



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 18 settembre 2025

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Doppio licenziamento: opzione legittima del datore di lavoro
di Evangelista Basile, Rosibetti Rubino

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di agosto 2025
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di agosto 2025
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Salute e sicurezza: rischi legati alle punture da imenotteri e prevenzione
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Salute e sicurezza: rischi legati alle punture da imenotteri e prevenzione
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Al via AppLI, il web coach del Ministero del Lavoro
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Al via AppLI, il web coach del Ministero del Lavoro
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego contrattualizzato e oneri di assistenza legale al dipendente
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego contrattualizzato e oneri di assistenza legale al dipendente
di **Redazione**

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Doppio licenziamento: opzione legittima del datore di lavoro
di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Doppio licenziamento: opzione legittima del datore di lavoro

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con sentenza n. 20572 del 22 luglio 2025, la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito ai limiti del giudicato della sentenza che accerta l'illegittimità del primo licenziamento nel caso in cui avvenga – nelle more – un secondo e successivo (legittimo) licenziamento.

Nel caso di specie, infatti, la Corte di Appello, in riforma della decisione di primo grado, aveva revocato il decreto ingiuntivo ottenuto dalla lavoratrice, condannando quest'ultima a restituire quanto percepito in esecuzione del provvedimento monitorio. La pretesa azionata in via monitoria era fondata su una precedente sentenza, confermata in appello, con la quale il licenziamento era stato dichiarato illegittimo, con le conseguenze ex art. 18, Legge n. 300/1970. Le somme richieste, dunque, riguardavano il trattamento economico dal licenziamento, detratto quanto già percepito in relazione a tale periodo.

Più in particolare, la Corte ha dichiarato che l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro disposto dal giudice ex art. 18, Legge n. 300/1970, quale conseguenza dell'accertata illegittimità del primo licenziamento non comporta, come presupposto logico-giuridico indissolubile, l'accertamento della giuridica persistenza del rapporto di lavoro fino al momento della pronuncia della sentenza, né determina giudicato implicito sull'insussistenza di fatti estintivi del rapporto verificatisi successivamente al licenziamento dichiarato illegittimo. A detta della Corte, il giudicato implicito richiede per la sua formazione che tra la questione decisa in modo espresso e quella che si deduce essere stata risolta implicitamente sussista un rapporto di dipendenza indissolubile, tale da determinare l'assoluta inutilità di una decisione sulla seconda questione, e che la questione decisa in modo espresso non sia stata impugnata. Tale rapporto viene meno quando la questione che si vuole implicitamente risolta – nel caso di specie gli effetti del secondo (legittimo) licenziamento – abbia una propria autonomia e individualità per la diversità dei presupposti di fatto e di diritto. L'ordine di reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato costituisce una condanna generica del datore di lavoro all'adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e contiene l'accertamento dell'inidoneità del licenziamento a estinguere il rapporto stesso al momento in cui è stato intimato, ma tale accertamento non si estende a intervalli di tempo successivi. Conseguentemente, l'ordine di reintegrazione e la condanna al pagamento delle retribuzioni per il periodo successivo al recesso datoriale restano condizionati alla permanenza del rapporto dopo il licenziamento e alla possibile incidenza di ulteriori e successivi fatti o atti idonei a determinare la risoluzione del rapporto stesso. Pertanto, qualora sia intervenuto nelle more del giudizio e prima dell'ordine di reintegrazione un secondo (valido) licenziamento intimato per ragioni diverse e per fatti successivi, il lavoratore non può far valere il giudicato formatosi in ordine all'illegittimità del primo licenziamento, assumendo che l'ordine di reintegrazione contenga anche l'accertamento dell'attualità del rapporto.



La natura di rapporto di durata del contratto di lavoro rende intrinseco al comando giudiziale di reintegrazione che esso sia condizionato alla possibilità giuridica di riammissione in servizio all'atto della sua esecuzione e, quindi, alla giuridica persistenza del rapporto medesimo, risultando connaturale alla natura di statuizione di condanna generica della reintegrazione che la determinazione successiva del *quantum* sia verificata nell'attualità, alla luce della concreta situazione esistente al momento della relativa richiesta.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



TFR: indice di rivalutazione di agosto 2025

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 settembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, ad agosto 2025 è pari 1,998336. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 121,8.

