

GABRIELE FRANZA

# Licenziamento ingiurioso

Estratto da:

## DIGESTO

*delle Discipline Privatistiche*  
*Sezione Commerciale*

*Aggiornamento*

\*\*\*

con la collaborazione di  
Stefano Ambrosini - Franco Belli - Giuseppe Pellacani - Francesco Tesauero

**UTET**  
GIURIDICA

## Licenziamento ingiurioso

**Bibliografia:** CENDON-ZIVIZ, *Lesione della dignità del lavoratore e risarcimento del danno*, NGCC, 1995, I, 75; CESTER, *Rapporto di lavoro, danno esistenziale e licenziamento*, in *Il danno esistenziale*, a cura di Cendon, Milano, 2000, 493; CORAZZA, *Sui limiti di risarcibilità del danno non patrimoniale in caso di licenziamento ingiurioso*, ADL, 2006, 2, 564; DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, DLRI, 2006, 237; GIGLIUCCI, *Licenziamento ingiurioso e limiti della responsabilità riparatoria dell'azienda*, MGL, 1941, 237; LEGA, *Approfondimenti in tema di licenziamento ingiurioso*, MGL, 1961, 186; MANNACIO, *Licenziamento ingiurioso e risarcimento del danno*, LG, 1996, 476; MAZZIOTTI, *Il licenziamento illegittimo*, Napoli, 1982; MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1988; MELZI D'ERIL, *A proposito di «licenziamento ingiurioso»*, FP, 1963, III, 1; NUNIN, *Diritti fondamentali del lavoratore*, in *Gli interessi protetti nella responsabilità civile*, a cura di Cendon, II, Torino, 2005, 490; PALADINI, *La responsabilità civile da licenziamento ingiurioso*, Padova, 2000; PELLACANI, *Il licenziamento ingiurioso*, DL, 1993, I, 229; PERA, «Licenziamenti individuali», in *Enc. giur.*, XIX, Roma, 1990, 22; PERETTI GRIVA, *Facoltà e limiti nella risoluzione del rapporto di lavoro*, MGL, 1947, 109; Id., *Responsabilità contrattuale e responsabilità extraccontrattuale per il licenziamento dell'impiegato*, MGL, 1959, 28; PILATI, *Recesso dal rapporto di lavoro e danni*, in *Danno biologico e oltre. La risarcibilità dei pregiudizi alla persona del lavoratore*, a cura di Pedrazzoli, Torino, 1995, 85; POSO, *Licenziamento offensivo e risarcimento del danno*, RIDL, 1991, II, 462; SIMI, *Sul licenziamento ingiurioso*, RIDL, 1952, II, 282; TAFARELLI, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Padova, 2006; TULLINI, *Del licenziamento ingiurioso, del danno biologico e di altro*, RIDL, 1994, II, 562; ZILIO GRANDI, *Anche la dignità umana ha un prezzo: licenziamento illegittimo e art. 41, 2° comma, Cost.*, GI, 1991, I, 2, 84.

**Legislazione:** artt. 2, 32, 41 Cost.; artt. 1228, 2043, 2049, 2059, 2087, 2118, 2119 c.c.; artt. 185, 594, 595, 596 c.p.; art. 409 c.p.e.; l. 15-7-1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali); l. 20-5-1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).

**Sommario:** 1. Le origini del licenziamento ingiurioso. - 2. La natura extraccontrattuale della responsabilità e la definizione della fattispecie. - 3. L'interesse giuridico tutelato. - 4. Il fatto illecito. - 5. Il danno risarcibile. - 6. Il regime probatorio. - 7. Profili processuali.

### 1. Le origini del licenziamento ingiurioso.

Il licenziamento ingiurioso non è disciplinato da alcun testo legislativo. L'elaborazione della fattispecie, peraltro ancora in evoluzione, è frutto dell'attività creativa della giurisprudenza, che ha manifestato il proprio interesse verso questa figura soprattutto nel periodo antecedente l'adozione della legislazione limitativa dei licenziamenti, e dunque in assenza di

forme di tutela diretta e più incisiva nei confronti del recesso datoriale.

Invero nella vigenza della sola disciplina codicistica (artt. 2118 e 2119 c.c.) e quindi con la piena libertà di recesso dal rapporto in favore di entrambi i contraenti, la giurisprudenza era giunta ad ammettere l'esercizio di un'azione risarcitoria soltanto qualora il licenziamento fosse stato adottato con modalità offensive dell'onore e della professionalità del lavoratore.

Mancando un obbligo di giustificazione necessaria del licenziamento ai fini della sua legittimità, la discrezionalità del datore di lavoro nell'esercizio del potere di recesso restava comunque indiscussa, con assoluta insindacabilità dei motivi, espressi o taciuti, sottesi al licenziamento intimato con preavviso e sindacabilità della giusta causa per la sola eventuale corresponsione della relativa indennità sostitutiva e della indennità di anzianità. La lesione dell'onore e del decoro suscettibile di risarcimento non discendeva, quindi, dal solo fatto del licenziamento, neppure se motivato ricorrendo alla formula della «mancanza di fiducia» (1), perché il recesso, consistendo nell'esercizio incondizionato di un diritto, escludeva l'ingiustizia del danno (2).

