

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav.,  
Sentenza 23 gennaio 2024, n. 2274  
- Pres. DI PAOLANTONIO - Rel.  
BELLÈ - *omissis* c. A.A.

**Lavoro (Rapporto di) - Estinzione - In genere - Licenziamento - Intimazione per causa o motivo specifici - Altra intimazione per causa o motivo diversi - Produzione effetti del secondo solo in caso di invalidità o inefficacia del primo - Ammissibilità - Intimazione del secondo licenziamento in momento in cui il medesimo è inefficace e produrrà effetti solo in caso di invalidità o inefficacia del primo - Legittimità - Condizioni - Passaggio in giudicato decisione che dichiara invalidità o inefficacia del primo - Necessità.**

*In tema di rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamen-*

*to, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, sicché 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. Ciò significa che, sul piano del diritto sostanziale, è legittima la intimazione di un secondo licenziamento, per quanto esso nasca come destinato a non avere effetti, se il primo licenziamento non sia caducato (\*).*

#### *Svolgimento del processo*

1. La Corte d'Appello di Firenze, con la sentenza qui impugnata, ha dichiarato l'inammissibilità dell'appello proposto da A.A. avverso la sentenza n. 93-2022 del Tribunale di Pistoia ed ha rigettato i reclami

---

(\*) Il commento di Roberto Ponchio-  
ne, *Doppio licenziamento: è possibile li-*

*cenziare due volte lo stesso lavoratore?*,  
segue il testo della sentenza in epigrafe.

proposti dall'*omissis* avverso le sentenze n. 92-2022 e 93-2022.

Il contenzioso riguarda due licenziamenti disciplinari intimati dall'*omissis* nei riguardi del A.A., funzionario dell'ente.

Il primo licenziamento (per indebita consulenza a favore di società di indagati per bancarotta fraudolenta) era stato dichiarato legittimo con sentenza n. 91-2022 del Tribunale di Pistoia, impugnata dal A.A. presso la Corte d'Appello di Firenze con gravame dichiarato però inammissibile.

Il secondo licenziamento, che è oggetto della presente causa, fu intimato sulla base dell'addebito di due comportamenti abusivi in favore della famiglia alla quale facevano capo le società di cui si è detto.

L'impugnativa di tale secondo licenziamento è stata definita in fase sommaria del Tribunale di Pistoia, con il riconoscimento della fondatezza di uno solo dei due addebiti e con l'annullamento del licenziamento, in quanto ritenuto sanzione eccessiva per l'unico comportamento ritenuto sussistente.

L'ordinanza della fase sommaria veniva reclamata dal A.A. e dall'*omissis* ed i due giudizi impugnatori non venivano riuniti, concludendosi con due separate sentenze (la n. 92-2022, sull'opposizione dell'*omissis* e la n. 93-2022, sull'opposizione del A.A.), dichiarative entrambe dell'inefficacia sopravvenuta del secondo licenziamento, stante il rigetto dell'impugnativa, con la menzionata sentenza n. 91-2022, proposta nei riguardi del primo licenziamento.

L'*omissis* proponeva “reclamo” avverso entrambe le sentenze n. 92-2022 e n. 93-2022, mentre il A.A. proponeva “appello” avverso la sentenza n. 93-2022.

Le tre impugnative venivano riunite e decise dalla Corte d'Appello di Firenze, con la sentenza n. 817-2022, qui impugnata, la quale:

- dichiarava inammissibile il gravame proposto come “appello” dal A.A., in quanto, nonostante la trattazione della causa secondo il c.d. rito Fornero, esso era stato introdotto oltre il termine di trenta giorni dalla comunicazione dell'ordinanza del

Tribunale che aveva deciso sull'opposizione;

- rigettava il gravame proposto dall'*omissis*, sul presupposto che non ricorressero i presupposti per la sospensione del processo ex art. 337 c.p.c., in attesa della definitività della pronuncia sull'impugnazione del primo licenziamento, ma che invece dovesse valorizzarsi l'autorità della sentenza resa su di esso, da che derivava l'inefficacia del secondo licenziamento, come stabilito dal Tribunale; aggiungeva la Corte di merito che non vi era interesse neppure del A.A. all'impugnativa del secondo licenziamento, una volta che il primo fosse stato - come era avvenuto sulla base della sentenza resa in altra causa - confermato.