L'Istituto di statistica evidenzia che ad agosto 2025 l'inflazione scende all'1,6%, principalmente per effetto della flessione dei prezzi dei Beni energetici (-4,8% da -3,4% di luglio). Accelerano, invece, i prezzi nel settore alimentare (+3,8% da +3,7%), per effetto dell'aumento del ritmo di crescita dei prezzi dei prodotti non lavorati (+5,6% da +5,1%), parzialmente compensato dalla lieve frenata di quelli dei lavorati (+2,7% da +2,8%).

Ad agosto accelera la crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" (+3,4% da +3,2%) e, seppure in misura modesta, l'inflazione di fondo (+2,1% da +2,0%).

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.

Convegno di aggiornamento

**Novità estive in materia di lavoro:
impatto nell'attività professionale**

Scopri di più

TFR: indice di rivalutazione di agosto 2025

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 settembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, ad agosto 2025 è pari 1,998336. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 121,8.

L'Istituto di statistica evidenzia che ad agosto 2025 l'inflazione scende all'1,6%, principalmente per effetto della flessione dei prezzi dei Beni energetici (-4,8% da -3,4% di luglio). Accelerano, invece, i prezzi nel settore alimentare (+3,8% da +3,7%), per effetto dell'aumento del ritmo di crescita dei prezzi dei prodotti non lavorati (+5,6% da +5,1%), parzialmente compensato dalla lieve frenata di quelli dei lavorati (+2,7% da +2,8%).

Ad agosto accelera la crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" (+3,4% da +3,2%) e, seppure in misura modesta, l'inflazione di fondo (+2,1% da +2,0%).

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.

Convegno di aggiornamento

**Novità estive in materia di lavoro:
impatto nell'attività professionale**

Scopri di più

Salute e sicurezza: rischi legati alle punture da imenotteri e prevenzione

di **Redazione**

L'INAIL, nell'informativa a cura della Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza "[Punture da imenotteri conosciamo la portata del fenomeno?](#)", pubblicata in data 2 settembre 2025, ha analizzato il rischio occupazionale delle reazioni da punture di imenotteri (api, vespe, calabroni, ecc.) per alcune categorie di lavoratori che svolgono attività all'aperto e/o in aree rurali.

L'aumento delle temperature ha favorito la diffusione in Italia di specie aliene, come *Vespa orientalis* e *Vespa velutina*, caratterizzate da aggressività, abitudini gregarie e tendenza predatoria verso le api, con rischi per la salute e per l'apicoltura. Il loro comportamento, la capacità di pungere ripetutamente e l'elevata prolificità le rendono un rischio concreto per chi lavora in ambienti rurali o urbani all'aperto. Il veleno degli imenotteri può causare reazioni locali, sistemiche o anafilattiche. La risposta del corpo varia in base a fattori come la quantità di veleno inoculata, il numero di punture, la sensibilizzazione del soggetto e l'età o la presenza di patologie pregresse.

Il veleno di api e vespe contiene, infatti, allergeni in grado di determinare reazioni locali o sistemiche, fino allo shock anafilattico, che rappresenta la principale causa di decesso, con quadri clinici atipici e multiorgano. La potenza immunogenica del veleno delle vespe è superiore a quella delle api, con soglie di dose più basse per provocare reazioni.

Secondo i dati raccolti dall'INAIL, tra il 2006 e il 2022 sono stati registrati 36 casi mortali correlati a punture da imenotteri durante l'attività lavorativa, oltre a numerosi casi con postumi invalidanti. I casi mortali sono conseguenti a shock anafilattico, spesso insorto a pochi minuti dalla puntura.