Pertanto, pur essendo cumulabile con la richiesta delle indennità di preavviso e di anzianità nel caso di un licenziamento intimato per una giusta causa, l'azione risarcitoria per licenziamento ingiurioso non era svolta per invalidare l'effetto estintivo del rapporto, bensì per l'accertamento di fatti ulteriori rispetto all'atto di recesso, sempre ascrivibili al datore di lavoro, ritenuti lesivi di un bene giuridico distinto dalla conservazione del posto di lavoro.

In linea con tali presupposti ed in assenza di una compiuta elaborazione della tematica del danno, le pronunce più risalenti qualificavano come atti illeciti da licenziamento ingiurioso soltanto quelle condotte del datore di lavoro, assunte in occasione del licenziamento, che integrassero i requisiti dell'ingiuria e della diffamazione, peraltro aggravate dalla intenzionalità dell'offesa (dolo specifico), sovente considerata un elemento costitutivo della fattispecie (3). In questo senso peculiare importanza veniva asse-

gnata alla diffusione della notizia del licenziamento che, se compiuta al fine di gettare discredito sociale sul lavoratore licenziato, avrebbe potuto cagionare un danno professionale, di natura patrimoniale, suscettibile di risarcimento in aggiunta al danno morale da reato (art. 185 c.p.).

(1) Perfino se l'addebito sotteso alla mancanza di fiducia fosse consistito in gravi inadempimenti contrattuali o illeciti penali del lavoratore, poi rivelatisi insussistenti. Per una analisi di alcune vicende giudiziarie dell'epoca cfr. PALADINI, *La responsabilità civile da licenziamento ingiurioso*, Padova, 2000, 3-8. In particolare, per la giurisprudenza antecedente l'entrata in vigore del codice civile cfr. Cass. Regno, S.U., 28-5-1932, n. 1997, *FI*, 1932, I, 1615; Cass. Regno, sez. II, 9-1-1942, n. 32, *RFI*, 1942, *Inquie privato*, n. 282.

(2) In questo senso PERETTI GRIVA, *Facoltà e limiti nella risoluzione del rapporto di lavoro*, *MGL*, 1947, 110.

(3) In dottrina GAGLIUCCI, *Licenziamento ingiurioso e limiti della responsabilità risarcitoria dell'azienda*, *MGL*, 1941, 238. Nel senso della necessaria ricorrenza del dolo specifico cfr., da ultimo, P. Milano, 11-4-1997, *OGI*, 1997, 435, che non ha ritenuto sufficiente, per configurare il licenziamento ingiurioso, il mancato approfondimento dei fatti oggetto di addebito, essendo invece necessaria l'intenzione di nuocere o colpire l'immagine del lavoratore.

## 2. La natura extracontrattuale della responsabilità e la definizione della fattispecie.

È opinione oramai pressoché unanime che la fattispecie del licenziamento ingiurioso si collochi nell'ambito della responsabilità extracontrattuale. Il vivace dibattito sulla natura della responsabilità per licenziamento ingiurioso, scaturito dalla prospettazione di una sua qualificazione come illecito contrattuale per violazione dell'art. 2087 c.c., è presto scemato dinanzi ad un'impostazione giurisprudenziale univocamente orientata in senso opposto, sul rilievo per cui le condotte integranti la fattispecie in esame esorbitano dai limiti del contratto di lavoro, costituendo dei fatti essenzialmente diversi dal licenziamento, cui accedono secondo un mero rapporto di occasione, perché posti in essere in concomitanza o a seguito della sua adozione (4). Sicché, mentre da un lato la vis expansiva progressivamente attribuita alla ricordata disposizione codicistica non è apparsa comunque suscettibile di estensione a condotte estranee al vincolo contrattuale (5); dall'altro si è anche rilevato che proprio quel legame di occasionalità, che riferisce la condotta ingiuriosa ad un atto estintivo del rapporto di lavoro, ne impedisce la configurazione, ai sensi dell'art. 2087 c.c., in termini di violazione degli obblighi di tutela della personalità del lavoratore, trattandosi di obblighi circoscritti all'adozione di misure di protezione «nell'esercizio dell'impresa» e con riguardo alle caratteristiche esecutive della prestazione di lavoro (6).

