

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE CIVILE DI ROMA
I SEZIONE LAVORO

in persona del dr. Alessandro COCO, all'esito di trattazione scritta, in data 1 dicembre 2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. [REDACTED] del R.G.A.C. del Tribunale di Roma,
promossa

DA

[REDACTED] – Avv.ti I. Piccinini ed A. Proietti Semproni

ricorrente

CONTRO

[REDACTED]
[REDACTED], in persona del legale rappresentante p. t. [REDACTED]
[REDACTED]

resistente

Conclusioni: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente depositato e notificato il nominato in epigrafe chiedeva la condanna della società resistente al risarcimento del danno da perdita di *chances* a seguito della complessa vicenda giudiziaria ivi riassunta.

La società resistente si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso.

La causa, ritenuta superflua qualsiasi attività istruttoria orale, veniva decisa con la presente contestuale sentenza previo deposito di note conclusionali di trattazione scritta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita di essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.

Con il termine *chance*, sotto il profilo giuridico si indica “*la probabilità di ottenere un guadagno ovvero di evitare una perdita*” e il danno conseguente alla sua perdita è stato pertanto definito come derivante “*dal venir meno della possibilità di ottenere*”

un bene o di conseguire un risultato, la cui realizzazione è – ab origine – incerta” (Cass. n. 852/2006. e Trib. Roma del 22.6.2021).

In ambito giuslavoristico, tale danno può configurarsi sia come perdita di ulteriori occasioni di lavoro, sia di future occasioni di progressione di carriera.

Nell'ipotesi di perdita di chance, si fa valere il danno associato alla perdita di una probabilità non trascurabile di conseguire il risultato utile e, dunque, *“il danno può commisurarsi, ma non identificarsi, nella perdita di quei vantaggi, in ragione del grado di probabilità ... di conseguire la promozione”* (Cass. n. 852/2006).

Dunque, il danno da perdita di chance consiste nella privazione non del risultato utile al quale il lavoratore aspirava, ma della possibilità di conseguirlo, sicché esso non può coincidere con la perdita dell'intera retribuzione che sarebbe spettata in caso di integrale successo, atteso che un siffatto danno presupporrebbe la dimostrazione della sussistenza di una probabilità pari al 100% di conseguire il risultato utile.

La S.C. ha ampiamente chiarito che la perdita di una *chance* favorevole costituisce, al pari del lucro cessante, un danno quando la *chance* perduta aveva la ragionevole certezza o quantomeno l'elevata probabilità di avveramento, elementi entrambi da desumersi in base a indici certi ed obiettivi (Cass. n. 23862/2017).

In altri termini, il lavoratore ha l'onere di provare gli elementi idonei a dimostrare, anche solo presuntivamente e/o basandosi sul calcolo delle probabilità, la possibilità che egli avrebbe avuto di conseguire il risultato sperato (Cass. n. 11165/2018): *“il danno da perdita di chances è un concetto che indica la lesione della possibilità, già esistente nel patrimonio del danneggiato, di conseguire un risultato favorevole, come antecedente causale, in termini di probabilità, del vantaggio aspirato”* (Cons. Stat., n. 372/2017, Cons. Stato n. 674 del 2014).

In materia di lavoro, è stato ribadito che *“Il danno patrimoniale da perdita di chance è un danno (non già attuale, ma) futuro, consistente nella perdita non di un vantaggio economico, ma della mera possibilità di conseguirlo, secondo una valutazione ex ante da ricondursi, diacronicamente, al momento in cui il comportamento illecito ha inciso su tale possibilità in termini di conseguenza dannosa potenziale. Esso, dunque, consiste in una concreta ed effettiva occasione perduta di conseguire un determinato bene, non in una mera aspettativa di fatto, ma in un'entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di valutazione autonoma, che deve tenere conto della proiezione sulla sfera patrimoniale del soggetto. La sussistenza di*

un tale pregiudizio certo (anche se non nel suo ammontare), consistente nella perdita di una possibilità attuale, esige la prova, anche presuntiva, purché fondata su circostanze specifiche e concrete dell'esistenza di elementi oggettivi dai quali desumere, in termini di certezza o di elevata probabilità, della sua attuale esistenza" (Cass. civ. Sez. Lav. Ord., 30.1.2018, n. 2293).

