

## **CONCORSO DI PLURIMI LICENZIAMENTI SUCCESSIVI STESSO LAVORATORE EFFETTI GIUDICATO**

**Cass. civ., sez. lav., sent., 23 gennaio 2026, n. 1584**

La Cassazione ribadisce un orientamento consolidato secondo cui il passaggio in giudicato della decisione sul primo licenziamento "consacra" l'effetto estintivo del rapporto e preclude qualsiasi efficacia al secondo licenziamento. Questo principio trova conferma nella giurisprudenza di legittimità, che ha chiarito come "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" (cfr. Corte d'appello civile Bari, sentenza n. 504 del 20 aprile 2025).

La questione assume particolare complessità quando si consideri che entrambi gli atti di recesso sono "in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto", ma il secondo licenziamento produce effetti solo qualora venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente. Nel caso in esame, tuttavia, il primo licenziamento era già passato in giudicato con sentenza n. 1157/2026, determinando la definitiva risoluzione del rapporto.

La specificità del settore autoferrotranviario

Il caso coinvolge un dipendente del settore autoferrotranviario, categoria soggetta alla disciplina speciale del R.D. n. 148/1931. La giurisprudenza ha costantemente affermato che tale normativa costituisce "fonte primaria e speciale tuttora vigente, non derogata da specifiche disposizioni legislative successive" (cfr. Cassazione civile Sez. Lavoro, sentenza n. 532 del 9 gennaio 2025).

La procedura disciplinare speciale prevista dall'art. 53 R.D. 148/1931 si articola in fasi temporalmente distinte e prevede garanzie procedurali rafforzate rispetto alla

disciplina generale. Come evidenziato dalla giurisprudenza di merito, "le fasi successive alla prima contestazione degli addebiti sono eventuali e subordinate alla presentazione di giustificazioni da parte del dipendente, sicché in mancanza di giustificazioni il provvedimento disciplinare può essere adottato immediatamente" (cfr. Corte d'appello civile Bari, sentenza n. 504 del 20 aprile 2025).

#### Il rito Fornero e le preclusioni processuali

La sentenza fa riferimento all'applicazione del rito Fornero, disciplinato dalla legge n. 92/2012, che ha introdotto un procedimento sommario per le controversie di licenziamento. Il lavoratore aveva dedotto "errata applicazione delle regole del rito Fornero in punto di preclusioni e mutatio libelli", questione che evidenzia la complessità dell'interazione tra le diverse discipline processuali applicabili.

Il rito speciale per le controversie di licenziamento prevede infatti che "la trattazione e la decisione delle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro hanno carattere prioritario", con possibilità per il giudice di ridurre i termini del procedimento.

#### Gli effetti del giudicato penale nel rapporto di lavoro

Il caso presenta un ulteriore profilo di interesse relativo agli effetti delle condanne penali per usura ed estorsione sul rapporto di lavoro. La legge n. 97/2001 ha disciplinato specificamente i rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare, stabilendo che "la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

Nel settore pubblico, l'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente il licenziamento disciplinare in caso di "condanna penale definitiva, in relazione alla

quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro".

#### Le spese processuali e il contributo unificato

La sentenza conclude con la condanna del ricorrente alle spese processuali (5.500 euro più accessori) e l'applicazione dell'ulteriore contributo unificato ex art. 13, comma 1-quater, d.P.R. 115/2002. Tale disposizione prevede infatti che "nei giudizi civili, quando il ricorso per cassazione o il ricorso per revocazione è rigettato, la parte soccombente è tenuta al pagamento di un ulteriore contributo unificato".

#### Considerazioni conclusive

La pronuncia in esame conferma l'orientamento consolidato della Cassazione sul concorso di plurimi licenziamenti, ribadendo che il giudicato esterno preclude l'efficacia di successivi provvedimenti espulsivi. La specificità del settore autoferrotranviario aggiunge ulteriori elementi di complessità, evidenziando l'importanza del rispetto delle procedure disciplinari speciali previste dalla normativa di settore.

La decisione si inserisce in un quadro giurisprudenziale ormai consolidato che, pur riconoscendo la possibilità teorica di plurimi licenziamenti per cause diverse, ne limita significativamente l'efficacia pratica attraverso l'applicazione rigorosa del principio del ne bis in idem processuale e degli effetti preclusivi del giudicato.