

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 7 ottobre 2025 n. 26957

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. LEONE Margherita Maria - Consigliere

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Relatore-Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 31184-2021 proposto da:

██████████ Srl in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato
██████████

- ricorrente -

contro

██████████ rappresentata e difesa dall'avvocato ██████████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 440/2021 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 10/06/2021
R.G.N. 1091/2020;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24/09/2025 dal Consigliere Dott.
ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OLGA PIRONE che ha concluso per
l'accoglimento del secondo motivo del ricorso;

udito l'avvocato ██████████ per delega verbale avvocato ██████████

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte di appello di Milano, in riforma della pronuncia del Tribunale di Busto Arsizio, ha accolto la domanda di [REDACTED] di nullità del licenziamento intimatole il 6-7.12.2018 in quanto intimato nei confronti di lavoratrice in stato di gravidanza e, accertata la tardività della revoca del suddetto licenziamento (revoca comunicata oltre il termine previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015), ha ordinato la reintegrazione della [REDACTED] nel posto di lavoro e, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23 del 2015, ha condannato la società [REDACTED] Srl al pagarle il risarcimento del danno e a versare i contributi previdenziali;
2. per la cassazione della sentenza propone ricorso la società con due motivi; la lavoratrice ha resistito con controricorso; entrambe le parti hanno depositato memoria.
3. la causa, inizialmente fissata all'udienza camerale del 15 gennaio 20125, è stata rinviata in pubblica udienza per la valutazione di aspetti di novità di prima applicazione.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, 54 del D.Lgs. n. 151 del 2021, 18 della legge n. 300 del 1970, 1175 e 1776 c.c. (ex art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ.), avendola Corte territoriale erroneamente ritenuto tardiva la revoca del licenziamento perché effettuata oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento; invero, posto che la lavoratrice ha documentato al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza solamente in data 12.2.2019, per il combinato disposto degli artt. 54 del D.Lgs. n. 151 del 2021 e 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, il dies a quo di 15 giorni per revocare il licenziamento doveva decorrere dal momento in cui la documentazione era stata acquisita dalla società;
2. con il secondo motivo si denuncia errata violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, 54 del D.Lgs. n. 151 del 2021, 18 della legge n. 300 del 1970, 1326. 1327, 1328 c.c. (ex art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ.), avendo la Corte territoriale erroneamente ritenuto che la revoca del licenziamento potesse essere disposta solo entro il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 5 cit., mentre - ad avviso della ricorrente - la disciplina della revoca del licenziamento dettata dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, pur speciale, non è esclusiva bensì alternativa a quella ordinaria (artt. 1328 e ss. c.c.); nel caso di specie doveva ritenersi che la ripresa del rapporto di lavoro da parte della lavoratrice (in data 28.2.2019) aveva rappresentato l'accettazione, per facta concludentia, della revoca del licenziamento e il ripristino del rapporto alle medesime, precedenti, condizioni;
3. i motivi, che possono essere trattati congiuntamente per la stretta connessione, non sono fondati;

4. i giudici del merito hanno accertato che il licenziamento intimato dalla società è stato comunicato alla lavoratrice quando era in stato di gravidanza e che la revoca del recesso è stata adottata dal datore di lavoro oltre i termini temporali previsti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015 (applicabile, *ratione temporis*, alla fattispecie); ne hanno tratto la nullità del licenziamento e la non operabilità dell'istituto della revoca, non ritenendo di poter recuperare l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione (elaborato in periodo precedente alla riforma della legge n. 92 del 2012 che ha novellato l'art. 18 della legge n. 300 del 1970 introducendo *expressis verbis* la revoca del licenziamento secondo determinate modalità, ripetute negli stessi termini dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015) che riteneva ripristinato il rapporto di lavoro a fronte di una revoca accettata dal lavoratore;

5. va premesso che la tutela avverso i licenziamenti dettata, *ratione temporis*, dalla legge n. 604 del 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dal D.Lgs. n. 23 del 2015 è disciplina speciale, diversa da quella ordinaria; questo regime speciale dettato dal legislatore per la risoluzione del rapporto di lavoro prevede, a fini di certezza dei rapporti giuridici, un breve termine di decadenza per tutti i licenziamenti invalidi (quindi, anche per quelli nulli, salva l'ipotesi del licenziamento orale) e al lavoratore che non ha impugnato nel termine di decadenza è precluso il diritto di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno: se tale onere non viene assolto, il giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento, neppure per ricollegare al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune (cfr. Cass. n. 5545 del 2007, Cass. nn. 5107 e 2676 del 2010, Cass. n. 9827 del 2021);

6. la disciplina speciale dettata dal legislatore per la risoluzione dei rapporti di lavoro prevede, altresì, la revoca del licenziamento (art. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 come novellato dalla legge n. 92 del 2012 e art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015) che richiede, peraltro, determinate condizioni;

