontà del datore, ricevendo semplicemente la retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca. A tal proposito è stato efficacemente osservato che “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 al rapporto stesso. Come pure va detto [...] 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: 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”¹⁰.

Ai fini della validità della revoca – come già detto – la legge richiede che la stessa venga presentata entro un termine massimo di quindici giorni a decorrere dalla comunicazione del lavoratore dell’impugnazione del licenziamento¹¹. Nel caso in cui tale termine non venisse rispettato si ripropone il precedente richiamo alla disciplina civilistica, con conseguente necessità

minativi del precedente recesso, risolvendosi tale rinnovazione nel compimento di un negozio diverso dal precedente, che, pertanto esula dallo schema dell’art. 1423 cod. civ., norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetti “*ex tunc*” e non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della propria autonomia negoziale”.

⁹ TORSSELLO, *La revoca del licenziamento*, cit., p. 1388.

¹⁰ DE ANGELIS, *Le revoche dei licenziamenti*, cit., p. 142.

¹¹ Si veda Cass. 14 giugno 2024 n. 16630 (richiamata anche dalla sentenza in commento) secondo cui la legge stabilisce che la revoca va ‘effettuata’ nei quindici giorni dalla ‘comunicazione’ dell’impugnazione del licenziamento medesimo: ne consegue che il dato testuale, che collega il *dies a quo* alla comunicazione dell’impugnativa di licenziamento e il *dies ad quem* all’effettuazione della revoca, senza alcun riferimento alla comunicazione di questa all’interes-

di accettazione da parte del lavoratore della ‘proposta’ di ripristino del rapporto di lavoro formulata dal datore di lavoro.

Esattamente per le ragioni brevemente esposte assume cruciale importanza l'esatta individuazione del *dies a quo*, poiché solo il rispetto di detto termine rende la revoca del licenziamento tempestiva e pienamente produttiva di effetti.

3. *La conoscibilità dei fatti quale elemento sostanziale della revoca del licenziamento?*

Nel giudicare la vicenda brevemente riassunta nelle pagine precedenti, la Corte d'Appello di Venezia, in riforma alla pronuncia del Tribunale di Treviso, respingeva la domanda della ricorrente accertando la tempestività della revoca del licenziamento¹².

La Corte, infatti, ritiene tempestiva la revoca, seppur comunicata oltre il termine previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 23/2015; e, di conseguenza, giudica illegittimo il rifiuto della lavoratrice di riprendere il servizio, considerando le sue assenze quale fondato motivo di licenziamento per giusta causa.

Secondo la Corte d'Appello di Venezia l'elemento sostanziale della revoca del licenziamento è la conoscenza, ovvero la conoscibilità, in capo al datore di lavoro dei possibili motivi invalidanti il licenziamento stesso, come formalizzati dal lavoratore nell'atto di impugnazione stragiudiziale. Quando essi siano stati resi noti o puntualizzati con allegazioni successive all'impugnazione, il termine di quindici giorni per la revoca decorre, quindi, da questa successiva comunicazione, che consente al datore di lavoro di poter esercitare consapevolmente il suo diritto al ripensamento.

Pertanto, il giudice veneziano ha ritenuto di interpretare l'art. 5 del d.lgs. n. 23/2015 nel senso che, ove il motivo di invalidità del licenziamento non attenga alle ragioni per le quali il licenziamento è stato intimato, il termine di quindici giorni per l'esercizio del diritto di revoca decorre solo con l'atto di impugnazione del lavoratore che renda noto il profilo di invalidità

sato, induce a ritenere sufficiente il mero invio della revoca al lavoratore nel termine prescritto e non anche la ricezione da parte dello stesso nel medesimo termine.

¹² Per un commento alla sentenza della Corte d'Appello sia consentito rinviare a ELMO, *Sul carattere sostanziale del termine per la revoca del licenziamento: effettività del ripensamento e conoscenza dei vizi invalidanti*, in *LG*, 2025, p. 168 ss.

(in questo caso, lo stato di gravidanza rispetto ad un licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo).