2. La sentenza della Corte d'Appello di Firenze n. 817-2022 è stata impugnata dall'*omissis*, con un motivo, cui il A.A. ha opposto difese con controricorso.

Anche il A.A. ha a propria volta impugnato tale sentenza, con ricorso successivo affidato a due motivi, resistiti da controricorso dell'*omissis*.

Il Pubblico Ministero ha depositato requisitoria scritta.

È in atti memoria del A.A.

#### *Motivi della decisione*

1. Il motivo di ricorso dell'*omissis* adduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119, 2909 c.c. e 324 c.p.c., nonché dell'art. 67, co. 6, lett. d) CCNL di comparto, in relazione all'art. 360, co., 1, c.p.c. e con esso si assume che la Corte territoriale non avrebbe potuto esimersi dal pronunciare nel merito sulla legittimità del secondo licenziamento, in assenza di giudicato rispetto al primo, errato essendo anche il richiamo all'art. 336 c.p.c., stante l'autonomia dei singoli provvedimenti espulsivi.

2. Il ricorso successivo del A.A., da considerare quale ricorso incidentale (da ultimo, v. Cass. 12 ottobre 2021 n. 27680), e che è come tale ammissibile in quanto proposto entro il termine di quaranta giorni dalla notifica del ricorso principale, denuncia con il primo motivo la

violazione e-o falsa applicazione dell'art. 6 CEDU, dell'art. 24 Cost., dell'art. 1, co. 58, L. 92-2012 e dell'art. 63 D.Lgs. 165 del 2001 in relazione all'art. 360, co., 1, n. 3 c.p.c.; con tale motivo si afferma che la Corte di merito avrebbe indebitamente dato rilievo al criterio della c.d. apparenza, a fronte di un processo che non avrebbe dovuto essere svolto secondo le regole del c.d. Rito Fornero, perché con la c.d. legge Madia non trovava più applicazione ai licenziamenti della P.A. l'art. 18 L. 300 del 1970 e, conseguentemente, anche il rito speciale.

Il secondo motivo è formulato con il richiamo all'art. 6 CEDU ed agli artt. 111 e 24 Cost., nonché dell'art. 100 c.p.c. (art. 360 n. 3 c.p.c.) e con esso si manifesta l'infondatezza dell'assunto della Corte di merito in ordine all'insussistenza di un interesse del lavoratore alla pronuncia di illegittimità del secondo licenziamento, al fine di ottenere un risarcimento ove fosse accertata l'illegittimità della condotta tenuta dalla P.A. nei suoi confronti.

3. Deve preliminarmente darsi atto che, nelle more, Cass. 30 ottobre 2023, n. 30027 ha rigettato il ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello n. 675-2022 che, a propria volta, aveva ritenuto inammissibile il gravame interposto dal A.A. nei riguardi della sentenza del Tribunale di Pistoia n. 91-2022.

È pacifico ed è affermato sia dalla sentenza qui impugnata (pag. 13) sia dal ricorso per cassazione del A.A. (pag. 11), che la sentenza di appello n. 675-2022 aveva riguardato il primo licenziamento.

È altresì pacifico ed è affermato sia dalla sentenza qui impugnata (pag. 13) sia dal medesimo ricorso per cassazione (pag. 8) che la sentenza di primo grado riguardante il primo licenziamento era la n. 91-2022.

È infine pacifico ed è affermato sia dalla sentenza qui impugnata (pag. 13) sia dal menzionato ricorso per cassazione (pag. 8) che la sentenza n. 91-2022 aveva ritenuto legittimo il primo licenziamento intimato al ricorrente.

Pertanto, con il rigetto del ricorso

per cassazione nei riguardi della sentenza n. 675-2022, l'accertamento in ordine alla legittimità del primo licenziamento è divenuto definitivo ed è noto che la S.C. può rilevare d'ufficio il giudicato che scaturisca dalle proprie pronunce (Cass. S.U. 6 luglio 2023 n. 19129; Cass. 4 dicembre 2015, n. 24740; Cass., S.U., 17 dicembre 2007, n. 26482).