La definitiva collocazione del licenziamento ingiurioso nell'alveo della responsabilità aquiliana, im-

nendo di identificare i fatti offensivi con quei comportamenti del datore di lavoro che risultino ulteriori e distinti dall'atto di recesso in sé considerato, ha permesso di attribuire a quei fatti un'autonomia rilevanza giuridica pure a seguito dell'introduzione della disciplina limitativa dei licenziamenti. In questo modo si è escluso che l'ingiuriosità valga a qualificare, secondo un'inesistente connessione funzionale, l'atto di recesso, la cui antigiusudicità non rappresenta una condizione sufficiente né, viceversa, una condizione necessaria per la configurazione dell'illecito extracontrattuale, perché l'offensività del licenziamento non si identifica con il difetto o la genericità della sua motivazione (7), mentre, al contrario, può sussistere anche in presenza di un licenziamento legittimo.

L'espressione «licenziamento ingiurioso», coniata dalla giurisprudenza più risalente, ha finito, dunque, per essere utilizzata come locuzione di sintesi, indicativa di una fattispecie consistente in un atto di recesso che, se anche idoneo a produrre l'estinzione del rapporto nel rispetto dei sopravvenuti limiti legislativi, risulti però, per la forma e le modalità della sua adozione, addebitabili ad una condotta del datore di lavoro, nonché per le conseguenze morali e sociali che ne derivino, lesivo dell'onore, del decoro o della reputazione del lavoratore licenziato.

Senonché, mentre questa esaustiva definizione si è consolidata nelle pronunce della Cassazione, al più prestandosi ad interpretazioni evolutive degli elementi costitutivi della fattispecie; al contrario l'espressione «licenziamento ingiurioso» non appare più rispondente ad una corretta percezione del fenomeno, neanche se linguisticamente epurata dagli originari riflessi penalistici col ricorso alla più generica espressione di «licenziamento offensivo». Anch'essa, infatti, continua ad ingenerare l'erronea convinzione che questo istituto sia riconducibile alla disciplina di tutela contro i licenziamenti, costituendone una ipotesi tipizzata di invalidità, così impedendo di apprezzarne l'elemento distintivo, che invece consiste proprio nell'autonomia dalla valutazione circa la legittimità dell'atto di recesso.

(4) Cass., 22-6-1966, n. 557, *FI*, 1966, I, 1762.

(5) In dottrina MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1988, 860; PRISO, *Licenziamento offensivo e risarcimento del danno*, *RIDL*, 1991, II, 462; PELLACANI, *Il licenziamento ingiurioso*, *DL*, 1993, I, 230; TULLINI, *Del licenziamento ingiurioso, del danno biologico e di altro*, *RIDL*, 1994, II, 564. Contra TARELLI, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Padova, 2006, 92, in particolare alla nt. 161; in precedenza, nel senso della responsabilità contrattuale, MELZI D'ERIL, *A proposito di «licenziamento ingiurioso»*, *FP*, 1963, III, 1 ss. Di recente Cass., 16-5-2006, n. 11432, *RCDL*, 2006, 924, ha peraltro qualificato come fonti di responsabilità extracontrattuale anche le condotte illecite del datore di lavoro antecedenti l'atto di recesso intimato con modalità ingiuriose.

(6) PALADINI, *op. cit.*, 165.(7) Cass., 1-7-1997, n. 5850, *RFI*, 1997, *Lavoro rapporto*, n. 1777; Cass., 14-5-2003, n. 7479, *MGL*, 2004, 6, 222; Cass., 13-6-2005, n. 12642, *GDH*, 2005, 27, 67.

### 3. L'interesse giuridico tutelato.

L'individuazione dell'interesse giuridico protetto contro un licenziamento ingiurioso permette di stabilire se una condotta del datore di lavoro sia potenzialmente offensiva di tale interesse, e dunque anche di qualificare come ingiusto il danno che risulti eziologicamente imputabile a quella condotta.

Tale bene giuridico, comunque sempre distinto dall'interesse alla conservazione del posto di lavoro, era stato originariamente identificato nell'onore e nel decoro del lavoratore licenziato, rifacendosi alla tradizionale distinzione concettuale, di natura fattuale, tra la valutazione soggettiva della propria dignità morale da parte dell'individuo offeso (onore in senso stretto) e quella oggettiva, consistente nella stima che la comunità nutre nei confronti del medesimo soggetto (reputazione).

La collocazione del licenziamento ingiurioso nell'ambito della responsabilità aquiliana, se da un lato comporta la definitiva emancipazione di questo illecito civile dalle corrispondenti fattispecie criminose, dall'altro impone anche alla letteratura civilistica la necessaria rielaborazione del bene giuridico considerato meritevole di tutela, in linea col progressivo abbandono delle nozioni pre-costituzionali dell'onore e della reputazione, considerati parametri normativi non sufficientemente determinati e comunque soggetti ad una inevitabile relatività storica in ragione dei mutamenti registrati sul piano etico-sociale.

Pertanto, anche in virtù dell'ampliamento introdotto, a partire dalla sentenza della Corte costituzionale n. 184/1986 (8), nella sfera del danno non patrimoniale risarcibile, la giurisprudenza ha focalizzato l'attenzione sulla necessaria protezione di beni personalissimi quali la dignità sociale e la personalità morale, la cui tutela da qualsiasi modalità di aggressione spetta al lavoratore in quanto essere umano (9), ravvisandone la garanzia risarcitoria direttamente nell'art. 2043 c.c. ovvero nell'immediata precettività degli artt. 2, 32 e 41, 2° co., Cost.