Secondo il ragionamento della Corte d'Appello, qualora la decorrenza di tale termine dipendesse da una impugnazione 'generica' – ossia, una impugnazione priva di qualunque specificazione del motivo invalidante non conosciuto o non conoscibile al datore – sarebbe in contrasto con la *ratio* deflattiva della previsione normativa (*supra*) nonché con i principi di parità di trattamento *ex art. 3 Cost.*

La sentenza d'Appello insiste molto sul concetto di “conoscibilità” dei motivi alla base dell'impugnazione, in virtù dei quali il datore di lavoro può liberamente e consapevolmente esercitare il proprio diritto potestativo di revoca. In tale occasione “la sensibilità della Corte di Appello appare indotta da una peculiare ‘inconsapevolezza’ – nel caso di specie – del datore di lavoro, poiché la ragione invalidante il licenziamento (ossia, lo stato di gravidanza della lavoratrice) non inerisce al motivo per il quale il licenziamento è stato intimato (giustificato motivo oggettivo) e non è conosciuto o conoscibile dal datore di lavoro; anzi, al momento del licenziamento non era noto nemmeno alla lavoratrice, secondo le sue stesse allegazioni”¹³.

Sulla base di tale ragionamento, che qui abbiamo tentato di riassumere al massimo, la Corte territoriale ritiene, dunque, che una generica impugnazione del licenziamento (ossia, l'utilizzo delle formule di rito “in quanto illegittimo e/o nullo e/o inefficace”) non fosse suscettibile di far decorrere il termine per l'esercizio potestativo della revoca del licenziamento; quest'ultimo, al contrario, avrebbe iniziato a decorrere solamente dalla lettera di ‘integrazione’ della lavoratrice che comunicava lo stato di gravidanza. Un assunto che la lavoratrice contesta e porta all'attenzione della Suprema Corte.

4. *I chiarimenti della Cassazione sul carattere sostanziale del termine per la revoca del licenziamento*

Da quanto si apprende dagli atti, i motivi alla base del ricorso in Cassazione sono due.

In primo luogo, si denuncia una violazione, o comunque una applica-

¹³ ELMO, *Sul carattere sostanziale*, cit., p. 170.

zione errata, dell'art. 5 d.lgs. n. 23/2015 e dell'art. 6 l. n. 604/1966; poiché la Corte d'Appello sembra integrare la fattispecie legislativa con un requisito tanto sostanziale quanto formale: ossia, la precisazione del motivo invalidante il recesso.

Oltre a ciò, si lamenta la violazione dell'art. 18 l. n. 300/1970 nonché dell'art. 2119 cod. civ., per aver ritenuto sussistente il rapporto di lavoro – anche a seguito della revoca del licenziamento – e, di conseguenza, non aver considerato esercitabile il diritto di opzione dell'indennità sostitutiva alla reintegrazione nel posto di lavoro.

La Corte di Cassazione prende da subito le distanze dal ragionamento logico-giuridico della Corte d'Appello di Venezia.

In premessa, la Suprema Corte precisa che la tutela avverso i licenziamenti prevista, *ratione temporis*, dalla l. n. 604/1966 e dal d.lgs. n. 23/2015, costituisce una disciplina speciale per la risoluzione del rapporto di lavoro. Tale disciplina speciale fissa un termine di decadenza per impugnare tutti i licenziamenti invalidi (fatta eccezione per l'ipotesi del licenziamento orale). Qualora il lavoratore non osservasse tale termine di decadenza non potrebbe richiedere in sede giudiziale l'accertamento dell'illegittimità del recesso; pertanto, se tale onere non viene assolto, precisa la Cassazione, “il giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento, neppure per ricollegare al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune”¹⁴.

Operata tale premessa, la Corte mette in luce un aspetto rilevante basato sulla lettera del dato normativo (il riferimento è, nello specifico, all'art. 6 l. n. 604/1966).

Si evidenzia che la legge non richiede ‘formule’ particolari al fine di impugnare un licenziamento; al contrario, in base alla normativa di riferimento risulta sufficiente qualsiasi atto scritto purché sia idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore. In altre parole, per la legge ciò che appare significativo non è tanto la forma dell'impugnazione – o il puntuale contenuto dell'atto – bensì che essa esprima la volontà inequivoca del lavoratore di impugnare il licenziamento¹⁵. Una volta manifestata tale volontà da parte

¹⁴ Queste le parole testuali della sentenza in commento. Sul punto, cfr. Cass. 14 aprile 2021 n. 9827; Cass. 5 febbraio 2010 n. 2676; Cass. 3 marzo 2010 n. 5107; Cass. 9 marzo 2007 n. 5545. Si veda anche GARGIULO, *Licenziamento e prescrizione: la Cassazione mette un punto, o forse un punto e virgola*, in *DLM*, 2022, p. 414 ss.

