



## Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Giurisprudenza: Una Sentenza al Mese"

A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro Studi ANCL  
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.

**N.08 /Agosto 2014(\*)**

**ART. 18 DELLA LEGGE 300/70 ED ORDINANZA DI REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO. SUSSISTENZA. OPZIONE DI RICHIESTA DI 15 MENSILITA' E RINUNCIA ALLA REINTEGRAZIONE. SUSSISTENZA. ESERCIZIO DELLA FACOLTA' DI RINUNCIA DELLA REINTEGRAZIONE IN CAMBIO DI INDENNITA' SOSTITUTIVA E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. CONTESTUALITA'. SUSSISTENZA. DEBITO PER RITARDATO OD OMESSO PAGAMENTO INDENNITA' SOSTITUTIVA. MORA DEBENDI. SUSSISTENZA. PAGAMENTO RETRIBUZIONI NEL PERIODO DI INSOLVENZA. INSUSSISTENZA.**

**(Cassazione – Sezione Unite Lavoro - n. 18353 del 27 Agosto 2014)**

Ancora una sentenza in materia di reintegrazione nel posto di lavoro!! Questa volta la "querelle" verte sulla c.d. **rinuncia alla reintegrazione** in cambio di una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione introdotta, come noto, dalla legge 108/90 la cui disposizione testualmente recita: "**Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti**".

Per anni, infatti, le Sezioni della Suprema Corte di Cassazione si sono dibattute sulla sussistenza o meno della continuità del rapporto di lavoro, pur avendo il lavoratore esercitata l'opzione di rinuncia in cambio di 15 mensilità, nel caso di ritardato od omesso versamento da parte del datore di lavoro dell'indennità sostitutiva prevista dalla citata legge 108/90.

In altri termini la Suprema Corte di Cassazione, attraverso le Sezioni Unite e con la sentenza n. **18353 del 27 Agosto 2014**, ha dovuto comporre il dissidio di enunciazione di "principi" finora emessi dalle Sezioni in fattispecie in cui, avutasi la rinuncia alla reintegrazione mediante l'opzione al ricevimento delle 15 mensilità, il datore di lavoro aveva ritardato od omesso l'adempimento. Quel periodo di omissione era da considerarsi come reintegrazione nel posto di lavoro e, pertanto, suscettibile di diritto alla retribuzione?

Alcune Sezioni avevano optato per il "sì" nel senso che, ad onta dell'esercizio del diritto di rinuncia alla reintegrazione, **il rapporto continuava a ritenersi sussistente**, con il versamento della retribuzione, fino a quando il datore di lavoro non avesse ottemperato all'erogazione dell'indennità sostitutiva (che a questo punto andava ad aggiungersi alle retribuzioni dovute).

In base ad una prima interpretazione, **confermata da una pronuncia della Corte Costituzionale** (sentenza 4 Marzo 1992 n. 81), la norma contenuta nell'articolo 18 della legge 300/70, nella versione modificata nel 1990, viene, dunque, **configurata come una "obbligazione con facoltà alternativa del creditore"** in virtù della quale il rapporto di lavoro non cessa con la semplice manifestazione della volontà di percepire l'indennità sostitutiva **ma, piuttosto, si estingue solo al momento in cui l'indennità viene effettivamente pagata**.

**L'effetto di questa configurazione è che, fino al pagamento delle 15 mensilità, il datore di lavoro deve continuare a pagare le retribuzioni al lavoratore, che resta a tutti gli effetti un suo dipendente.**

Altre Sezioni, *ex adverso*, avevano ritenuto **che il rapporto di lavoro si dovesse considerare concluso con l'esercizio del diritto di opzione all'indennità sostitutiva delle 15 mensilità.**

Tale nuovo "principio", introdotto con la sentenza **N. 10283 del 16 Ottobre 1998** e riconfermato in numerose altre pronunce successive, sancisce che **il rapporto di lavoro cessa al momento della dichiarazione di scelta del dipendente, senza che sia necessario attendere l'effettivo pagamento dell'indennità sostitutiva.**

Inizialmente, a dire il vero, la giurisprudenza ha, comunque, riconosciuto il diritto al risarcimento del danno per il periodo successivo all'opzione ma, in seguito, ha sviluppato il ragionamento, fino ad affermare che, essendo cessato il rapporto, non spetta alcun risarcimento commisurato alle retribuzioni per il predetto periodo.