Senonché da questa rielaborazione dell'interesse giuridico meritevole di tutela, fonte di posizioni giuridiche soggettive tutelate da norme di rango costituzionale, non solo è derivata l'estensione del danno ingiusto risarcibile, comprensivo di tipologie non più riconducibili alla nozione di danno morale soggettivo; ma, secondo alcune sentenze di merito, deriverebbe anche la sussunzione nella fattispecie di atti di recesso qualificati come intrinsecamente offensivi della dignità umana (10), cioè illeciti sotto il profilo della sola opportunità ed adeguatezza rispetto alla

condizione personale del lavoratore, a prescindere dall'ulteriore accertamento della pubblicità del recesso o di altre diverse condotte assunte in occasione della sua adozione.

La giurisprudenza di legittimità ha inizialmente tentato di delimitare questo orientamento rifiutando la tesi dell'automatica risarcibilità del danno-evento, e quindi negando che, in assenza di un accertamento in concreto degli effetti dannosi prodotti dalla condotta illecita, un licenziamento possa essere qualificato come offensivo (11). Ma diverse e recenti pronunce della Cassazione, riportando la figura in esame nell'alveo della sua consolidata delimitazione, evidenziano, più correttamente, che la qualificazione di un licenziamento come ingiurioso non dipende (soltanto) dall'accertamento di un danno ulteriore a quello patrimoniale che deriva dalla perdita del posto di lavoro, bensì (e in primo luogo) proprio dal giudizio sulla potenziale offensività della condotta datoriale, che resterebbe circoscritta all'utilizzo di forme oltraggiose, alla pubblicità del provvedimento o ad altre peculiari circostanze, neppure identificabili con la mera contestazione, nell'ambito della procedura di licenziamento, di un fatto potenzialmente lesivo dell'onore e del decoro del lavoratore (12).

(8) C. Cost., 14-7-1986, n. 184, *GI*, 1987, I, 1, 392.(9) Per tutti PALADINI, *op. cit.*, 59 ss.; NUNIN, *Diritti fondamentali del lavoratore. In GI interesse protetti nella responsabilità civile*, a cura di Cendon, II, Torino, 2005, 490 ss.(10) Per il caso di un lavoratore licenziato per ripetute assenze dal lavoro, nonostante la grave malattia del figlio cfr. P. Bologna, 20-11-1990, *GI*, 1991, I, 2, 84, con nota di ZILIO GRANDI, nonché in *RIDL*, 1991, II, 462, con nota di PISO; in senso critico PILATI, *Recesso dal rapporto di lavoro e danni, in Danno biologico e oltre. La risarcibilità dei pregiudizi alla persona del lavoratore*, a cura di Pedrazzoli, Torino, 1995, 101 ss., soprattutto per la forzatura dell'art. 2059 c.c. effettuata nel caso di specie dal giudice bolognese. Per il caso della mancata ripresa dell'attività lavorativa a seguito di lutto familiare cfr. P. Ferrara, 25-11-1993, *MGCC*, 1995, I, 70, con nota di CENDON e ZIVIZ, nonché in *RIDL*, 1994, II, 555, con nota di TOLLINI.(11) In alcune pronunce si afferma, infatti, che un licenziamento non può essere considerato come offensivo laddove le sue conseguenze non eccedano «le normali conseguenze pregiudizievoli di qualsiasi licenziamento ingiustificato». Cass., 7-2-1994, n. 1219, *GI*, 1994, I, 1, 1278; Cass., 1-7-1997, n. 5850, cit. Nel merito T. Ferrara, 10-11-1995, *OGL*, 1996, 451; P. Milano, 31-5-1999, *OGL*, 1999, 465.(12) Cass., 1-7-1997, n. 5850, cit.; Cass., 14-5-2003, n. 7479, cit.; Cass., 13-6-2005, n. 12642, cit. Nel merito T. Milano, 31-10-2001, *OGL*, 2002, 136; A. Milano, 15-4-2004, *Giur*, 2004, 4222. Per P. Forlì, 18-10-1997, *LG*, 1998, 157, il licenziamento irrogato senza tener conto delle giustificazioni del lavoratore è frettoloso ma non ingiurioso.

### 4. Il fatto illecito.

L'inquadramento del licenziamento ingiurioso nella clausola generale della responsabilità civile comporta l'abbandono della tipizzazione del fatto illecito secondo gli specifici requisiti dell'intenzionalità e

della pubblicità dell'offesa, ritenuti invece indispensabili dalla più risalente elaborazione giurisprudenziale. Il fatto costitutivo del licenziamento ingiurioso, cioè il fatto posto in essere in violazione del precetto del «neminem laedere», si può dunque concretizzare in qualunque condotta offensiva del datore di lavoro, a questi imputabile a titolo doloso o anche solo colposo, purché assunta in occasione dell'esercizio del potere di recesso.

