

# Doppio licenziamento ammesso in attesa della pronuncia sul primo

---

## Lavoro

---

Possibile intimare due recessi allo stesso dipendente con motivazioni differenti

---

Utile un chiarimento sulla procedura disciplinare del secondo provvedimento

---

**Marcello Bonomo**  
**Enrico Maria D'Onofrio**

Con sentenza 2274/2024, la Corte di cassazione ha dato continuità all'orientamento secondo cui il datore di lavoro, qualora abbia già intimato a un dipendente il licenziamento, può legittimamente intimargli un secondo e successivo licenziamento fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo.

Per la Suprema corte, infatti, entrambi i licenziamenti sono in sé astrattamente idonei a risolvere il rapporto di lavoro, dovendosi ritenere il secondo produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.

Ciò comporta che è legittima l'intimazione da parte del datore di lavoro di un secondo licenziamento, per quanto esso nasca come destinato a non avere effetti se il primo sia ritenuto legittimo (o non sia impugnato); nel caso in cui, invece, il primo licenziamento sia annullato (anche con decisio-

ne provvisoria, soggetta a impugnazione), il secondo produce l'effetto risolutivo del rapporto, ferma restando la verifica da parte del giudice chiamato a pronunciarsi sulla sua legittimità.

Sennonché, nella sentenza la Corte non esamina una delicata questione preliminare all'intimazione del secondo licenziamento, ossia la possibilità di procedere alla contestazione disciplinare, prodromica al secondo recesso, quando il rapporto di lavoro sia già stato risolto per effetto del primo.

In questi casi va valutato se, nonostante l'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro possa elevare una contestazione disciplinare finalizzata al secondo licenziamento. Qualora decidesse di at-

tendere la dichiarazione di illegittimità del primo recesso per poi avviare l'azione disciplinare, il datore di lavoro si esporrebbe a possibili censure per tardività della contestazione.

In alternativa, ove intendesse muovere la nuova contestazione nonostante l'intervenuta cessazione del rapporto, dovrebbe avere cura di precisare nella lettera che l'azione viene cautelativamente avviata in virtù dell'impugnativa del primo licenziamento e per l'ipotesi in cui esso sia dichiarato invalido o inefficace. Si tratta comunque di questione che, per la sua rilevanza e incertezza, meriterebbe uno specifico esame della Corte.

**[ntpluslavoro.ilsole24ore.com](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com)**

La versione integrale dell'articolo

© RIPRODUZIONE RISERVATA