

COVID-19

Lettere di impegno all'assunzione: l'impatto del Coronavirus

Sempre più spesso le aziende si trovano nella necessità di dover gestire le situazioni in cui, prima della diffusione del COVID-19, avevano sottoscritto delle lettere di impegno all'assunzione, ed ora, a causa dell'emergenza epidemiologica e delle conseguenti restrizioni adottate a livello governativo, versano in uno stato di difficoltà, se non addirittura di impossibilità, di effettuare quelle assunzioni. Particolarmente sentita è quindi la necessità di comprendere se ed entro quali limiti sia possibile invocare gli istituti giuridici della forza maggiore e dell'impossibilità sopravvenuta per superare gli eventuali profili di inadempimento contrattuale che si dovessero configurare ove l'azienda dovesse decidere di venir meno ai propri impegni preassuntivi.

Si forniscono di seguito alcuni spunti di riflessione.

1. IMPEGNI ALLE ASSUNZIONI O LETTERE DI INTENTI?

Preliminarmente, sarà necessario compiere un'attenta valutazione del caso specifico ed in particolare delle comunicazioni intercorse fra le parti per stabilire l'esatto contenuto degli impegni sottoscritti. La lettera sottoscritta potrebbe infatti atteggiarsi - più che a un vero e proprio impegno all'assunzione - ad una generica **lettera di intenti**, raggiunta nell'ambito di trattative concluse tra le parti.

In tal caso, l'ingiustificato venir meno della Società dalle trattative potrebbe configurare - semmai - una responsabilità precontrattuale ai sensi dell'articolo 1337 c.c., ove si dimostri che la lettera di intenti abbia contribuito ad ingenerare nel lavoratore un legittimo affidamento sulla conclusione del contratto di lavoro.

Malgrado le oscillazioni giurisprudenziali sul punto, l'orientamento maggioritario ritiene che una tale fattispecie debba essere vagliata alla luce delle norme sulla responsabilità **extracontrattuale**, con un duplice ordine di conseguenza:

- ◆ da un lato, non potrà farsi ricorso agli istituti che escludono la responsabilità contrattuale quali l'impossibilità sopravvenuta e la forza maggiore;
- ◆ dall'altro, il lavoratore asseritamente danneggiato avrà l'onere di provare l'imputabilità del danno alla società, a titolo di dolo o colpa.

2. LE LETTERE DI IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE: EVENTUALE INADEMPIMENTO

La fattispecie dell'**impegno all'assunzione** ricorre ove la lettera appalesi chiaramente la volontà aziendale di assumere il lavoratore; ciò può verificarsi sia laddove la lettera sia sottoscritta dal solo datore di lavoro, sia ove sia sottoscritta da entrambe le parti e, quindi, anche dal lavoratore.

In entrambi i casi, la lettera d'impegno si configura come un vero e proprio **contratto preliminare di lavoro** (purché sia dotato dei suoi elementi essenziali, come il livello di inquadramento, la qualifica, la sede di lavoro, la retribuzione, la durata, ecc.) e come tale obbliga l'azienda ad assumere il candidato alle condizioni concordate.

Il mancato adempimento da parte del datore di lavoro può integrare una responsabilità contrattuale ai sensi dell'articolo 1218 c.c.. Se il datore non dà seguito all'impegno assunto, il lavoratore potrebbe agire in giudizio per chiedere:

- ◆ che sia emessa una sentenza costitutiva che produca gli effetti dell'assunzione;
- ◆ alternativamente, la risoluzione del contratto.

In entrambi i casi il lavoratore potrà chiedere il risarcimento del danno e dovrà limitarsi a provare il fatto giuridico da cui è derivato il danno (ovvero l'omessa assunzione), mentre il datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare che l'inadempimento sia dipeso da causa a lui non imputabile e potrà invocare, ove ne ricorrano i presupposti, le cause di estinzione dell'obbligazione.

