

Martedì 06/02/2024 • 06:00

LAVORO DALLA CASSAZIONE

Doppio licenziamento legittimo solo se uno dei due recessi è inefficace

La Cassazione, nella sentenza n. 2274/2024, ha dichiarato legittimo il **doppio licenziamento** da parte del datore di lavoro. Entrambi gli **atti di recesso** hanno il potenziale di risolvere il rapporto di lavoro, ma il secondo licenziamento si concretizzerà solo nel caso in cui il primo venga dichiarato **invalido o inefficace**.

di Marcello Buzzini - Avvocato in Milano - Studio Legale Failla & Partners

Il **licenziamento** è l'istituto giuridico mediante il quale il datore di lavoro risolve unilateralmente il rapporto di lavoro subordinato. Fatti salvi limitati casi di **libera re cedibilità**, il datore di lavoro può licenziare solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. Questo articolo si propone di analizzare il concetto di "**doppio licenziamento**", ossia la situazione nella quale il datore di lavoro dapprima intima al lavoratore un licenziamento e, successivamente, procede con un nuovo e distinto atto di recesso.

Legittimità del doppio licenziamento alla luce degli ultimi orientamenti giurisprudenziali

Ci si domanda spesso se, in tema di rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro, qualora abbia già comunicato al lavoratore il suo licenziamento per un determinato motivo, possa in seguito legittimamente effettuare un ulteriore licenziamento nei confronti dello stesso. Trattasi di una fattispecie affrontata diverse volte dalla giurisprudenza, che sul punto ha seguito un iter abbastanza chiaro, preciso e costante nel tempo.

Infatti, tra le altre si segnala la sentenza n. 79 del 4 gennaio 2019 della Cassazione, con la quale è stato stabilito che è legittimo l'atto di recesso intimato allo stesso lavoratore nel corso di un giudizio relativo ad un precedente licenziamento, a condizione che i **due licenziamenti** siano motivati da **cause o motivi differenti**, e dunque siano tra di loro del tutto autonomo. Nel caso specifico, il dipendente aveva contestato il licenziamento per giusta causa notificatogli dal datore nel 2014, eccependone la nullità in quanto avvenuto in pendenza dell'impugnazione di primo licenziamento da lui ricevuto nel 2011.

La Corte di Appello aveva respinto il ricorso sul presupposto, per l'appunto, che le ragioni alla base dei due recessi erano completamente diverse. La Cassazione ha confermato questa decisione, sancendo il principio sopra richiamato.

Secondo i giudici di legittimità, in particolare, entrambi gli atti di recesso sono intrinsecamente idonei a porre fine al rapporto di lavoro, con il secondo licenziamento che produce effetti solo se il primo viene riconosciuto invalido o inefficace. Sulla base di tali principi, la Suprema Corte ha dichiarato il ricorso del dipendente inammissibile per mancanza di interesse a impugnare, poiché, al termine del giudizio precedente, la Cassazione aveva confermato la legittimità del primo licenziamento e la conseguente cessazione del rapporto di lavoro.

Va precisato che il principio sopra richiamato, trova applicazione perché il ricorso del dipendente era volto ad ottenere la **nullità del licenziamento** e la reintegra. Infatti, nel caso in cui non ci trovassimo nell'ambito della tutela reale, risulterebbe ingiustificata e/o superflua l'intimazione di un secondo licenziamento da parte del datore di lavoro.

La sentenza n. 2274/2024

Una sentenza recente, sempre della Corte di Cassazione, ha da ultimo confermato il suddetto orientamento, ribadendo, con la sentenza n. 2274 del 23 gennaio 2024, la legittimità dell'intimazione da parte del datore di lavoro di un **secondo licenziamento** in pendenza di un giudizio avente ad oggetto un precedente recesso, sebbene la seconda sanzione espulsiva chiaramente sia destinata a non avere effetti, qualora la prima non sia caducata.

Per il vero, nei gradi di merito del procedimento era stata dichiarata l'**inefficacia del secondo atto di licenziamento**, sul presupposto che il primo era stato nel frattempo dichiarato valido, sia pure con sentenza non definitiva.

La Cassazione ha allora avuto modo di rimarcare che entrambi gli atti di recesso hanno il potenziale di risolvere il rapporto di lavoro, ma il secondo licenziamento si concretizzerà solo nel caso in cui il primo venga dichiarato invalido o inefficace. Pertanto, il giudice del secondo licenziamento – nel caso in cui la decisione sul primo licenziamento non fosse ancora definitiva – dovrà esprimersi sulla sua **legittimità**, senza focalizzarsi sul nesso tra i due licenziamenti, poiché tale nesso si determina solo al termine del giudizio sul primo licenziamento.

Per completezza, si segnala che il c.d. **doppio licenziamento** è stato invece di recente ritenuto illegittimo, ma in un caso in cui era stato disposto il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, per gli stessi motivi già adottati a fondamento di una precedente procedura collettiva; ciò, secondo la Suprema Corte, integra uno schema fraudolento: "non è consentito al datore di lavoro di tornare sulle scelte compiute quanto al numero, alla **collocazione aziendale** ed ai profili professionali dei lavoratori in esubero, ovvero ai criteri di scelta dei singoli lavoratori da estromettere, attraverso ulteriori e successivi licenziamenti individuali, la cui legittimità è subordinata alla individuazione di situazioni di fatto diverse da quelle poste a base del licenziamento collettivo" (Cass. 7 marzo 2022 n. 7400). Il secondo licenziamento, pertanto, è stato dichiarato **nullo** ai sensi dell'art. 1344 c.c. (ossia, la norma codicistica su contratti e atti illeciti perché in frode alla legge). Con la puntualizzazione, come affermato dalla Cassazione nella sentenza del 2022 in questione, che solo nel caso in cui il precedente licenziamento collettivo venga considerato nullo o inefficace (ossia, non semplicemente illegittimo, ma addirittura tamquam non esset) "il datore di lavoro può procedere ad un ulteriore licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma tale rinnovazione si risolve nel compimento di un negozio diverso dal precedente."

Fonte: Cass. 23 gennaio 2024 n. 2274

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.