La casistica giudiziaria ha registrato, accanto alle tradizionali ipotesi di ingiuria verbale e scritta (avente come destinatario il lavoratore licenziato), diversi casi di condotte materiali, come lo sputo, le percosse, l'estromissione coattiva dai locali aziendali (13), il licenziamento ad horas (14). Pur non costituendo un elemento necessario della fattispecie, la diffusione della notizia (c.d. pubblicità) del licenziamento nell'ambiente di lavoro, ovvero al suo esterno, continua tuttavia a rappresentare la modalità più frequente di commissione dell'illecito.

È invece tuttora controversa la questione relativa alla comunicazione dei motivi del licenziamento, qualora con tali motivi si addebiti al lavoratore un fatto determinato, normalmente integrante i presupposti della giusta causa di recesso, che risulti pure offensivo della sua dignità per il carattere disonorevole dei fatti contestati.

In questo caso, infatti, mentre è pacifica la distinzione tra la illegittimità del licenziamento, che dipende dalla dimostrazione dei motivi, e la sua offensività, che discende solo dall'eventuale carattere ingiurioso dell'addebito mosso al lavoratore licenziato, resta al contrario discussa proprio la possibilità di qualificare in termini di illiceità la condotta offensiva del datore di lavoro. In passato, rispetto a questa ipotesi la giurisprudenza tendeva ad escludere la configurabilità di un licenziamento ingiurioso, osservando come la rilevanza giuridica della condotta offensiva fosse inevitabilmente condizionata dalla sua collocazione nell'iter procedurale del licenziamento, e in particolare dalla comunicazione dei motivi effettuata a seguito di richiesta del lavoratore ex art. 2 legge 15-7-1966, n. 604. Pertanto l'opinione prevalente riteneva non si potesse imputare al datore di lavoro un comportamento, cioè l'addebito di un fatto offensivo, provocato da una specifica domanda del lavoratore in tal senso (15).

Con la riconosciuta applicazione dell'art. 7 legge 20-5-1970, n. 300, a tutti i licenziamenti ontologicamente disciplinari (16), il problema si è riproposto sotto il diverso profilo della necessaria contestazione preventiva degli addebiti, che di fatto ha assorbito anche la questione dei motivi volontariamente espressi dal datore di lavoro (17). Parte della giurisprudenza ha continuato a negare la possibilità di configurare una responsabilità del datore di lavoro, sul presup-

posto che la contestazione dell'addebito sarebbe comunque un «atto dovuto» (18), purché le espressioni utilizzate non risultino di per sé offensive o gli addebiti non vengano pubblicizzati in modo da arrecare discredito al lavoratore. In senso contrario si è tuttavia osservato che la soluzione si giustifica soltanto se il fatto attribuito al lavoratore, per quanto potenzialmente lesivo della sua dignità, risulti veritiero (19), perché l'esercizio del potere disciplinare ed in primis di contestazione, inteso come causa di giustificazione del fatto ingiusto, non andrebbe ricondotto all'adempimento di un dovere, bensì all'esercizio di un diritto, la cui legittimità deriverebbe, quindi, dalla ricorrenza di tutti gli elementi costitutivi del diritto stesso.

Nella prospettiva di un opportuno contemperamento delle contrapposte esigenze di tutela e difesa, sembra plausibile ritenere che, per configurare la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro, l'addebito mosso al lavoratore licenziato debba riferirsi a fatti gravissimi, contestati in modo avventato o con la consapevolezza della loro falsità.

(13) Cass., 17-10-1972, n. 3104, *RFI*, 1972, *Lavoro rapporto*, n. 677.

(14) Cass., 5-11-1979, n. 5713, *GI*, 1980, I, 1, 1520.

(15) Cass., 5-1-1980, n. 28, *GI*, 1980, I, 1, 1599.

(16) C. Cost., 30-11-1982, n. 204, *GC*, 1983, I, 15.

(17) PELLACANI, *op. cit.*, 235; TATARELLI, *op. cit.*, 93. Sulla comunicazione volontaria dei motivi del recesso da parte del datore di lavoro già MAZZIOTTI, *Il licenziamento illegittimo*, Napoli, 1982, 209-210.