Applicando tali insegnamenti al caso in esame, il comportamento del datore di lavoro è censurabile sotto il profilo del rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede, non essendosi la società mai adoperata per ricollocare effettivamente ed immediatamente il lavoratore nonostante le reiterate diffide e richieste in tal senso, oppure di ricollocarlo presso altre società del gruppo.

Sulla base di quanto affermato e provato documentalmente il ricorrente ha dimostrato, quantomeno in termini presuntivi, sulla base di indici certi e oggettivi, l'elevata probabilità di poter rimanere ancora in servizio lavorando (o, semmai, con rapporto sospeso in cassa integrazione) fino al marzo 2022, ove fosse stato "riassunto" nel 2009.

Vero è che con la sentenza d'appello del 2019 il ricorrente è stato risarcito della mancata assunzione in relazione al periodo 2009-giugno 2019, ma il mancato reinserimento ormai divenuto definitivo per effetto del licenziamento del luglio 2019 gli ha fatto perdere la possibilità di restare nel bacino del personale ex Alitalia, seguendone le sorti per continuare a lavorare o almeno a migliorare la propria posizione previdenziale percependo il trattamento di cassa integrazione.

In altri termini, il ricorrente, se fosse stato assunto effettivamente da CAI nel 2009, avrebbe avuto elevate e concrete *chances* di transitare, nel 2015, in Alitalia SAI o altre società del gruppo, come avvenuto peraltro per gran parte del personale di terra, e avrebbe potuto fruire degli ammortizzatori sociali e della proroga degli stessi nonché vedersi accreditata la contribuzione figurativa fino alla data del definitivo pensionamento (16 marzo 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.

Queste sono le *chances* perse di cui si è chiesto col ricorso introduttivo il risarcimento.

In sintesi, questi sono gli indici certi ed oggettivi, risultanti dagli atti aziendali e da fatti notori, sulla base dei quali può calcolarsi la probabilità di conseguire i risultati

utili sopra indicati: 12.500 sono stati i lavorativi “passati” nel 2009; a gennaio 2015 sono transitati in SAI oltre 11.000 unità di personale (la probabilità era quindi pari a circa il 90%); detto personale ha continuato a lavorare (tranne decessi, pensionamenti od altre ipotesi di cessazione del rapporto) oppure ha goduto di ammortizzatori sociali fino quasi ad oggi; dal 15 ottobre 2021 la nuova ITA ha “preso” 2.800 dipendenti, con la prospettiva di arrivare a 5.550 unità (probabilità pari a circa il 30%), mentre per gli altri lavoratori ex Alitalia è stata prorogata la cassa integrazione almeno fino alla fine del 2023; il ricorrente è stato licenziato ad agosto 2019.

Pertanto, il ricorso merita accoglimento.

Con riferimento al *quantum debeatur*, si osserva come il parametro retributivo invocato in ricorso vada temperato con la decurtazione dell'*aliunde perceptum*, così come dedotto da parte resistente, al fine di evitare un'ingiusta locupletazione; pertanto, avuto riguardo alla retribuzione spettante al ricorrente a giugno 2019, alla circostanza che il ricorrente è andato in quiescenza a marzo 2022, e detratto equitativamente quanto da lui percepito in questo periodo, si ritiene equo quantificare il dovuto in euro [REDACTED].

Quanto al danno da perdita pensionistica, viceversa, si ritiene doversi condividere equitativamente i conteggi formulati da parte ricorrente, che tengono conto della differenza pensionistica di circa [REDACTED] euro al mese calcolata sulla data probabilistica del giugno 2035, coincidente col raggiungimento degli 80 anni di età da parte del ricorrente, per un [REDACTED].

Alla somma così determinata di [REDACTED] vanno aggiunti gli accessori dalla domanda al saldo.

Tali le ragioni dell'accoglimento del ricorso nella misura sopra precisata.

Le spese seguono la soccombenza.

DISPOSITIVO

condanna la società resistente a corrispondere a parte ricorrente la somma di euro [REDACTED] oltre accessori dalla domanda al saldo;

pone a carico della società resistente le spese di lite, che liquida in complessivi euro [REDACTED], nonché rimborso di quanto versato a titolo di contributo unificato, da distrarsi.

Roma, 1 dicembre 2022

IL GIUDICE