



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI**

**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.04 /Aprile 2013()*

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO. REINTEGRAZIONE. SUSSISTE. MANCATA REINTEGRAZIONE E PAGAMENTO DELLE SOLE RETRIBUZIONI TABELLARI. ILLEGITTIMITA'. ULTERIORE RISARCIMENTO DEL DANNO DERIVANTE DA MANCATA REINTEGRAZIONE. SUSSISTE. DANNO PATRIMONIALE E NON PATRIMONIALE. E' DOVUTO. MODALITA' DI DETERMINAZIONE. ANCHE IN VIA EQUITATIVA.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 9073 del 15 Aprile 2013)

Le ultime vicende di FIAT Auto a Melfi, in cui alcuni lavoratori furono licenziati per giusta causa, accusati di aver sabotato le linee di montaggio, poi reintegrati con ordinanza del GUL ma, giammai, riammessi nel circuito lavorativo, ritenendo il datore di lavoro sufficiente erogare loro mensilmente la retribuzione pur senza fruirne delle prestazioni, hanno posto in evidenza la problematica di un eventuale ulteriore risarcimento del danno.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (*id*: Legge 20 Maggio 1970 n.300) prevede, in caso di licenziamento non conforme ai canoni della giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, la **reintegrazione nel posto di lavoro** (*id*: il lavoratore deve riprendere servizio) ed un risarcimento del danno (*id*: da licenziamento illegittimo) quantificato nelle retribuzioni non percepite (*id*: a cagione del licenziamento illegittimo) dal momento del licenziamento fino a quello di reintegrazione.

Cosa succede, dunque, se il datore di lavoro, pur destinatario dell'ordinanza di reintegrazione, non ammette al lavoro il dipendente limitandosi ad erogargli mensilmente la retribuzione preferendo non avvalersi delle sue prestazioni?

Il lavoratore può richiedere un ulteriore risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale?

A questo interrogativo ha risposto, recentemente, la Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con **sentenza N. 9073 del 15 Aprile 2013**.

Ecco il fatto storico!!

Un lavoratore viene licenziato. Ricorre al Giudice del lavoro che sancisce l'illegittimità del licenziamento, ordinandone la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno sulla

scorta delle retribuzioni non percepite dal momento del recesso a quello della reintegrazione. Dello stesso tenore il giudizio di appello.

Il datore di lavoro non procede alla reintegrazione del lavoratore e si limita ad erogargli mensilmente la retribuzione non fruendo, quindi, delle prestazioni lavorative.

Il lavoratore, allora, si rivolge, nuovamente, alla Magistratura e nel rilevare la mancata reintegrazione ma, solo il pagamento delle retribuzioni tabellari, chiede un ulteriore risarcimento per danno alla professionalità, alla perdita di chance, alla vita di relazione, alla salute ecc.).

Il Tribunale respinge la domanda.

La Corte Distrettuale, invece, infligge al datore di lavoro **un duplice risarcimento: patrimoniale e non patrimoniale. Il danno “patrimoniale”,** quantificato in € 35.000,00, è in relazione alla mancata percezione di elementi variabili della retribuzione (non erogati dal datore di lavoro in assenza di prestazione) quali, ad esempio, **l’indennità di pronta reperibilità, per lavoro notturno e festivo** che sarebbero state erogate quale corrispettivo della prestazione effettiva, sempre che il datore di lavoro, ottemperando all’ordinanza del G.U.L. (Giudice Unico del Lavoro), lo avesse riammesso allo svolgimento delle mansioni lavorative. **La medesima Corte distrettuale ha, poi, inflitto un ulteriore risarcimento del danno, questa volta non patrimoniale,** al datore di lavoro **per le incidenze negative sulla “professionalità” ed alla “salute” derivanti dalla mancata reintegrazione quantificandolo, in via equitativa, mediante l’applicazione del 20% sulle retribuzioni.**

Il datore di lavoro ricorre in Cassazione per vizi di motivazione ed erronea applicazione di legge.

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza N. 9073 del 15 Aprile 2013, ha rigettato il ricorso.

Gli Ermellini, nella sentenza *de qua*, hanno richiamato le precedenti pronunce della Suprema Corte di Cassazione, secondo le quali, l’ordinanza di reintegrazione e di risarcimento del danno pronunciata dai Giudici di merito **non precludono la possibilità, per il lavoratore, di richiedere ulteriori risarcimenti del danno (quali ad. esempio alla professionalità) che gli possano essere derivati dal ritardo nella reintegrazione purchè sorretti dalla relativa prova anche di natura presuntiva e secondo equità.**

Per la Suprema Corte di Cassazione è lo stesso datore di lavoro a dover essere consapevole del rischio di ulteriori risarcimenti dei danni, qualora non provveda ad ottemperare l’ordine di reintegrazione. **In tal caso, non vi è, pertanto, alcuna duplicazione del risarcimento già effettuato attraverso la corresponsione delle retribuzioni dovute, in quanto l’ulteriore danno è strettamente collegato ad un comportamento omissivo datoriale solo eventuale, così come l’onere della prova del danno è a carico del lavoratore.**

La “ratio” del riconoscimento degli ulteriori risarcimenti del danno sta nel fatto che, **“un licenziamento, non sorretto da giusta causa né da giustificato motivo, può generare una situazione di ulteriore mortificazione e compromissione della dignità di reinserirsi prontamente nel mondo lavorativo e di dare il proprio contributo produttivo al benessere collettivo, con l’evidente rischio anche di un logoramento della professionalità acquisita”.**

Relativamente al danno “patrimoniale”, la Suprema Corte di Cassazione ha avallato il *decisum* della Corte Distrettuale giacchè, “se il lavoratore fosse stato prontamente reintegrato avrebbe, svolgendo le ordinarie mansioni di lavoro, conseguito i compensi indicati per indennità di disponibilità, indennità notturna, indennità festiva, maggiorazioni per straordinario”.

Da qui l’avallo completo alla pronuncia della Corte Distrettuale sorretta da una motivazione congrua, logica, coerente e correlata a dati obiettivi rappresentati dal confronto tra la busta paga post ordinanza di reintegrazione (solo retribuzione tabellare) e quella del periodo precedente al licenziamento.

Non diverso, dal punto di vista giuridico, l'avallo della Suprema Corte di Cassazione al riconoscimento, ad opera della Corte Distrettuale, del "danno non patrimoniale" essendo stati valutati, da quest'ultima, una serie di elementi che, nel loro complesso, hanno determinato, in conseguenza della mancata reintegrazione, una evidente lesione "agli interessi della persona" non connotati da una rilevanza economica ma meritevoli, altrettanto, di tutela per la loro rilevanza costituzionale".

Basti pensare, ad esempio, al fatto che il lavoratore, ultracinquantenne, a cagione della mancata reintegrazione, non ha potuto aggiornare ed accrescere, mediante il lavoro, la propria professionalità, il fatto di essere stato additato dai colleghi come reintegrato nel posto di lavoro ma costretto a starsene a casa percependo il minimo di stipendio (solo quello tabellare) ma, senza accessori (correlati alle prestazioni effettive).

Quindi, non basta inviare mensilmente la retribuzione al dipendente reintegrato senza ammetterlo al lavoro.

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.**