4. Si determina quindi una perdita di interesse dell'*omissis* ad insistere per l'annullamento della pronuncia dichiarativa dell'inefficacia del secondo licenziamento, perché tale inefficacia è ora conclamata per il maturare del menzionato giudicato.

5. Tuttavia, per quanto si dirà rispetto alle spese del giudizio, va detto che il ricorso era da ritenere fondato.

Nella giurisprudenza della S.C. - a parte alcune peculiarità del pubblico impiego (su cui v. Cass. 9 marzo 2021, n. 6500; Cass. 24 agosto 2016, n. 17307) che qui non interessano - vale il principio consolidato per cui, in tema di rapporto di lavoro subordinato, 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, sicché 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. 20 gennaio 2011, n. 1244; Cass. 4 gennaio 2013, n. 106).

Ciò significa che, sul piano del diritto sostanziale, è legittima la intimazione di un secondo licenziamento, per quanto esso nasca come destinato a non avere effetti, se il primo licenziamento non sia caducato.

Il nesso di diritto sostanziale tra i due licenziamenti cessa 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.

Tuttavia, al di là di effetti provvisori dati dal risultare in ipotesi il primo licenziamento annullato con sentenza ancora soggetta a impugnazione, con la conseguenza di assicurare di fatto provvisoria efficacia al secondo licenziamento, è evidente che la definizione stabile dell'assetto sostanziale non può che dipendere dal formarsi del giudicato sull'assetto del primo licenziamento.

Ne deriva un tratto di autonomia tra i due licenziamenti, tale per cui l'inefficacia del secondo non può essere giudizialmente dichiarata sulla base di un dato provvisorio, quale derivante dalla pronuncia ancora impugnabile resa sul primo licenziamento.

In tale frangente, il giudice del secondo licenziamento, se il giudizio sul primo licenziamento non sia ancora giunto a pronuncia con sentenza passata in giudicato, deve pronunciare sulla legittimità o meno di esso e non sul nesso tra lo stesso

ed il primo, proprio perché quel nesso si definisce solo al momento finale del giudicato formatosi sul primo licenziamento.

Ciò evidenzia come sia inappropriato, rispetto a questo caso, anche il richiamo all'art. 336 c.p.c. operato dalla Corte territoriale, perché qui non vi è un provvedimento o un atto esecutivo che sia consequenziale ad altra pronuncia, ma vi sono due atti sostanziali autonomi, di cui il primo nasce come inefficace perché successivo ad altro munito di analoghi effetti, ma può divenire successivamente efficace o definitivamente inefficace, allorquando il processo sul primo si definisca con sentenza passata in giudicato.

Quindi, era giustificato che l'*omissis* proponesse il ricorso per cassazione, stante il fatto che, all'epoca, la sentenza sul primo licenziamento non era ancora definitiva.

È solo ora, con il sopravvenire di quel giudicato, che si è realizzata la perdita di interesse di cui deve darsi atto nel definire il presente giudizio.

6. La sopravvenuta inefficacia

del secondo licenziamento rende inammissibile per difetto di interesse anche il ricorso del A.A.

7. Va comunque detto, sempre ai fini dell'incidenza sul regolamento delle spese, che il ricorso per cassazione del A.A. era infondato.

Basti qui richiamare quanto si è già precisato con la citata ordinanza 30 ottobre 2023, n. 30027 tra le stesse parti, ove si è rilevato come la Corte territoriale abbia correttamente dato rilievo al principio c.d. dell'apparenza nell'individuazione del mezzo di impugnazione, applicata da questa Corte anche in materia di impugnazione del licenziamento con il rito Fornero (v. Cass. 10 dicembre 2019, n. 32263) o con il rito del lavoro, principio fondato sull'affidamento in ordine all'applicabilità del regime di impugnazione proprio del provvedimento quale esso si presenta formalmente.