(18) Cass., 7-2-1994, n. 1219, *cit.*, Cass., 14-5-2003, n. 7479, *cit.*

(19) Nel senso che il fatto contestato rivelatosi insussistente come giusta causa può essere idoneo a qualificare l'atto come offensivo o ingiurioso cfr. Cass., 3-6-1991, n. 6265, *RFI*, 1991, *Lavoro rapporto*, 1658. Più di recente, per l'ipotesi di una giusta causa, poi indimostrata, di licenziamento consistente nella asserita commissione di un reato da parte del dipendente cfr. Cass., 15-4-2005, n. 7837, *MGL Rep.*, 2005, 68. Nel merito già P. Parma, 13-11-1995, *LG*, 1996, 476, con nota di MANNACIO. In dottrina, nel senso della configurabilità del licenziamento ingiurioso per l'intrinseco carattere disonorevole dei fatti contestati, qualora non dimostrati cfr. TATARELLI, *op. cit.*, 92-93; DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, *DLRI*, 2006, 237 ss. Per una critica alla esclusione dell'ingiuriosità della contestazione dell'addebito in quanto atto dovuto del datore di lavoro cfr. ZECCA, *Licenziamento ingiurioso e risarcimento del danno*, nota a T. Milano, 30-6-2003, *RCDL*, 2003, 997.

##### 5. Il danno risarcibile.

La tematica del danno da licenziamento ingiurioso da un lato si è sviluppata lungo la direttrice che ha contrassegnato l'evoluzione del danno non patrimoniale; dall'altro, è rimasta comunque incentrata sulla risarcibilità di un danno patrimoniale indiretto, diverso da quello che normalmente consegue alla invalidità dell'atto di recesso e che già trova la sua garanzia nella disciplina dei licenziamenti.

Il danno patrimoniale da licenziamento ingiurioso è usualmente ricondotto ad una tipica condotta offen-

siva del datore di lavoro, cioè la diffusione, soprattutto nell'ambiente lavorativo, del licenziamento e dei relativi motivi (20). A causa di tale pubblicità il lavoratore può infatti incontrare serie difficoltà a ricollocarsi nel mercato, e in particolare a reperire una nuova occupazione lavorativa che sia adeguata, non solo dal punto di vista retributivo, alla propria professionalità. Il danno patito dal lavoratore è, in questo caso, di natura strettamente patrimoniale, perché la condotta offensiva del datore di lavoro incide, seppur indirettamente, nella sua sfera economica.

Quanto al danno non patrimoniale, il ventaglio delle tipologie di danno risarcibile, dopo le rivoluzionarie aperture della Cassazione e della Corte costituzionale (21), sembra avere trovato una definitiva sistematizzazione con la recente tripartizione elaborata dalle Sezioni Unite (22) proprio con riguardo ad una controversia di lavoro.

Il danno morale resta strettamente correlato, ai sensi degli artt. 2059 c.c. e 185 c.p., alla configurazione di un'ipotesi di reato, ed è pertanto risarcibile esclusivamente se le condotte offensive del datore di lavoro integrino tutti gli elementi di una fattispecie criminosa. I reati di ingiuria e diffamazione sono riconducibili, rispettivamente, alle forme espressive utilizzate nella comunicazione del licenziamento e alla diffusione della sua notizia; qualora consistano nell'attribuzione di un fatto determinato, il datore di lavoro è ammesso, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 596 c.p., a provare la veridicità del fatto medesimo (*exceptio veritatis*). Ma se i fatti addebitati al lavoratore costituiscono a loro volta ipotesi criminose (come nei casi tipici dei reati di falso o contro il patrimonio) il datore di lavoro che abbia denunciato il lavoratore si espone pure alla contestazione del reato di calunnia. È comunque possibile che la condotta offensiva si manifesti in forme di violenza, percosse o minacce, anch'esse sanzionate penalmente. Il danno biologico consiste nella effettiva lesione nell'integrità psico-fisica del lavoratore licenziato, suscettibile di apprezzamento medico legale.

Il danno esistenziale, categoria a lungo discussa ma avallata dalla ricordata pronuncia delle Sezioni Unite, consiste nell'alterazione delle abitudini e degli assetti di relazione del soggetto offeso, inducendolo a scelte di vita diverse rispetto all'espressione e alla realizzazione della sua personalità nel mondo esterno manifestate sino al momento del danno.

Come detto, per la configurazione di un licenziamento ingiurioso è comunque necessario che i danni di natura professionale, così come eventuali sindromi depressive o altre malattie psichiche o ancora i danni alla cosiddetta vita di relazione, siano eziologicamente riconducibili alla offensività della condotta datoriale, non essendo invece sufficiente la mera de-

rivazione dall'atto di recesso, che di per sé costituisce un evento negativo della vita (23) e quindi può sempre risultare destabilizzante rispetto alla personalità del lavoratore licenziato.

Tuttavia, posto che anche un licenziamento semplicemente ingiustificato può essere fonte di danni ulteriori rispetto a quelli patrimoniali (24), l'accertamento delle effettive cause di tali danni può essere risolutivo soltanto nella circoscritta ipotesi di un licenziamento ingiurioso ma al contempo legittimo, perché in questo caso sarà risarcibile esclusivamente il danno imputabile con certezza alla condotta ingiuriosa del datore di lavoro. Al contrario, quando l'illecito extracontrattuale si accompagna ad un recesso ingiustificato, si profila il rischio, almeno nell'ambito della tutela reale, di una sovrapposizione dei rimedi risarcitori, non essendo escluso che da illeciti diversi possano scaturire danni simili. In questa circostanza non sembra pertanto ammissibile il cumulo di due distinte domande risarcitorie, quantomeno laddove il danno complessivamente patito dal lavoratore presenti un'identica natura.

