



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli
Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

117/2014
Settembre/7/2014 (*)
Napoli 11 Settembre 2014

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno messo la parola "fine" ad un animato dibattito dottrinale e giurisprudenziale, affermando che "la richiesta del pagamento dell'indennità sostitutiva, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, estingue il rapporto di lavoro".

Di seguito, un'analisi della sentenza n° 18353 del 27 Agosto scorso.

Attesa l'importanza della notizia giuridica ed il travaglio ermeneutico cui la fattispecie è stata soggetta, abbiamo preferito, in Comitato di Redazione, trattarla in entrambe le Rubriche (cfr. LA GIURISPRUDENZA N. 8/2014 con maggiore dovizia di particolari) e l'odierno N. 117/2014 di "Dentro la Notizia".

Si tratta della Sentenza, a Sezioni Unite, della Suprema Corte di Cassazione N. 18353 del 27 Agosto 2014 che ha sancito, dopo tante traversie ermeneutiche di segno opposto, che il rapporto di lavoro, a seguito di reintegrazione, cessa con la richiesta da parte del lavoratore delle 15 mensilità a titolo di indennità sostitutiva di reintegrazione.

Con la sentenza n° 18353 del 27 agosto 2014 la Corte di Cassazione – Sezioni Unite – ha statuito che la **richiesta del pagamento dell'indennità sostitutiva**, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, **in luogo della reintegra sul posto di lavoro del lavoratore licenziato**

illegittimamente – facoltà concessa dall'articolo 18, terzo comma, dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) – **determina l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.**

La Suprema Corte con tale pronuncia ha messo fine ai tanti dubbi, sorti in dottrina e giurisprudenza, **dopo l'entrata in vigore della Riforma Fornero (id: Legge 92/2012), circa l'applicazione della cosiddetta tutela reale (ex art. 18 Statuto lavoratori)** nel testo previgente la Riforma.

La scelta a favore del pagamento dell'indennità sostitutiva, in aggiunta al risarcimento del danno, da parte del lavoratore che ha ottenuto una sentenza di reintegrazione sul posto di lavoro, invece del rientro in servizio, ha lasciato per lungo tempo irrisolto il problema circa l'esatta individuazione del momento in cui l'esercizio dell'opzione determini la risoluzione del rapporto contrattuale.

Si sono creati, infatti, due orientamenti giurisprudenziali opposti, avallati da diverse pronunce dalla Suprema Corte, tra quanti sostenevano la tesi che il rapporto di lavoro non terminasse con la semplice scelta di percepire l'indennità sostitutiva e quanti, invece, appoggiavano la tesi che il rapporto di lavoro si interrompesse nel momento della dichiarazione di scelta del dipendente (**senza attendere l'effettivo pagamento dell'indennità sostitutiva**).

Gli Ermellini hanno definitivamente posto la parola "fine" alla questione, stabilendo che **il rapporto di lavoro si estingue con la semplice manifestazione di volontà del lavoratore di percepire l'indennità sostitutiva.**

La tutela reale prevista dalla norma previgente alla Riforma Fornero rimane però valida anche dopo le modifiche apportate dalla stessa Riforma, anche se è ribadito che l'esercizio di tale facoltà da parte del lavoratore, determina la risoluzione del rapporto di lavoro e in caso di eventuale inadempienza e/o ritardo del datore di lavoro si applicano solo gli interessi di mora (*id: mora debendi* – art. 429, comma 3, c.p.c.).

In sostanza, prima o dopo della Legge 92/2012, il rapporto di lavoro, infatti, deve considerarsi definitivamente risolto subito dopo la scelta del dipendente di percepire l'indennità sostitutiva.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/FT