Da ciò discende il principio complementare dell'ultrattività del rito, secondo cui una volta, come nella specie, incardinato il giudizio secondo un tipo di rito, in difetto

di rettifica da parte del giudice mediante apposita ordinanza, il giudizio segue in appello le stesse forme, quantunque in ipotesi erronee, condizionando anche la valutazione riguardo alla tempestività dell'impugnazione e ciò in quanto, poiché il rito in senso ampio attiene non solo alla fase procedimentale durante lo specifico grado, ma anche alla fase successiva dell'impugnazione, ritenere che il soggetto soccombente possa adottare in questa seconda fase una forma ed una modalità di impugnazione diverse da quelle imposte dal rito secondo cui è stata emessa la sentenza significa attribuirgli una facoltà di mutamento che compete, invece, esclusivamente al giudice dell'impugnazione ex art. 439 c.p.c. (cfr. cfr. Cass. 20.10.2022, n. 31012).

Si tratta di principi del tutto consolidati (v. Cass. 16 novembre 2019, n. 28519) e dunque non ha in ogni caso rilievo alcuno la denunciata erroneità del rito seguito per l'intero corso del primo grado, in quanto ciò avrebbe comunque imposto di impugnare nei termini processuali propri

delle forme in cui la causa era stata in concreto trattata.

È del resto pacifico e risulta dalla sentenza di appello che il rito Fornero fosse quello “scelto ab origine del lavoratore”, che fu appunto inequivocabilmente seguito in primo grado, come dimostra altresì l’osservanza delle scansioni proprie di esso in una fase sommaria e poi in una fase di opposizione.

Pertanto, l’impugnativa in appello doveva essere proposta nel termine di trenta giorni dalla comunicazione della sentenza del Tribunale, di cui all’art. 1, comma 58, L. n. 92 del 2012, come è incontestato non sia avvenuto.

7.1. Si è del resto già detto che il diritto sostanziale ammette l’intimazione di un doppio licenziamento, salvo regolarne il nesso con il primo sul piano dell’efficacia-inefficacia, sicché il solo procedere ad un secondo licenziamento non è in sé comportamento illegittimo, né comunque il A.A., pur parlando nel secondo motivo di ricorso di danni, precisa in che senso e per quale

particolare ragione, nonostante l’inefficacia, il secondo licenziamento sarebbe stato per lui pregiudizievole, una volta appurato che il rapporto era già cessato per effetto del primo recesso.

8. Da tutto quanto sopra, in una valutazione virtuale in ordine alla fondatezza dei motivi adottati ed al fine di ragionare in ordine alla responsabilità per la causazione della lite, deriva che la soccombenza va ravvisata in capo al A.A., che dunque è tenuto al rimborso delle spese in favore della controparte.

La definizione del ricorso sulla base di evenienze sopravvenute che hanno determinato l’assorbente venire meno dell’interesse reciproco alla pronuncia, esclude in ogni caso che abbia rilievo, per i fini di cui al c.d. raddoppio del contributo unificato, l’originaria infondatezza del ricorso per cassazione del A.A. e dunque non deve procedersi all’attestazione di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*.



*P.Q.M.*

La Corte dichiara inammissibile il ricorso principale e quello incidentale. Condanna A.A. al pagamento in favore dell'*omissis* delle spese del giudizio di cassazione che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, oltre spese prenotate a debito.

*Conclusiones*

Così deciso nella camera di consiglio del 8 novembre 2023.

Depositato in Cancelleria il 23 gennaio 2024.

## **DOPPIO LICENZIAMENTO: È POSSIBILE LICENZIARE DUE VOLTE LO STESSO LAVORATORE?**

**Roberto Ponchione**

Non tragga in inganno il titolo della nota: la vicenda di fatto che è sottesa alla pronuncia della SC in commento è particolare, ma è stata esaminata dal giudice di legittimità con rigore logico e sistematico ineccepibile.

