

Limiti e condizioni di efficacia del secondo licenziamento

di E. Lamari - 1 Aprile 2024

Con la sentenza in commento (n. 2274 del 23 gennaio 2024), la Suprema Corte di Cassazione ha confermato il proprio consolidato orientamento in merito alla legittima facoltà del datore di lavoro di disporre l'intimazione di un secondo licenziamento fondato su una causa o motivo diverso, dovendosi ritenere che quest'ultimo sia produttivo di effetti solo nel caso in cui il primo licenziamento sia dichiarato invalido o inefficace con sentenza passata in giudicato (tra le tante Cass., 4 gennaio 2019, n. 79; Cass., 26 settembre 2018, n. 23042; Cass., 4 gennaio 2013, n. 106 Cass., 20 gennaio 2011, n.1244; Cass., 6 marzo 2008. n. 6055).

In particolare, nel caso esaminato dalla Corte di Cassazione, il datore di lavoro aveva intimato al lavoratore due licenziamenti per giusta causa fondando ciascuno di essi su un diverso e autonomo addebito.

Nelle more del procedimento in cassazione relativo al secondo licenziamento, la Suprema Corte aveva confermato la legittimità del primo, venendo così meno l'interesse ad agire del datore di lavoro per l'annullamento della pronuncia dichiarativa dell'inefficacia del secondo licenziamento. La Suprema Corte chiamata a pronunciarsi in tal senso ha, tuttavia, accolto il ricorso promosso dal datore di lavoro solo al fine di pronunciarsi in merito alle spese processuali condannando il lavoratore al pagamento delle stesse.

Al riguardo, infatti, la Corte di Cassazione ha rilevato che entrambi i licenziamenti – fondandosi su diversi e autonomi motivi – erano astrattamente idonei a produrre l'effetto interruttivo del rapporto e, dunque, la Corte d'Appello avrebbe dovuto pronunciarsi sulla legittimità o meno del secondo licenziamento, atteso che, all'epoca, il giudizio relativo al primo di essi non si era ancora concluso con una sentenza passata in giudicato.

Secondo quanto affermato dalla Suprema Corte nella sentenza in esame, infatti, il « *nesso di diritto sostanziale tra i due licenziamenti* » cessa solo nel momento in cui interviene una pronuncia definitiva sul primo licenziamento che, « *se sia di annullamento, consentirà al secondo licenziamento di produrre effetti e se sia di rigetto dell'impugnativa, renderà il secondo recesso definitivamente inefficace* ».

In passato, in vero, la Corte di Cassazione si era pronunciata anche in senso difforme all'orientamento seguito dalla sentenza in esame ritenendo che « *il licenziamento intimato, nell'ambito della tutela reale, per giusta causa o per giustificato motivo è efficace finché non intervenga sentenza di annullamento L. n. 300 del 1970, ex art. 18* » con la conseguenza che « *un secondo licenziamento, intimato prima dell'annullamento, è privo di oggetto, attesa l'insussistenza del rapporto di lavoro* » (Cass., 18 maggio 2005, n. 10394; Cass., 9 marzo 2006, n. 5125).

Successivamente, tuttavia, si è consolidato l'orientamento recentemente ribadito dalla Corte di Cassazione con la sentenza in esame.

Richiamando precedenti più risalenti (Cass., 27.6.1998, n. 6396 e Cass. 16.4.1994 n. 3633) pochi mesi dopo le isolate pronunce sopra citate del 2005 e 2006, nel novembre 2006, la Corte di Cassazione (Cass., 6 novembre 2006, n. 23641) era, infatti, tornata ad affermare che la rinnovazione del licenziamento non è, in linea generale, preclusa risolvendosi « *nel compimento di un negozio diverso dal precedente ed esulando l'ipotesi di inammissibilità della convalida del negozio nullo, ai sensi dell'art. 1423, norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetti ex tunc, ma non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della loro autonomia negoziale al fine di regolare i loro interessi*» (principio affermato in controversia in cui nello stesso giorno in cui pervenivano le giustificazioni in ordine ad un primo licenziamento, il datore di lavoro ne intimava uno nuovo tenendo conto delle giustificazioni addotte dal lavoratore).

Tale orientamento è stato poi confermato negli anni successivi dalla Suprema Corte che, ad esempio – con riferimento ad una fattispecie in cui, dopo un primo licenziamento, ne era intervenuto un secondo non tempestivamente impugnato – ha statuito che il giudice, chiamato a pronunciarsi sulle conseguenze del primo licenziamento, dichiarato illegittimo, non potrà ordinare la reintegra nel posto di lavoro (ove questa fosse in astratto la tutela applicabile) dovendosi limitare a condannare il datore di lavoro al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore nel periodo corrente tra il primo e il secondo licenziamento « *essendosi il rapporto lavorativo ormai definitivamente estinto, per effetto della mancata impugnativa del secondo provvedimento di recesso.*» (Cass., 6 marzo 2008. n. 6055, nello stesso senso Cass., 23 dicembre 2011 n. 28703).