7. questa Corte, con riguardo al novellato art. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 (che presenta il medesimo testo dell'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015) ha affermato che la revoca è finalizzata a favorire il ripensamento del datore di lavoro, così da sottrarlo alle conseguenze sanzionatorie per il caso di recesso illegittimo, senza che il dato testuale della norma ovvero la sua "ratio" consentano di configurare un divieto generale di revoca del licenziamento oltre i limiti temporali ivi indicati, dovendosi in tale caso applicare il principio secondo il quale è consentita la rinnovazione del licenziamento disciplinare nullo per vizio di forma - anche se il primo licenziamento sia stato già impugnato in giudizio in base agli stessi motivi sostanziali determinativi del precedente recesso, risolvendosi tale rinnovazione nel compimento di un negozio diverso dal precedente, che, pertanto esula dallo schema dell'art. 1423 c.c., 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 (Cass. n. 12448 del 2018);

8. è stato, altresì, affermato che il termine ultimo - di giorni quindici dalla comunicazione dell'impugnativa di licenziamento - per la revoca del licenziamento (ai sensi dell'art. 18, comma 10, della L. n. 300 del 1970, introdotto dalla legge n. 92 del 2012) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di

autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. n. 16630 del 2024);

9. deve, pertanto, affermarsi che gli artt. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 come novellato dalla legge n. 92 del 2012 e 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015 delineano un diritto potestativo del datore di lavoro di ripensamento del recesso che produce effetti immediati nella sfera giuridica del lavoratore, senza necessità di alcun consenso del lavoratore, e importa la non applicazione dei regimi sanzionatori (rispettivamente delineati dai primi commi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 23 del 2015) purché il diritto di revoca sia esercitato entro il breve lasso di termine perentorio ivi previsto (quindici giorni dall'impugnazione del licenziamento);

10. in assenza delle condizioni chiaramente dettate dagli artt. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 come novellato dalla legge n. 92 del 2012 e 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015 e volte, all'evidente fine di certezza dei rapporti giuridici e d'un equilibrato contemperamento dei contrapposti interessi (un breve lasso di tempo che consente la ripresa del rapporto di lavoro, il pagamento del periodo di inattività forzata del lavoratore, l'esclusione di ulteriori risarcimenti), è sempre consentito, nel rispetto dell'autonomia negoziale delle parti e in presenza di un licenziamento invalido, la revoca del licenziamento tramite proposta di ricostituzione del rapporto di lavoro, che presuppone, peraltro, l'accettazione da parte del lavoratore della suddetta proposta comunicata dal datore di lavoro (in applicazione dell'art. 1326 c.c.); in tal senso, e in continuità con l'orientamento sinora affermato da questa Corte (cfr. da ultimo Cass. n. 23435 del 2016), va corretta la motivazione della sentenza impugnata là dove ritiene esclusiva la disciplina speciale dettata dal novellato art. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 e dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, posto che "né il dato testuale né la specifica ratio di tali norme consentono di collegarvi un divieto generale di revoca del licenziamento, ove intervenuta al di fuori degli indicati limiti temporali" (Cass. n. 12448 del 2018); il principio va, senz'altro, ribadito anche con riguardo all'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, che reca lo stesso tenore lessicale dell'art. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970;

11. nel caso di specie, la Corte territoriale ha correttamente ritenuto che non fosse intervenuta una revoca così come disciplinata dall'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015, in quanto la comunicazione del datore di lavoro era pacificamente intervenuta dopo il termine di quindici giorni dall'impugnazione del licenziamento da parte della lavoratrice, termine che va ritenuto perentorio: il primo motivo è, pertanto, infondato;

12. pur a fronte della ritenuta possibilità, per il datore di lavoro, di ripristinare il rapporto di lavoro ove non ricorrano le condizioni (di carattere temporale) per comunicare una revoca del licenziamento (ai sensi del novellato art. 18, comma 10 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 5 del D.Lgs. n. 23 del 2015), il secondo motivo di ricorso è inammissibile, avendo il giudice di primo grado (con accertamento che parte ricorrente non dimostra di aver sottoposto a revisione in sede di appello) verificato che la lavoratrice non aveva accettato la proposta del datore di lavoro di ripristino del rapporto (cfr. pag. 3 della sentenza impugnata), con conseguente mancato perfezionamento dell'accordo di ricostituzione del rapporto; va aggiunto, che l'ordinamento non prevede un obbligo

del lavoratore di costituire (o ricostituire) un rapporto di lavoro, né tantomeno un obbligo di motivazione del rifiuto di contrarre;

13. in conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 cod. proc. civ.;

14. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1-quater, D.P.R. 115 del 2002;

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 5.500,00 per compensi professionali e in Euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, da distrarre.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 24 settembre 2025.

Depositato in Cancelleria il 7 ottobre 2025.