RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Plurimi licenziamenti contestuali e interesse ad agire

La Corte d'Appello di Bologna ribadisce che l'impugnazione giudiziale di un solo licenziamento, a fronte di 2 provvedimenti contestuali e autonomi, è inidonea a fondare l'interesse ad agire. L'omessa impugnazione rende definitivo l'effetto espulsivo.

Con la sentenza n. 500 del 13.10.2025, la Corte d'Appello di Bologna, sezione lavoro, affronta un caso in cui un lavoratore ha impugnato giudizialmente uno solo di 2 licenziamenti disciplinari, entrambi fondati su distinti addebiti e notificati nella medesima occasione.
La vicenda ruota attorno a 2 contestazioni disciplinari, entrambe datate nello stesso giorno: la prima per assenza ingiustificata protrattasi per più giorni, la seconda per uso anomalo della carta carburante aziendale. Al termine dei procedimenti disciplinari, il datore di lavoro ha notificato 2 distinte lettere di licenziamento, entrambe recanti la stessa data. Il lavoratore, detenuto al momento della spedizione, non ha potuto riceverle direttamente, ma le ha poi ottenute tramite il proprio difensore, che gliele ha consegnate brevi manu in carcere.
Il dipendente ha proposto un'impugnazione stragiudiziale unica per entrambi i licenziamenti, ma ha successivamente agito in giudizio solo contro il primo, basato sulle assenze ingiustificate.
Il Tribunale ha respinto il ricorso per carenza di interesse ad agire, rilevando che, anche nell'ipotesi di illegittimità del primo licenziamento, il secondo, non impugnato nei termini, aveva comunque prodotto l'effetto risolutivo del rapporto.
La Corte d'Appello ha confermato integralmente la decisione, affermando 2 principi centrali: il primo concerne la nozione di "contestualità" tra atti di recesso distinti; il secondo, l'interesse ad agire ex art. 100 c.p.c., come presupposto imprescindibile per l'accesso alla tutela giurisdizionale.
Quanto al primo punto, la Corte ha escluso che ci si trovi in presenza di "licenziamenti a catena" (ossia successivi e subordinati tra loro), richiamando la recente ordinanza Cass. n. 1376/2025, che ammette la pluralità di licenziamenti solo se fondati su fatti sopravvenuti o acquisiti in momenti distinti. Diversamente, nella fattispecie bolognese, i due licenziamenti sono stati contestualmente recapitati, in un unico momento di conoscenza effettiva, coincidente con la consegna al lavoratore in carcere. Trattandosi di atti unilaterali recettizi, ciò che rileva, afferma la Corte, è la ricezione e non la spedizione.
Inoltre, l'impugnazione giudiziale parziale non è sufficiente a mantenere in vita l'interesse ad agire. Laddove due licenziamenti autonomi e perfettamente validi siano stati contestualmente notificati, l'omessa impugnazione di 1 dei 2 determina comunque la cessazione definitiva del rapporto. Ne consegue che il lavoratore, per essere legittimato a chiedere l'illegittimità dell'uno, avrebbe dovuto impugnare tempestivamente entrambi i provvedimenti, entro i 180 giorni dalla prima impugnazione stragiudiziale.
La pronuncia si inserisce in un filone interpretativo rigoroso, che impedisce letture estensive del diritto all'azione quando il rapporto è comunque cessato per un atto non contestato. Sul piano operativo, per il lavoratore (e per i suoi difensori), la sentenza richiama l'attenzione sulla necessità di impugnare ogni atto espulsivo che produca effetti autonomi, anche se coevo o apparentemente subordinato ad altro. Per le aziende, la possibilità di emettere licenziamenti plurimi, purché fondati su condotte distinte e comunicati contestualmente, viene confermata come strumento legittimo, a patto che siano rispettati i canoni di tempestività, proporzionalità e trasparenza procedimentale.

Riproduzione vietata - giovedì 06 novembre 2025