In breve: un primo licenziamento (intimato per uno specifico motivo), impugnato avanti il Tribunale del Lavoro di Pistoia, aveva visto il rigetto del ricorso del lavoratore (sentenza n. 91/2022), con il successivo ricorso in appello dichiarato inammissibile dalla Corte d'Appello di Firenze (sentenza n. 675/2022), confermato da Cass. 30 ottobre 2023, n. 30027. Un secondo licenziamento, evidentemente intimato (per due diversi ed ulteriori motivi rispetto al primo) subito dopo il primo e mentre non era ancora cessato il rapporto di lavoro, anch'esso impugnato avanti il Tribunale del Lavoro di Pistoia, era stato dichiarato illegittimo con ordinanza interinale secondo il rito Fornero (per aver accertato solo la fondatezza di uno dei due motivi di recesso formulati dal datore di lavoro, comunque ritenuta la sproporzione tra fatto e sanzione espulsiva comminata). Le due successive opposizioni, presentate separatamente da datore di lavoro e lavoratore, venivano respinte (sentenze n. 92/2022 e n. 93/2022), stante il già avvenuto rigetto dell'impugnativa sul primo licenziamento (peraltro ancora pendente il ricorso avanti la SC). Il datore di lavoro ha proposto ricorso in appello avverso entrambe le sentenze, il lavoratore solo contro quella che aveva deciso il suo ricorso in primo grado. La Corte d'Appello di Firenze, riuniti i tre ricorsi, li decideva con sentenza n. 817/2022, rigettandoli tutti, per quanto concerne la presente indagine, sulla base dell'assunto che il (primo) licenziamento era stato confermato e quindi vi era carenza di interesse delle parti. Contro detta sentenza

(con distinte iniziative delle due parti) è stato interposto il ricorso per cassazione deciso con la sentenza in commento.

Per comprendere la presa di posizione del giudice di legittimità, occorre però individuare con esattezza il *discrimen* adottato dalla SC per l'approdo odierno: trattasi del passaggio in giudicato della sentenza che ha chiuso l'iter processuale dell'impugnativa sul primo licenziamento (Cass. 30027/2023 cit.).

Ciò affermando con la sentenza qui considerata, la SC ha indirettamente censurato il giudice di secondo grado nella controversia relativa alla impugnativa sul secondo licenziamento, giacché la definitività dell'accertamento circa la legittimità sul primo era ancora *sub iudice* e quindi non poteva “valorizzarsi l'autorità della sentenza resa su di esso”.

Per ovvie ragioni economia processuale ed in virtù del principio che il giudice di legittimità può rilevare d'ufficio il giudicato che scaturisca dalle proprie pronunce, quindi, la SC, accertato il carattere definitivo della legittimità del primo licenziamento, ha dichiarato inammissibili il ricorso principale del datore di lavoro e quello incidentale del lavoratore e posto la parola fine alla *querelle*: in conclusione, quindi il licenziamento è stato ritenuto legittimo e con l'occasione è stato fissato (ribadito) il principio di cui alla massima qui in commento.

Esso era già stato affermato da Cass., 4 febbraio 2013, n. 106, in *Mass. Giur. It.*, 2013; Cass., 20 gennaio 2011, n. 1244, in *Lavoro nella Giur.*, 2011, 4, 410; Cass., 14 settembre 2009, n. 19770, in *Mass. Giur. It.*, 2009. Altra pronuncia (Cass., 18 maggio 2005, n. 10394, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, 11, 866) si era arrestata di fronte al rigido formalismo per cui “il licenziamento intimato, nell'ambito della tutela reale, per giusta causa o per giustificato motivo è efficace finché non intervenga sentenza di annullamento ex art. 18 legge n. 300 del 1970; ne consegue che un secondo licenziamento, intimato prima dell'annullamento, è privo di oggetto, attesa l'insussistenza del

*rapporto di lavoro*”. Trattasi peraltro di opinione isolata, che parrebbe privilegiare, erroneamente, come termine di riferimento quello della sentenza che annulla un primo licenziamento, mentre, ad avviso di chi scrive, occorre considerare il momento di intimazione del secondo licenziamento (da effettuarsi ancora pendente il rapporto di lavoro e quantomeno con l’utilizzo di clausole che, ferma restando la diversità di causa o motivo, ne subordinino l’efficacia alla invalidità del primo).