In particolare, con riferimento alle ipotesi in cui sia applicabile la cosiddetta tutela reale e, quindi, il diritto del lavoratore alla reintegra, è oramai superato l'orientamento minoritario sopra ricordato della Suprema Corte che aveva qualificato il licenziamento produttivo di effetti fino alla eventuale sentenza di annullamento, dovendosi ritenere ormai consolidato il principio secondo cui, in questi casi, il licenziamento « *determina solo un'interruzione di fatto del rapporto di lavoro, ma non incide sulla sua continuità, assicurandone la copertura retributiva e previdenziale, di modo che il recesso illegittimo non può valere ad escludere la debenza, dei contributi previdenziali sulle retribuzioni dovute al lavoratore reintegrato*» (Cass. 1° marzo 05, n. 4261) e, conseguentemente, « *la continuità e la permanenza del rapporto giustifica l'irrogazione di un secondo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ove basato su una nuova e diversa ragione giustificatrice, dal quale solamente, in mancanza di tempestiva impugnazione, deriverà l'effetto estintivo del rapporto*» (Cass. 20 gennaio 2011, n. 1244).

Tale secondo licenziamento, infatti, resta autonomo e distinto dal primo con la conseguenza che « *entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente*» (Cass. 4 gennaio 2019 n. 74 e anche Cass. 20 gennaio 2011, n. 1244 cit.).

Sempre sul tema del doppio licenziamento oggetto della sentenza in commento, in passato la Corte di Cassazione si era pronunciata anche con riferimento alla fattispecie relativa all'ipotesi in cui uno dei due licenziamenti sia intimato all'esito di una procedura di licenziamento collettivo.

Con la sentenza n. 106 del 4 gennaio 2013 la Suprema Corte, si è pronunciata con riferimento ad una fattispecie in cui al lavoratore era stato intimato inizialmente un licenziamento individuale per giusta causa per assenza ingiustificata e, successivamente, nelle more del giudizio, avente ad oggetto il primo licenziamento, era stato intimato un licenziamento per ragioni oggettive all'esito di una procedura di licenziamento collettivo la cui lettera di avvio della procedura era stata inviata alle Organizzazioni Sindacali prima dell'intimazione del licenziamento disciplinare.

Con tale sentenza la Suprema Corte ha chiarito che, dopo un primo licenziamento individuale, il secondo licenziamento collettivo è *tamquam non esset*. Ciò tenuto conto che il licenziamento collettivo è per legge procedimentalizzato « *in termini tali da non consentire che ci sia un lavoratore licenziato sub condicione.*» Secondo la Corte di Cassazione, infatti, la necessaria comparazione delle situazioni dei lavoratori coinvolti nel licenziamento collettivo rende «*ontologicamente incompatibile con la (seppur in ipotesi temporanea) inefficacia sospensivamente condizionata del recesso di uno di essi.*»

Nella citata sentenza del 2013 la Corte di Cassazione ha, poi, anche precisato più in generale che affinché il secondo licenziamento possa produrre effetti: « *occorre che si tratti di un motivo non solo diverso da quello che posto a fondamento del primo licenziamento, ma anche sopravvenuto, nel senso di non noto in precedenza al datore di lavoro.*» Ciò, secondo la Suprema Corte, sul presupposto che se il datore di lavoro indica a fondamento del recesso una specifica ragione giustificatrice, « *rinuncia implicitamente a far valere altre ragioni giustificatrici a lui note che parimenti potrebbero, in astratto, porsi a fondamento del recesso e non può successivamente intimare un secondo licenziamento fondato su una di tali diverse ragioni, ove anche con efficacia sospensivamente condizionata alla declaratoria di illegittimità del primo licenziamento.*» Per questo motivo, la Corte ha escluso che nel caso di plurime inadempienze del lavoratore il datore di lavoro possa allegarne una a giustificazione del licenziamento disciplinare e poi procedere con contestazioni a catena e intimare ulteriori licenziamenti «*pur condizionati nell'efficacia in modo sequenziale, fondandoli su altri addebiti già noti in precedenza.*»

Parimenti rilevante è la pronuncia della Corte di Cassazione del 26 settembre 2018 n. 23042 relativa ad una fattispecie di doppio licenziamento i cui il primo collettivo e il secondo fondato sulla medesima ragione oggettiva consistente nella soppressione della posizione. Con tale pronuncia la Corte di Cassazione ha chiarito che «*La possibilità per il datore di lavoro di procedere ad un nuovo licenziamento basato sugli stessi motivi sostanziali del precedente recesso è infatti prevista solo laddove il primo sia stato dichiarato inefficace per un vizio procedurale (si veda la già citata Cass. n. 22357/2015 nonché Cass. 19 marzo 2013, n. 6773).*»

Solo in tale ipotesi, in caso di doppio licenziamento fondato sul medesimo motivo, «*la rinnovazione si risolve comunque nel compimento di un negozio diverso dal precedente, che esula dallo schema dell'art. 1423 c.c.* ». Ove così non fosse, infatti, «il licenziamento disposto per gli stessi motivi già adottati a fondamento di un precedente licenziamento dichiarato illegittimo realizzerebbe uno schema fraudolento ex art. 1344 c.c. (Cass. 26 settembre 2018 n. 23042 cit.).

Diverso è il caso in cui, come nel caso della sentenza in esame, il secondo licenziamento si fonda su motivi diversi e autonomi rispetto al primo. In tale ipotesi, infatti, è consolidato

l'orientamento della Suprema Corte, affermato anche dalla sentenza in commento, secondo è legittima facoltà del datore di lavoro disporre l'intimazione di un secondo licenziamento nelle more del passaggio in giudicato del procedimento di impugnazione del primo licenziamento.

Elisa Lamari Avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 23 gennaio 2024, n. 2274](#)