¹⁵ La sentenza richiama Cass. 23 aprile 2021 n. 10883.

del lavoratore, sarà il datore di lavoro a dover provare la sussistenza di una giustificazione alla base del recesso (art. 5 l. n. 604/1966).

La Suprema Corte, poi, passa ad una robusta ricostruzione dell'istituto della revoca del licenziamento e prende posizione circa la puntuale individuazione del momento in cui si realizza il *dies a quo* previsto dalla legge per revocare il recesso senza effetti risarcitori e senza che possa entrare in gioco il consenso del lavoratore. In pratica, chiarisce alcuni aspetti relativi allo spazio temporale entro il quale si riconoscono nella loro pienezza, da un lato, la natura di negozio unilaterale della revoca, dall'altro la piena discrezionalità del datore di lavoro di esercitare il conseguente diritto potestativo *ex lege* riconosciuto.

Nella visione della Cassazione, trattandosi di *ius poenitendi* di carattere eccezionale rispetto ai principi generali dell'ordinamento, "la disposizione normativa (nel caso di specie, l'art. 5 del d.lgs. n. 23/2015) non può essere applicata oltre il caso specifico, chiaramente delineato dal tenore lessicale (che impone, senza alcun distinguo, l'esercizio del diritto entro un termine breve che decorre dall'impugnazione del licenziamento)" (punto n. 12)¹⁶. L'esercizio del diritto di revoca entro un termine 'breve', come definito dalla Corte, rappresenta il risultato di un bilanciamento, operato dal legislatore, tra interessi contrapposti; nel caso di specie, la libertà di iniziativa economica, *ex art. 41 Cost.*, e la protezione della maternità, *ex art. 31 Cost.* Secondo tale ricostruzione, detto bilanciamento si inserisce organicamente nell'ambito della disciplina speciale in materia di risoluzione dei rapporti e, pertanto, esattamente alla luce di tale bilanciamento dovrebbe essere ricostruita anche la *ratio* dell'istituto della revoca del licenziamento.

Ancora in riferimento al termine di decorrenza del *dies a quo*, la sentenza precisa che si tratta di un termine di decadenza e, in quanto tale, insuscettibile di interruzione e di sospensione in mancanza di una disposizione contraria (che non sembra esserci in riferimento al nostro caso).

In merito alla particolare condizione femminile dello stato di gravidanza – che pone spesso questioni complesse proprio in ordine al pieno

¹⁶ La Corte ricorda che in passato aveva chiarito alcuni profili simili a quelli in discussione, precisando che deve aversi riguardo al momento di invio della comunicazione della revoca del licenziamento al lavoratore e non a quello della sua acquisita conoscenza; proprio perché la tempestiva revoca costituisce esercizio di un diritto potestativo del datore di lavoro e, pertanto, produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario. Si veda anche Cass. 14 giugno 2024 n. 16630, in *Labor*, 2024, con nota di AIELLO.

esercizio del diritto di difesa della donna – la Cassazione ricorda che “non sussiste un obbligo della gestante di denunciare la propria condizione, obbligo che potrebbe comportare una disparità di trattamento tra generi”, e che “non può essere desunto dai canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ. o da altri generali principi dell’ordinamento”, in quanto esso “finirebbe per rendere inefficace la tutela della lavoratrice madre ed ostacolerebbe la piena attuazione del principio di parità di trattamento, garantito costituzionalmente e riaffermato anche dalla normativa comunitaria (Direttive CEE n. 76/207 e 92/85)” (punto 14)¹⁷.

Si tratta di principi che, peraltro, non confliggono con un onere di collaborazione e cooperazione dei lavoratori e non impediscono in alcun modo al datore di lavoro di prendere le decisioni che ritiene più opportune al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori¹⁸.