È infine ammesso, in alternativa al risarcimento per equivalente, quello in forma specifica consistente nella pubblicazione della sentenza che accerti l'insussistenza dei fatti addebitati al lavoratore.

(20) Cfr. da ultimo Cass., 1-4-1999, n. 3147, *RCDL*, 1999, 653, con nota di S. MUGGIA.

(21) Cass., 31-5-2003, nn. 8827 e 8828, *FI*, 2003, I, 2273; C. Cost., 11-7-2003, n. 233, *GI*, 2003, 1777, con nota di Cesnari e Ziviz.

(22) Cass., S.U., 24-3-2006, n. 6572, *MGL*, 2006, 489. Ma per Cass., 21-5-2007, n. 11278, inedita, il danno esistenziale, pur essendo un'autonoma categoria giuridica, non consiste nel mero turbamento psicologico.

(23) T. Milano, 23-5-1995, *OGL*, 1998, 709.

(24) Con espresso riferimento alla risarcibilità di danni ulteriori alla professionalità ed all'immagine del lavoratore licenziato Cass., 13-7-2002, n. 10203, *FI*, 2002, I, 2618; Cass., 23-11-1992, n. 12498, *DPL*, 1993, 261. In tema di danno biologico P. Milano, 15-4-1997, *RCDL*, 1998, 174; P. L'Aquila, 10-5-1991, *FI*, 1993, I, 317. In precedenza, nel senso del possibile risarcimento di danni diversi da quello della perdita delle retribuzioni, già Cass., S.U., 29-4-1985, n. 2762, *MGL*, 1985, 340; Cass., S.U., 24-4-1990, n. 3455, *FI*, 1990, I, 1493.

#### 6. Il regime probatorio.

Costituendo il licenziamento ingiurioso un illecito extracontrattuale, il lavoratore è onerato non solo della dimostrazione del fatto e della sua offensività, ma anche dell'imputabilità di tale fatto al dolo o alla colpa del datore di lavoro, non trovando applicazione la disposizione dell'art. 1218 c.c. che invece, nell'ambito degli inadempimenti contrattuali, imporrebbe al datore di lavoro di provare che il fatto deriva da causa a lui non imputabile (25).

Il lavoratore è inoltre onerato della prova del danno, nonché del nesso eziologico che lo riconduca alla condotta ingiuriosa del datore di lavoro. Quest'ulti-

ma, dunque, deve risultare una condizione necessaria, quantomeno secondo il parametro della causalità adeguata, per la produzione dell'effetto dannoso. Ciò che, tuttavia, inevitabilmente dipende dalla estensione concettuale che si attribuisce all'interesse giuridico tutelato dalla figura in esame.

Per il danno patrimoniale derivante dalla lesione della reputazione è ammesso il ricorso alla prova per presunzioni, che possono consistere nel mancato reperimento di un nuovo impiego nonostante l'attivazione del lavoratore in tal senso, ovvero nel reperimento di una successiva occupazione a condizioni remunerative o professionali meno soddisfacenti (26). La quantificazione del danno è, in questo caso, determinata in via equitativa, normalmente utilizzando come parametro di liquidazione la retribuzione percepita dal lavoratore al tempo del licenziamento.

La prova del danno biologico è rimessa all'esplicitamento di consulenza tecnica medico-legale, e la sua quantificazione è determinata mediante il ricorso agli indici tabellari «a punto».

Il danno morale non richiede invece alcuna dimostrazione, ma, derivando dalla configurabilità di un'ipotesi criminosa, onera il lavoratore della prova degli elementi costitutivi del reato, e dunque anche di quello soggettivo, che nel caso dell'ingiuria e diffamazione è soltanto il dolo. La sua liquidazione avviene secondo valutazione equitativa, comunque incentrata su specifici criteri (gravità del fatto, elemento psicologico, circostanze storiche, qualità del soggetto offeso).

Il danno esistenziale deve invece essere rigorosamente dimostrato. Anche in questo caso è tuttavia ammessa la prova per presunzioni, purché precise e concordanti, che attestino gli effetti negativi dispiacuti dalla condotta ingiuriosa del datore di lavoro sulle abitudini di vita del soggetto danneggiato.

(25) Nel senso dell'esclusione dell'illecito qualora la diffusione della notizia del licenziamento sia imputabile allo stesso lavoratore licenziato cfr. P. Milano, 25-8-1982, *OGI*, 1983, 356.

(26) Cass., 30-10-2000, n. 14299, *RIDL*, 2001, 31, 542; Cass., 1-4-1999, n. 3147, cit.