Negli anni, le Corti di merito hanno dato forza al principio stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale continuando a ritenere che il rapporto di lavoro (e, quindi, l'obbligazione retributiva) non si fosse concluso definitivamente con l'esercizio del diritto di opzione ma solo all'atto del pagamento delle 15 mensilità.

Ed ecco che al verificarsi di un "nuovo fatto storico" in *subiecta materia*, la "querelle" è riapprodata in Cassazione che, questa volta, ha sancito il "principio" a Sezioni Unite.

Un lavoratore, reintegrato nel posto di lavoro, esercita il diritto di opzione per le 15 mensilità. Percepisce in ritardo l'indennità sostitutiva della reintegrazione e, dunque, si rivolge al Giudice attraverso il procedimento monitorio richiedendo le retribuzioni dalla data dell'opzione a quella dell'avvenuto soddisfo dell'indennità sostitutiva di reintegrazione. Il Tribunale accoglie la tesi del lavoratore in ciò ritenendo la continuità del rapporto di lavoro, con annesso obbligo retributivo (e contributivo), fino alla data di erogazione dell'indennità sostitutiva. Di diverso tenore la pronuncia della Corte Distrettuale che ritiene concluso il rapporto di lavoro nella data di presentazione della domanda di opzione per l'indennità sostitutiva di reintegrazione.

**Da qui il ricorso del lavoratore in Cassazione che viene esaminato, questa volta, a Sezioni Unite.**

Le Sezioni Unite, **con Sentenza N. 18353 del 27 Agosto 2014**, nel respingere il ricorso, hanno stabilito il "principio" in base al quale ***il rapporto di lavoro si estingue nel momento in cui il datore di lavoro riceve la dichiarazione del lavoratore contenente la manifestazione di volontà all'opzione per le 15 mensilità. Tutto ciò che avviene dopo non influenza il rapporto di lavoro né le conseguenziali obbligazioni. E, pertanto, "ove il lavoratore illegittimamente licenziato in regime di c.d. tutela reale – quale è quello, nella specie applicabile ratione temporis, previsto dall'art. 18 legge 20 maggio 1970 n. 300, nel testo precedente le modifiche introdotte con la legge 28 giugno 2012 n. 92 – opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, avvalendosi della facoltà prevista dal quinto comma dell'art. 18 cit., il rapporto di lavoro si estingue con la comunicazione al datore di lavoro di tale opzione senza che permanga, per il periodo successivo in cui la prestazione lavorativa non è dovuta dal lavoratore né può essere pretesa dal datore di lavoro, alcun obbligo retributivo con la conseguenza che l'obbligo avente ad oggetto il pagamento di tale indennità è soggetto alla disciplina della **mora debendi in caso di inadempimento o ritardo nell'inadempimento**, delle obbligazioni pecuniarie del datore di lavoro, quale prevista dell'art. 429, terzo comma, cod. proc. civ., salva la prova, di cui è onerato il lavoratore, di un danno ulteriore***".

Le Sezioni Unite, nel risolvere il contrasto tra "principi", hanno quindi deciso di dare **continuità** all'orientamento giurisprudenziale contenuto anche in due sentenze del 2012 (*id*: Cass. N.15869/2012 e N.16228/2012) che, in effetti, affermano quanto segue:

- l'ordine di reintegrazione e con esso il rapporto di lavoro si estinguono con la dichiarazione (ricettizia) di opzione in favore dell'indennità sostitutiva;

- nel periodo dall'esercizio dell'opzione all'effettivo pagamento dell'indennità sostitutiva il ritardato adempimento del datore di lavoro trova la sua regolarizzazione nella disciplina dell'inadempimento dei crediti pecuniari del lavoratore (interessi e rivalutazione monetaria).

E' chiaro che, *ratione temporis*, la pronuncia delle Sezioni Unite si riferisce all'art. 18 nella formulazione e secondo le fattispecie di cui all'art. 18 della legge 300/70 prima che fosse modificato dalla Legge N. 92/2012 (c.d. Legge Fornero).

Orbene, non va sottaciuto che le stesse Sezioni Unite ricordano come il "principio" di cui alla sentenza in commento vada letto nello stesso modo per le disposizioni relative al "novello" articolo 18 ex legge N.92/2012.

Buona riflessione!!!

***Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente Rubrica, con i propri praticanti.***

***Buon Approfondimento***

Il Presidente  
***Edmondo Duraccio***

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**