Le categorie professionali più a rischio svolgono attività in ambienti esterni o in contatto con alimenti che attraggono gli insetti: apicoltori, agricoltori, muratori, operatori ecologici, giardinieri, vigili del fuoco e lavoratori del settore alimentare.

Si registra anche una casistica di eventi infortunistici indirettamente legati al fenomeno, con conseguenze non fatali dovute, per esempio, a cadute da mezzi agricoli causate da reazioni improvvise alle punture.

Le punture da imenotteri non sono espressamente riconosciute come rischio biologico nel D.Lgs. n. 81/2008, Titolo X, ma l'art. 28, T.U., impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza: le reazioni al veleno da imenotteri rientrano, infatti, nella casistica INAIL delle malattie-infortunio denunciate e riconosciute, pertanto sono eventi tutelati



assicurativamente, anche se non sempre denunciati, il che suggerisce una sottostima del fenomeno. In media si registrano in Italia 2 casi mortali l'anno per punture di imenotteri, circa uno ogni 500 infortuni mortali sul lavoro.

L'informativa offre indicazioni specifiche ai datori di lavoro a fini preventivi, precisando che dal 2021 alcune di queste misure, se attuate, sono riconosciute dall'INAIL come migliorative delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e, pertanto, valide ai fini della riduzione del tasso medio per la prevenzione dei rischi (OT23):

- effettuare la valutazione del rischio da punture da imenotteri, particolarmente in presenza di lavorazioni outdoor;
- fornire formazione e informazione ai lavoratori sul rischio specifico e le misure di prevenzione e protezione da adottare;
- nelle attività di sorveglianza sanitaria, individuazione, da parte del medico competente, dei lavoratori allergici tra gli addetti ad attività a rischio;
- messa a disposizione sul posto di lavoro di farmaci per l'autoterapia di urgenza e il follow up dei soggetti allergici;
- raccomandazione che le attività a rischio non siano, se possibile, condotte in solitario;
- per le attività in solitario, come spesso si verifica in alcune lavorazioni agricole e forestali, prevedere possibilmente sistemi di allerta per i lavoratori nei confronti di persone o strutture di riferimento;
- fornitura di indumenti di lavoro o DPI idonei alla protezione dei lavoratori, disincentivando comportamenti inadeguati rispetto alla tipologia di rischio a cui essi sono esposti (ad es. il lavoro a "torso nudo");
- istruzioni, procedure e percorsi di addestramento per personale laico al pronto intervento *post* puntura sia per autosomministrazione che per somministrazione immediata del farmaco. Ciò al fine di prevenire l'insorgenza di shock anafilattico, che rappresenta la quasi esclusiva causa di decesso per questa tipologia di evento, considerata la brevissima latenza che intercorre tra l'inoculazione del veleno da parte dell'insetto pungitore e la manifestazione clinica delle reazioni avverse, soprattutto in soggetti già sensibilizzati e allergici.



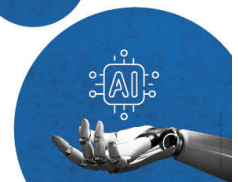
EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



Salute e sicurezza: rischi legati alle punture da imenotteri e prevenzione

di **Redazione**

L'INAIL, nell'informativa a cura della Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza "[Punture da imenotteri conosciamo la portata del fenomeno?](#)", pubblicata in data 2 settembre 2025, ha analizzato il rischio occupazionale delle reazioni da punture di imenotteri (api, vespe, calabroni, ecc.) per alcune categorie di lavoratori che svolgono attività all'aperto e/o in aree rurali.

L'aumento delle temperature ha favorito la diffusione in Italia di specie aliene, come *Vespa orientalis* e *Vespa velutina*, caratterizzate da aggressività, abitudini gregarie e tendenza predatoria verso le api, con rischi per la salute e per l'apicoltura. Il loro comportamento, la capacità di pungere ripetutamente e l'elevata prolificità le rendono un rischio concreto per chi lavora in ambienti rurali o urbani all'aperto. Il veleno degli imenotteri può causare reazioni locali, sistemiche o anafilattiche. La risposta del corpo varia in base a fattori come la quantità di veleno inoculata, il numero di punture, la sensibilizzazione del soggetto e l'età o la presenza di patologie pregresse.