Alla luce di tale ragionamento, i cui punti salienti abbiamo tentato di ricostruire, la Cassazione decide di accogliere il ricorso, smontando l’originale ricostruzione della Corte d’Appello di Venezia, ed affermando un importante principio in ordine al carattere sostanziale della revoca del licenziamento, in base al quale: “anche in caso di lavoratrice in gravidanza, il diritto potestativo di revoca del licenziamento dettato dall’art. 5 della legge n. 23 del 2015 decorre sempre dalla data di impugnazione del licenziamento medesimo (pur se tale impugnazione non denunci lo stato di gravidanza); il termine perentorio di 15 giorni per l’esercizio di tale diritto di revoca non è suscettibile di interruzione o sospensione alcuna a seguito di successiva produzione di documentazione concernente lo stato di gravidanza” (punto 15).

5. *Riflessioni conclusive*

La sentenza della Cassazione dovrebbe aver chiarito alcuni principi di diritto relativi ai caratteri sostanziali della revoca del licenziamento.

Un primo merito della pronuncia risiede, come abbiamo visto, nell’individuazione puntuale del *dies a quo* per il termine di decorrenza di quindici giorni entro i quali il datore di lavoro può esercitare tale diritto potestativo;

¹⁷ Cass. 6 luglio 2002 n. 9864, in *MGL*, 2002, p. 654, con nota di GOTTARDI.

¹⁸ Cass. 22 maggio 2024 n. 14316, in *Italian equality network*.

esso decorre sempre dalla data di impugnazione del licenziamento medesimo e non è suscettibile di interruzione o sospensione alcuna.

Oltre a ciò, la Cassazione blocca sul nascere quella che poteva rappresentare una lettura giurisprudenziale tesa a ritenere l'impugnazione del licenziamento 'invalida' in assenza di dettagliate e circoscritte motivazioni. Vengono, pertanto, opportunamente ribaditi i principi, già contenuti nella legge 604/1966, che richiedono una qualunque manifestazione della volontà del lavoratore; nella chiara intenzione di non sovraccaricare la parte debole – ed in situazione di svantaggio – di oneri procedurali.

La sentenza, inoltre, tocca un ulteriore tasto (forse dolente) di grande rilevanza ed attualità: la sussistenza o meno di un dovere in capo al lavoratore di comunicare le proprie condizioni personali e/o di salute.

A tal proposito, potremmo operare un parallelismo con un'altra recente sentenza della Suprema Corte – la 4623/2026¹⁹ – mediante la quale si dichiara nullo, per discriminazione indiretta, un licenziamento intimato a un lavoratore con disabilità anche nel caso in cui il dipendente abbia taciuto la propria condizione o non l'abbia formalmente comunicata al datore di lavoro.

Sebbene con le dovute cautele – e ben consapevoli delle differenze del caso – preme evidenziare un dato preciso: il (non) rilievo attribuito al silenzio dei lavoratori sulle proprie condizioni personali e/o di salute. Nella visione dei giudici, se ben si è inteso, la mancata informativa da parte del lavoratore – perlomeno su aspetti particolarmente delicati – non rappresenta una condotta che possa in qualche modo mitigare le conseguenze di un inadempimento datoriale.

Si tratta di una prospettiva interessante che andrebbe raccordata alle problematiche interpretative che talvolta sorgono in relazione allo stato di gravidanza della lavoratrice; condizione contraddistinta da non sempre netti e puntuali tratti di conoscenza (o conoscibilità). A tal proposito, giova richiamare la posizione della Corte di Giustizia europea²⁰ in base alla quale una lavoratrice che non abbia conoscenza – per un motivo a lei non im-

¹⁹ Il riferimento è alla recentissima sentenza Cass. 2 marzo 2026 n. 4623, in *Ilsole24ore*. La Suprema Corte puntualizza che il silenzio della dipendente sulle sue condizioni di salute non costituisce un elemento idoneo a ridurre l'indennizzo e che, in realtà, non vi è un obbligo, o anche solo un onere in capo alla lavoratrice, di trasmettere informazioni (dati sensibili) sul proprio stato di salute al di fuori di una doverosa interlocuzione su iniziativa datoriale.

²⁰ C. Giust. 27 giugno 2024, C-284/23, in *europeanrights.eu*.

putabile – della sua gravidanza, prima della scadenza del termine ordinario previsto per l'impugnazione del licenziamento, deve disporre di un tempo maggiore rispetto a quello contemplato dalla legge per poter proporre un ricorso giudiziale avverso il recesso.

Keywords

Revoca del licenziamento, stato di gravidanza, rifiuto di svolgere la prestazione, licenziamento per giusta causa.

Revocation of dismissal, pregnancy condition, refuse performance, dismissal for just cause.