

Doppio licenziamento: se il primo licenziamento è illegittimo, ma idoneo a risolvere il rapporto di lavoro, il secondo atto di recesso non viene esaminato

di D. Bellini - 6 settembre 2025

Con sentenza n. 213 del 29 marzo 2025 il Tribunale di Ancona esamina una fattispecie di doppio licenziamento e, dopo averne ribadito l'ammissibilità, si sofferma sulla interazione tra i due recessi affermando il principio secondo cui se il primo licenziamento - sebbene illegittimo - è idoneo ad interrompere il rapporto di lavoro, la verifica di legittimità del secondo atto di recesso diviene irrilevante, unitamente alle problematiche ad esso afferenti.

La fattispecie

Con lettera del 19.10.2023 veniva contestata ad un addetto alla cassa la fattispecie della in-subordinazione, consistente nell'abbandono del posto di lavoro prima del termine del turno.

All'esito delle giustificazioni, il lavoratore veniva licenziato per giusta causa.

Con seconda contestazione, giunta a recesso già intimato, veniva contestato al medesimo lavoratore anche di avere sottratto denaro dalla cassa.

Il lavoratore si giustificava riferendo di avere pagato i fornitori e contestando in ogni caso la tardività degli addebiti.

All'esito delle giustificazioni, veniva intimato un secondo licenziamento per giusta causa in data 28.11.2023.

È bene evidenziare che la impresa era soggetta a (quel che resta) della tutela obbligatoria, non superandosi il requisito dimensionale di quindici dipendenti.

Le motivazioni

Preliminarmente, il Tribunale afferma l'ammissibilità del secondo licenziamento, non potendosi ritenere consumato l'esercizio del potere disciplinare, trattandosi di addebiti distinti.

Ed infatti, *“il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo”* essendo entrambi gli atti di recesso *“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. 20 gennaio 2011, n. 1244; Cass. 4 gennaio 2013, n. 106).

Dopo questa considerazione preliminare, il giudice di primo grado ritiene il primo licenziamento sfornito di prova rispetto all'addebito contestato.

Il recesso è quindi ritenuto illegittimo, ma al contempo *“idoneo a interrompere il rapporto di lavoro, residuando a favore del lavoratore una mera tutela obbligatoria”*, anche perché intimato da una azienda che non superava il requisito dimensionale.

Di conseguenza, il secondo recesso risultava “*del tutto irrilevante*”, e viene esaminato soltanto poiché nel caso di specie era astrattamente invocata la tutela reale, rientrando la ritorsività tra i vari motivi di impugnazione (che non risolveva totalmente l’interesse ad agire del lavoratore).

Brevi considerazioni

La sentenza si segnala per sia per il riepilogo di alcuni consolidati principi in tema di ammissibilità del secondo licenziamento, sia per l’esame delle interazioni sostanziali che si innescano tra i due recessi.

Quanto al primo profilo - relativo alla possibilità di intimare un doppio licenziamento - deve ritenersi pacifica la sua ammissibilità, consistendo il secondo licenziamento “*nel compimento di un negozio diverso dal precedente*” che esula “*dall’ipotesi di inammissibilità della convalida del negozio nullo di cui all’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*” (Cass. 6 novembre 2006, n. 23641).

Il terreno di operatività del doppio licenziamento, tuttavia, non si esaurisce sul piano del doppio licenziamento fondato su diversi motivi, potendo configurarsi anche un (valido) licenziamento fondato sui medesimi motivi del primo, a condizione che il primo licenziamento sia inefficace in quanto orale o affetto da un vizio procedurale che ne determina l’inefficacia (Cass. 20 gennaio 2011, n. 1244)

Quanto alle interazioni sostanziali tra i due recessi, la questione è stata nel tempo esaminata dal Supremo Collegio, che ha parlato di “*nesso di diritto sostanziale tra i due licenziamenti*” che cessa soltanto “*allorquando vi sia pronuncia definitiva sul primo licenziamento che, se sia di annullamento, consentirà al secondo licenziamento di produrre i propri effetti e, se sia di rigetto dell’impugnativa, renderà il secondo recesso definitivamente inefficace*” (Cass. 23 gennaio 2024, n. 2274; sul tema si veda anche Cass. 1° marzo 2005, n. 4261; Cass. 6 marzo 2008, n. 6055).

Pertanto, così come affermato nella sentenza esaminata, soltanto nel caso in cui il primo licenziamento viene annullato con applicazione della tutela reintegratoria, il secondo licenziamento merita di essere esaminato, diversamente risultando la questione assorbita dalla avvenuta estinzione del rapporto di lavoro.

La pronuncia commentata si pone in linea con un altro precedente di merito che in una fattispecie analoga - non vertendosi su una ipotesi di nullità del licenziamento, e soggetta alla sola tutela obbligatoria - ha precisato che “*la valutazione di legittimità del secondo licenziamento ha ragione di porsi nei soli rapporti assistiti da tutela reale*” (Trib. Napoli del 27 giugno 2016, n. 5568).

In effetti, e in una impresa soggetta alla sola tutela obbligatoria, più difficilmente il secondo licenziamento ha possibilità di essere esaminato, a meno che il primo recesso sia viziato da un aspetto che ne determina la nullità (e per effetto l’inefficacia).

Oltre a nessi di diritto sostanziale, la questione del doppio licenziamento pone questioni processuali interessanti.

E così, può in concreto succedere che corrano parallelamente due diversi giudizi, fondati su due diversi licenziamenti, di modo che laddove il giudicato divenga definitivo sul primo licenziamento, affermandone la legittimità, il secondo giudizio cessa unitamente alla sua materia del contendere, ponendosi soltanto un problema di soccombenza virtuale in tema di ripartizione di spese (Cass. 23 gennaio 2024, n. 2274, con nota di E. Lamari, [Limiti e condizioni di efficacia del secondo licenziamento](#), in *www.rivistalabor.it.*, 1° aprile 2024; v. anche A. Bussolaro, *La Cassazione conferma la propria linea giurisprudenziale sul doppio licenziamento*, in *ADL*, 4-5, p. 1043).

Allo stesso tempo, nel caso in cui ad un primo licenziamento dichiarato illegittimo con applicazione della tutela reintegratoria ne segua un secondo non tempestivamente impugnato, la reintegra non potrà essere comunque disposta (Cass. 6 marzo 2008, n. 6055).

E così, nella pratica, i due atti negoziali, inizialmente distinti, si intersecano ed interferiscono sul piano sostanziale e processuale, influenzando la reciproca sorte (come nella sentenza esaminata) oppure passandosi il testimone del vaglio processuale (quando il primo recesso viene annullato con applicazione della tutela reintegratoria, il secondo emerge nella rilevanza giuridica e viene esaminato).

Danilo Bellini, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Ancona, 29 marzo 2025, n. 213](#)