Il veleno di api e vespe contiene, infatti, allergeni in grado di determinare reazioni locali o sistemiche, fino allo shock anafilattico, che rappresenta la principale causa di decesso, con quadri clinici atipici e multiorgano. La potenza immunogenica del veleno delle vespe è superiore a quella delle api, con soglie di dose più basse per provocare reazioni.

Secondo i dati raccolti dall'INAIL, tra il 2006 e il 2022 sono stati registrati 36 casi mortali correlati a punture da imenotteri durante l'attività lavorativa, oltre a numerosi casi con postumi invalidanti. I casi mortali sono conseguenti a shock anafilattico, spesso insorto a pochi minuti dalla puntura.

Le categorie professionali più a rischio svolgono attività in ambienti esterni o in contatto con alimenti che attraggono gli insetti: apicoltori, agricoltori, muratori, operatori ecologici, giardinieri, vigili del fuoco e lavoratori del settore alimentare.

Si registra anche una casistica di eventi infortunistici indirettamente legati al fenomeno, con conseguenze non fatali dovute, per esempio, a cadute da mezzi agricoli causate da reazioni improvvise alle punture.

Le punture da imenotteri non sono espressamente riconosciute come rischio biologico nel D.Lgs. n. 81/2008, Titolo X, ma l'art. 28, T.U., impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza: le reazioni al veleno da imenotteri rientrano, infatti, nella casistica INAIL delle malattie-infortunio denunciate e riconosciute, pertanto sono eventi tutelati

assicurativamente, anche se non sempre denunciati, il che suggerisce una sottostima del fenomeno. In media si registrano in Italia 2 casi mortali l'anno per punture di imenotteri, circa uno ogni 500 infortuni mortali sul lavoro.

L'informativa offre indicazioni specifiche ai datori di lavoro a fini preventivi, precisando che dal 2021 alcune di queste misure, se attuate, sono riconosciute dall'INAIL come migliorative delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e, pertanto, valide ai fini della riduzione del tasso medio per la prevenzione dei rischi (OT23):

- effettuare la valutazione del rischio da punture da imenotteri, particolarmente in presenza di lavorazioni outdoor;
- fornire formazione e informazione ai lavoratori sul rischio specifico e le misure di prevenzione e protezione da adottare;
- nelle attività di sorveglianza sanitaria, individuazione, da parte del medico competente, dei lavoratori allergici tra gli addetti ad attività a rischio;
- messa a disposizione sul posto di lavoro di farmaci per l'autoterapia di urgenza e il follow up dei soggetti allergici;
- raccomandazione che le attività a rischio non siano, se possibile, condotte in solitario;
- per le attività in solitario, come spesso si verifica in alcune lavorazioni agricole e forestali, prevedere possibilmente sistemi di allerta per i lavoratori nei confronti di persone o strutture di riferimento;
- fornitura di indumenti di lavoro o DPI idonei alla protezione dei lavoratori, disincentivando comportamenti inadeguati rispetto alla tipologia di rischio a cui essi sono esposti (ad es. il lavoro a "torso nudo");
- istruzioni, procedure e percorsi di addestramento per personale laico al pronto intervento *post* puntura sia per autosomministrazione che per somministrazione immediata del farmaco. Ciò al fine di prevenire l'insorgenza di shock anafilattico, che rappresenta la quasi esclusiva causa di decesso per questa tipologia di evento, considerata la brevissima latenza che intercorre tra l'inoculazione del veleno da parte dell'insetto pungitore e la manifestazione clinica delle reazioni avverse, soprattutto in soggetti già sensibilizzati e allergici.