### 7. Profili processuali.

Il nesso di mera occasione che collega le condotte offensive del datore di lavoro all'atto di estinzione del rapporto permette di valutare l'autonoma rilevanza della fattispecie anche nella prospettiva processuale. Invero la domanda risarcitoria per licenziamento ingiurioso si differenzia dall'azione di impugnazione del licenziamento sia per *petitum* che per causa *petendi*. L'indagine sulla illiceità delle condotte assunte dal datore di lavoro in occasione dell'eser-

cizio del potere di recesso non ha ad oggetto la sua validità, perché tali condotte costituiscono fatti diversi dal licenziamento e non incidono sulla sua causa. Pertanto l'azione risarcitoria promossa avverso tali condotte prescinde dalla disciplina dei limiti al potere di recesso e dal suo effetto estintivo del rapporto, essendo finalizzata al ristoro di un danno ulteriore e distinto da quello patrimoniale conseguente alla perdita del posto di lavoro.

Rispetto all'accertamento della responsabilità aquiliana del datore di lavoro, è quindi irrilevante l'esito del giudizio di impugnazione del licenziamento. La sua giustificazione può difettare ab origine o risultare indimostrata, con conseguente applicazione del regime risarcitorio ex art. 18 legge 20-5-1970, n. 300, oppure, non ricorrendone i requisiti, di quello indennitario ex art. 8 legge 15-7-1966, n. 604; ma può anche sussistere, rendendo legittimo l'atto estintivo del rapporto, senza che ciò influisca sulla sorte dell'azione risarcitoria extracontrattuale.

Analoghe osservazioni permettono di distinguere il licenziamento ingiurioso dalle fattispecie, solo apparentemente affini, del licenziamento intimato per motivi illeciti o discriminatori, in cui il fatto illecito oggetto di accertamento giudiziale è invece proprio e solo l'atto di recesso, la cui invalidità discende dalla ricorrenza di quei motivi, che ne connotano lo schema causale.

L'azione risarcitoria per licenziamento ingiurioso può, quindi, essere esercitata cumulativamente all'impugnazione del licenziamento, ma resta un'azione indipendente e dunque proponibile anche in via alternativa a quella impugnazione. Nell'area dei rapporti ancora soggetti alla libera recedibilità ex art. 2118 c.c., inoltre, l'azione in questione mantiene quella funzione di tutela residuale (27) cui deve la propria origine.

L'autonomia della fattispecie, infine, sottrae la corrispondente azione risarcitoria all'applicazione della disciplina speciale dei licenziamenti, e in particolare all'onere di tempestiva impugnazione del recesso (art. 6 l. 15-7-1966, n. 604). Sicché, mentre la decadenza da quell'impugnazione impedisce di accertare la illegittimità del licenziamento, precludendo al lavoratore di beneficiare della disciplina speciale di tutela sostitutiva di quella di diritto comune (28), l'azione giudiziale promossa per un licenziamento ingiurioso, espressamente qualificata come «normale azione risarcitoria» per fatti che prescindono dalla validità del recesso, continua ad essere esperibile nel termine quinquennale di prescrizione (29).

Nonostante la natura extracontrattuale e l'autonoma rilevanza giuridica della fattispecie, l'univoco orientamento giurisprudenziale riconduce l'azione risarcitoria per licenziamento ingiurioso alla competenza del giudice del lavoro, anche qualora venga svolta

separatamente o in via residuale all'impugnazione del recesso. Il rapporto di lavoro è infatti considerato come necessario presupposto del fatto ingiurioso oggetto della controversia, che risulta così riferita al rapporto medesimo secondo la consolidata interpretazione estensiva dell'art. 409 c.p.c. (30).

A conferma della distinzione rispetto all'impugnazione del licenziamento, nel giudizio per licenziamento ingiurioso la legittimazione passiva non spetta necessariamente al datore di lavoro, potendo invece gravare, in aziende di rilevanti dimensioni, sull'organo o sulla persona fisica (responsabile del personale, superiore gerarchico del lavoratore licenziato) cui sia ascrivibile la condotta offensiva (31). In qualità di preposto il datore di lavoro può tuttavia

risultare responsabile per tali condotte ai sensi dell'art. 2049 c.c.

GABRIELE FRANZA

(27) Cass., 22-7-1987, n. 6375, *RFI*, 1987, *Lavoro rapporto*, n. 768; Cass., 3-6-1991, n. 6265, cit.; Cass., 8-9-1995, n. 9492, *GI*, 1996, I, 944.

(28) Cass., 21-8-2006, n. 18216, *MGL*, 4, 270; Cass., 9-3-2007, n. 5545, *DPL*, 2007, 28, 1205.

(29) Cass., 12-10-2006, n. 21833; Cass., 10-1-2007, n. 245, entrambe in *MGL*, 2007, 4, 270.

(30) Cass., 8-9-1999, n. 9539, *OGL*, 1999, I, 853.

(31) Cass., 8-9-1999, n. 9539, *RCDL*, 2000, 250, con nota di MURRO, relativa ad un'ipotesi di divulgazione in azienda dei motivi del licenziamento da parte del responsabile del personale.