



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

La Cassazione e il Tribunale di Roma fissano principi innovativi sulla perdita di *chance*

di *Marco Isceri**

Si segnalano due sentenze del 1 dicembre della Corte di Cassazione e del Tribunale di Roma.

La prima, quella di Legittimità ([Cass. 01.12.2022, n. 35432](#)), fa il punto sul tema della perdita della *chance* lavoristica, dettando anche qualche principio ulteriore.

Il caso riguardava una dipendente pubblica transitata da un'Amministrazione ad un'altra e che, nel passaggio, aveva subito un errato inquadramento in quella di destinazione.

A causa di tale errore, la lavoratrice non aveva potuto partecipare ad una progressione interna riservata ai dipendenti con inquadramento superiore.

Veniva, quindi, avviata dapprima una causa per far dichiarare il diritto all'inquadramento corretto e, poi, quella per richiedere il danno da perdita di *chances* nei confronti dell'Amministrazione datrice di lavoro per non aver consentito alla dipendente di poter partecipare alla selezione per la detta progressione, selezione che la lavoratrice avrebbe, in termini di ragionevole probabilità, vinto.

L'Amministrazione si è difesa eccependo la mancata presentazione della domanda di partecipazione al bando da parte della dipendente, sebbene con riserva, concludendo per la non spettanza del risarcimento del danno o, in subordine, per la sua riduzione ai sensi dell'articolo 1227 c.c..

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso del datore, fissando alcuni principi:

a) i meccanismi causali, anche in tema di perdita di *chance*, seguono le ordinarie regole eziologiche, sicché la rilevanza del concorso di cause sopravvenute nei meccanismi eziologici va indagata alla luce dell'art. 41 del c.p.;

b) nessuna norma di legge o principio giurisprudenziale impone l'obbligo (e neppure il mero onere) di chiedere un'ammissione con riserva ad un concorso o ad una procedura selettiva in mancanza dei requisiti di partecipazione fissati dal relativo bando e nemmeno il mancato ricorso alla tutela cautelare integra colpa del danneggiato ai detti fini;

c) va, dunque, esclusa l'applicazione sia del comma 1, sia del comma 2 dell'art. 1227 c.c., non essendo ravvisabile non solo colpa alcuna, ma nemmeno difetto di diligenza da parte della lavoratrice;

d) la responsabilità datoriale che viene qui in rilievo è una responsabilità non già aquiliana, ma contrattuale.

Il caso deciso dal Tribunale di Roma ([sent. 01.12.2022 - Giud. Coco](#)) è parimenti interessante.

Il ricorrente ha chiesto la condanna della Società resistente al risarcimento del danno da

* Avvocato del Foro di Roma.

perdita di *chances* a seguito della complessa vicenda giudiziaria che lo aveva riguardato: il precedente datore era fallito, lui non era transitato presso l'Azienda subentrante, in deroga all'art. 2112 c.c., per poi far dichiarare il suo diritto alla riassunzione solo nel 2019 (sentenza di appello), con condanna della Società a versargli tutte le retribuzioni non corrisposte dal 2009 al 2019.

Tuttavia, la Società, anziché riassumerlo, lo licenziava per giustificato motivo oggettivo, nel 2019.

Il lavoratore ha quindi nuovamente adito il Giudice del lavoro per essere risarcito.

Il danno lamentato è, stavolta, quello da perdita di *chances*, in quanto la Società al tempo obbligata a riassumerlo ha ceduto il servizio nel 2015 e, quindi, la condotta illegittima del 2009 ha privato il dipendente, non solo degli stipendi maturati *medio tempore*, ma anche del diritto ad essere assunto dalla nuova Azienda subentrante.

In altri termini, il ricorrente, se fosse stato assunto effettivamente nel 2009, avrebbe avuto elevate e concrete *chances* di transitare, nel 2015, in altre società del gruppo, come avvenuto peraltro per gran parte del personale, e avrebbe potuto fruire degli ammortizzatori sociali e della proroga degli stessi nonché vedersi accreditata la contribuzione figurativa fino alla data del definitivo pensionamento (2022).

Avrebbe così avuto la *chance* di continuare a lavorare, a rendersi utile per la società, a guadagnare in termini di retribuzioni e di TFR e a migliorare il proprio futuro trattamento pensionistico, nonché la propria professionalità.

Su queste basi, il ricorso è stato accolto.

Si tratta, in conclusione, di due decisioni che, sebbene relative ad un tema ampiamente discusso in giurisprudenza, arricchiscono il dibattito con ulteriori elementi di interesse.