

Danno da mancata promozione e danno da perdita di chance: le differenze

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=17827>



Nel rapporto di lavoro, occorre tenere distinte le domande di risarcimento del danno aventi per oggetto, da un lato, il pregiudizio derivante dalla mancata promozione e, dall'altro, la perdita di "chance", in quanto costituiscono domande diverse, non ricomprese l'una nell'altra, in relazione alla diversità di fatti e circostanze da cui desumere l'entità della probabilità per l'interessato. E' quanto stabilito da Tribunale di Enna, con la

sentenza n. 430 del 19 ottobre scorso.

La giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., n. 11522 del 1997; Cass. civ., n. 682 del 2001; Cass. civ., n. 22524 del 2004) ha ripetutamente affermato che nel caso in cui il datore di lavoro nella procedura concorsuale non abbia rispettato i principi di correttezza e buona fede è tenuto a risarcire il lavoratore escluso dei danni per la perdita di chance, quantificabili sulla base del tasso di probabilità che il lavoratore medesimo aveva di risultare vincitore, qualora la selezione tra i concorrenti si fosse svolta in modo corretto e trasparente; in tal caso grava sul lavoratore l'onere di provare, sia pure in modo presuntivo e probabilistico, il nesso causale tra inadempimento ed evento dannoso, attraverso l'allegazione e la prova di quegli elementi di fatto idonei a far ritenere che il regolare svolgimento della procedura selettiva avrebbe comportato una concreta, effettiva, e non ipotetica, probabilità di vittoria.

Dunque, il danno da perdita di chance (Trib. Roma, Sez. XI, 21 settembre 2011) può essere determinato sulla base di un criterio prognostico fondato sulle concrete e ragionevoli possibilità di ottenere un risultato utile, assumendo come parametro di riferimento il vantaggio economico che il danneggiato avrebbe potuto complessivamente realizzare, scontato in base al grado di possibilità di conseguirlo, ossia mediante una valutazione equitativa (art. 1226 c.c.).

Sul principio di diritto affermato dalla presente pronuncia non si può non convenire, con l'ulteriore precisazione che, a ben considerare, l'interesse del lavoratore ad una pronuncia di illegittimità della selezione per violazione degli obblighi di correttezza e buona fede è condizionato dall'interesse a vedersi ammesso ad un risultato positivo, non avendo diversamente il lavoratore nessun interesse processuale ad una dichiarazione di illegittimità di un procedura concorsuale alla quale sia indifferente.

Pertanto la prova almeno dell'esistenza di una "probabilità" di promozione in caso di corretta osservanza della procedura, se non del diritto alla promozione, giustifica anche l'interesse alla pronuncia di irregolarità e di illegittimità della procedura medesima. Sul punto, la giurisprudenza di legittimità, da ultimo Cass. Civ., sez. I, 8 novembre 2011, n. 23240 ritiene che ai fini del risarcimento dei danni derivanti dalla perdita di chance, intesa come concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un bene e, dunque, come entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione, è necessario fornire la prova, sebbene in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, della realizzazione in concreto di alcuni dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato e precluso dalla condotta illecita di cui il danno risarcibile deve essere immediata e diretta conseguenza.