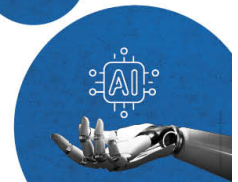
EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





Al via AppLI, il web coach del Ministero del Lavoro

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [notizia del 16 settembre 2025](#), ha annunciato che è operativo AppLI, l'assistente virtuale sperimentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con INPS, progettato per affiancare i giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) in un percorso personalizzato di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

AppLI:

- Ascolta e orienta – Rileva interessi, competenze e obiettivi, proponendo un percorso su misura;
- Allena – Suggerisce pillole formative, corsi e risorse utili per colmare gap di competenze;
- Avvicina al lavoro – Indica opportunità e servizi disponibili sul territorio, favorendo il contatto con la rete pubblica;
- Accompagna – Invia promemoria e incoraggiamenti, aiutando a trasformare i passi in risultati.

AppLI è accessibile gratuitamente e senza limiti di giorni e orario sul sito del Ministero all'indirizzo <https://appli.lavoro.gov.it>. Nella fase iniziale è rivolto ai cittadini tra i 18 e i 35 anni in possesso di SPID o CIE. La sua finalità è accompagnare i giovani in un percorso personalizzato di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

L'obiettivo è accompagnare i giovani nella fase di attivazione e riattivazione in modo inclusivo, sostenibile ed efficace, utilizzando le tecnologie più avanzate: il sistema sarà costantemente monitorato e migliorato anche grazie ai feedback degli utenti, che guideranno l'introduzione di nuove funzionalità e il perfezionamento dei servizi offerti.

Il web coach si inserisce nell'ecosistema tecnologico del Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), sviluppato in collaborazione con INPS in un'ottica di rafforzamento delle politiche attive.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più

Al via AppLI, il web coach del Ministero del Lavoro

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [notizia del 16 settembre 2025](#), ha annunciato che è operativo AppLI, l'assistente virtuale sperimentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con INPS, progettato per affiancare i giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) in un percorso personalizzato di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

AppLI:

- Ascolta e orienta – Rileva interessi, competenze e obiettivi, proponendo un percorso su misura;
- Allena – Suggerisce pillole formative, corsi e risorse utili per colmare gap di competenze;
- Avvicina al lavoro – Indica opportunità e servizi disponibili sul territorio, favorendo il contatto con la rete pubblica;
- Accompagna – Invia promemoria e incoraggiamenti, aiutando a trasformare i passi in risultati.

AppLI è accessibile gratuitamente e senza limiti di giorni e orario sul sito del Ministero all'indirizzo <https://appli.lavoro.gov.it>. Nella fase iniziale è rivolto ai cittadini tra i 18 e i 35 anni in possesso di SPID o CIE. La sua finalità è accompagnare i giovani in un percorso personalizzato di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

L'obiettivo è accompagnare i giovani nella fase di attivazione e riattivazione in modo inclusivo, sostenibile ed efficace, utilizzando le tecnologie più avanzate: il sistema sarà costantemente monitorato e migliorato anche grazie ai feedback degli utenti, che guideranno l'introduzione di nuove funzionalità e il perfezionamento dei servizi offerti.

Il web coach si inserisce nell'ecosistema tecnologico del Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), sviluppato in collaborazione con INPS in un'ottica di rafforzamento delle politiche attive.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più



Pubblico impiego contrattualizzato e oneri di assistenza legale al dipendente

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 giugno 2025, n. 15279, ha stabilito che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato e di oneri di assistenza legale in conseguenza di fatti commessi dal dipendente di un ente locale nell'espletamento del servizio e in adempimento di obblighi di ufficio, l'Amministrazione pubblica non è tenuta a rimborsarlo delle spese necessarie per assicurare la difesa legale, ove egli abbia unilateralmente provveduto alla scelta e alla nomina del legale di fiducia, senza la previa comunicazione all'Amministrazione stessa, o qualora, dopo avere effettuato la nomina, si limiti a comunicarla al detto ente.

