



Il duplice licenziamento

Renzo La Costa

Una nota multinazionale, aveva proceduto a licenziamenti collettivi per giustificato motivo oggettivo a seguito della procedura di cui alla Legge 223/91. Tale procedura era stata ritenuta in sede giudiziale definitivamente irregolare, sussistendo la violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 di tale legge: al lavoratore che aveva prodotto il ricorso veniva riconosciuta la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 4, St. lav.. Reintegro che di fatto non avveniva (così contravvenendo all'ordine giudiziale) perché l'azienda procedeva al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo a seguito di riorganizzazione aziendale nella quale non rientrava la figura professionale del lavoratore interessato. Nel proprio ricorso per Cassazione, il lavoratore sosteneva che l'ultimo licenziamento era da ritenersi illegittimo, in quanto non vi è la facoltà per il datore di lavoro di procedere a licenziamento individuale con la stessa motivazione utilizzata per il licenziamento collettivo. Se così fosse, infatti, si determinerebbe una forma di elusione dell'ordine giudiziale di reintegro e comunque un rimedio alla illegittimità del primo licenziamento.

Con l'ordinanza nr. 24772 del 3.10.2019 la suprema Corte non ha potuto che accogliere le ragioni del ricorrente lavoratore.

Ha osservato il collegio che, per costante giurisprudenza della stessa Corte*in ipotesi di licenziamento in regime di tutela reale, il lavoratore che sia stato reintegrato nel posto di lavoro può essere nuovamente licenziato da parte del datore di lavoro solo sulla base di una diversa ragione giustificatrice. E' ammissibile una successiva comunicazione di recesso dal rapporto da parte del datore medesimo, purché il nuovo licenziamento si fondi su una ragione o motivo diverso e sopravvenuto.

Di recente, si è affermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto per gli stessi motivi già adottati a fondamento di un precedente licenziamento collettivo dichiarato illegittimo realizza uno schema fraudolento ex art. 1344 cod. civ., il cui accertamento deve essere condotto dal giudice di merito in base ad una valutazione unitaria e non atomistica di ulteriori indici sintomatici dell'intento elusivo, quali la mancata ottemperanza del datore all'ordine giudiziale di reintegra e la contiguità temporale del secondo recesso (v. Cass. n. 23042 del 2018).

Il licenziamento collettivo che aveva interessato la posizione del lavoratore è stato dichiarato illegittimo per ragioni non procedurali, ma per ragioni inerenti alla violazione dei criteri di scelta ex art. 5 legge n. 223/91, ossia per ragioni di ordine sostanziale. Pertanto, non trova applicazione il principio secondo cui, ove si tratti di un licenziamento collettivo dichiarato inefficace per un vizio procedurale, si può procedere ad un nuovo licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, basato sugli stessi motivi sostanziali del precedente recesso, purché ne sussistano i requisiti, risolvendosi tale rinnovazione nel compimento di un negozio diverso dal precedente, che esula dallo schema dell'art. 1423 cod. civ., norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetti ex tunc e non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della propria autonomia negoziale

Va poi osservato che, in altro caso esaminato da Cass. n. 23042 del 2018, vertente in ipotesi analoga, la sentenza impugnata aveva ritenuto diverse le motivazioni poste a base dei rispettivi licenziamenti perché nel secondo licenziamento il motivo era stato individuato (come nel caso della sentenza qui impugnata) nella impossibilità, a seguito del riassetto organizzativo attuato nelle more, di adibire proficuamente il lavoratore ad altre funzioni.

Se quindi il primo licenziamento collettivo era stato ritenuto illegittimo per violazione dei criteri di scelta, non poteva la società addurre a sostegno del secondo licenziamento la soppressione della stessa posizione. Dunque, l'ordine di reintegra andava adempiuto e solo una ragione diversa da quella posta a base del licenziamento annullato avrebbe potuto incidere, con effetto estintivo, sulla ricostituita posizione lavorativa.

*(v Cass. n. 106 del 2013, nn. 23042 e 19089 del 2018 nonché Cass. n. 22357 del 2015 e n. 19104 del 2013),