Seminario di specializzazione

Come gestire i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione

Scopri di più



Pubblico impiego contrattualizzato e oneri di assistenza legale al dipendente

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 giugno 2025, n. 15279, ha stabilito che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato e di oneri di assistenza legale in conseguenza di fatti commessi dal dipendente di un ente locale nell'espletamento del servizio e in adempimento di obblighi di ufficio, l'Amministrazione pubblica non è tenuta a rimborsarlo delle spese necessarie per assicurare la difesa legale, ove egli abbia unilateralmente provveduto alla scelta e alla nomina del legale di fiducia, senza la previa comunicazione all'Amministrazione stessa, o qualora, dopo avere effettuato la nomina, si limiti a comunicarla al detto ente.

Seminario di specializzazione

Come gestire i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione

Scopri di più

Doppio licenziamento: opzione legittima del datore di lavoro

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con sentenza n. 20572 del 22 luglio 2025, la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito ai limiti del giudicato della sentenza che accerta l'illegittimità del primo licenziamento nel caso in cui avvenga – nelle more – un secondo e successivo (legittimo) licenziamento. Nel caso di specie, infatti, la Corte di Appello, in riforma della decisione di primo grado, aveva revocato il decreto ingiuntivo ottenuto dalla lavoratrice, condannando quest'ultima a restituire quanto percepito in esecuzione del provvedimento monitorio. La pretesa azionata in via monitoria era fondata su una precedente sentenza, confermata in appello, con la quale il licenziamento era stato dichiarato illegittimo, con le conseguenze ex art. 18, Legge n. 300/1970. Le somme richieste, dunque, riguardavano il trattamento economico dal licenziamento, detratto quanto già percepito in relazione a tale periodo.

Più in particolare, la Corte ha dichiarato che l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro disposto dal giudice ex art. 18, Legge n. 300/1970, quale conseguenza dell'accertata illegittimità del primo licenziamento non comporta, come presupposto logico-giuridico indissolubile, l'accertamento della giuridica persistenza del rapporto di lavoro fino al momento della pronuncia della sentenza, né determina giudicato implicito sull'insussistenza di fatti estintivi del rapporto verificatisi successivamente al licenziamento dichiarato illegittimo. A detta della Corte, il giudicato implicito richiede per la sua formazione che tra la questione decisa in modo espresso e quella che si deduce essere stata risolta implicitamente sussista un rapporto di dipendenza indissolubile, tale da determinare l'assoluta inutilità di una decisione sulla seconda questione, e che la questione decisa in modo espresso non sia stata impugnata. Tale rapporto viene meno quando la questione che si vuole implicitamente risolta – nel caso di specie gli effetti del secondo (legittimo) licenziamento – abbia una propria autonomia e individualità per la diversità dei presupposti di fatto e di diritto. L'ordine di reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato costituisce una condanna generica del datore di lavoro all'adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e contiene l'accertamento dell'inidoneità del licenziamento a estinguere il rapporto stesso al momento in cui è stato intimato, ma tale accertamento non si estende a intervalli di tempo successivi. Conseguentemente, l'ordine di reintegrazione e la condanna al pagamento delle retribuzioni per il periodo successivo al recesso datoriale restano condizionati alla permanenza del rapporto dopo il licenziamento e alla possibile incidenza di ulteriori e successivi fatti o atti idonei a determinare la risoluzione del rapporto stesso. Pertanto, qualora sia intervenuto nelle more del giudizio e prima dell'ordine di reintegrazione un secondo (valido) licenziamento intimato per ragioni diverse e per fatti successivi, il lavoratore non può far valere il giudicato formatosi in ordine all'illegittimità del primo licenziamento, assumendo che l'ordine di reintegrazione contenga anche l'accertamento dell'attualità del rapporto.



La natura di rapporto di durata del contratto di lavoro rende intrinseco al comando giudiziale di reintegrazione che esso sia condizionato alla possibilità giuridica di riammissione in servizio all'atto della sua esecuzione e, quindi, alla giuridica persistenza del rapporto medesimo, risultando connaturale alla natura di statuizione di condanna generica della reintegrazione che la determinazione successiva del *quantum* sia verificata nell'attualità, alla luce della concreta situazione esistente al momento della relativa richiesta.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più