3. LE CAUSE DI ESTINZIONE DELL'OBBLIGAZIONE: L'IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE E LA FORZA MAGGIORE

Tra le cause di estinzione dell'obbligazione si annovera l'**impossibilità sopravvenuta**. Tale fattispecie è disciplinata dall'articolo 1256 c.c. ai sensi del quale *"l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile"*.

L'impossibilità che, ai sensi dell'articolo 1256 c.c. estingue definitivamente la obbligazione è da intendersi in senso assoluto ed obiettivo. Deve cioè consistere non in una mera difficoltà o in una maggiore onerosità, ma in un impedimento tale da non poter essere rimosso. Occorre cioè la non eseguibilità tecnica della prestazione. La causa deve inoltre sopravvenire e non essere imputabile al debitore.

Se l'impossibilità è invece solo temporanea *"il debitore finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento"*.

Parte della giurisprudenza ritiene che **anche l'ordine dell'Autorità** (c.d. *"factum principis"*) possa comportare l'impossibilità sopravvenuta della prestazione, purché:

- ◆ tale provvedimento non fosse ragionevolmente e facilmente prevedibile, secondo la comune diligenza, all'atto della assunzione della obbligazione;

- ◆ l'inadempiente abbia, sempre nei limiti segnati dal criterio dell'ordinaria diligenza, sperimentato tutte le possibilità che gli si offrivano per vincere o rimuovere la resistenza o il rifiuto della pubblica autorità (Cass. 14915/2018).

Tra le cause di esclusione della responsabilità contrattuale si tende ad includere anche la **forza maggiore**.

La forza maggiore è definita quale un evento imprevedibile ed irresistibile, una forza esterna ostativa in modo assoluto (come ad esempio le rivolte).

Sorge spontanea la domanda se la diffusione di un'epidemia, quale quella da COVID-19, possa essere considerata quale causa di forza maggiore.

A livello di diritto comparato, alcuni sistemi giuridici riconducono le epidemie più che alla forza maggiore – che sarebbe correlata comunque a eventi umani – alla più astratta categoria dell'“*Act of God*”, essendo la diffusione dell'epidemia un evento del tutto indipendente dalle azioni umane.

Il nostro codice civile non disciplina l'istituto della forza maggiore: la stessa è una categoria di elaborazione dottrinale e giurisprudenziale e come tale presenta serie difficoltà applicative.

4. LETTERE D'IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE E POSSIBILI CAUSE DI ESTINZIONE DELL'OBBLIGAZIONE

A questo punto, non resta che chiedersi se le cause di estinzione dell'obbligazione sopra citate siano o meno applicabili per giustificare anche gli inadempimenti derivanti dal fatto di non aver dato corso a un contratto preliminare di lavoro, e cioè all'impegno all'assunzione.

Per quanto attiene nello specifico ai rapporti di lavoro, l'orientamento della giurisprudenza di legittimità è nel senso **che le difficoltà economiche e le crisi aziendali, anche regolarmente accertate, non siano di per sé sole sufficienti ad esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di assunzione precedentemente assunto.**

Segnatamente, la Suprema Corte ha avuto modo di precisare che l'esonero dall'obbligo di assumere può derivare *“unicamente dal sopravvenire di un evento che oggettivamente e in modo assoluto impedisca la possibilità della relativa prestazione (quali la cessazione dell'attività aziendale conseguente alla disgregazione del relativo patrimonio oppure la perdita della disponibilità della struttura aziendale: cfr. Cass. 26 luglio 2002 n. 11121), esclusa viceversa la rilevanza di mere difficoltà finanziarie (Cass. 20 gennaio 2009 n. 1399) o di difficoltà produttive e anche in conseguenza di crisi aziendali regolarmente accertate (Cass. 13 luglio 2000 n. 9307).* (cfr. Cass. 01/06/2011 n. 12104; Cass. 26/06/2009 n. 15073).

Evidentemente, la giurisprudenza in questione si è formata in un'epoca in cui non erano immaginabili gli impatti economici negativi causati dall'attuale pandemia. Ciononostante, non può certo ignorarsi l'esistenza di tale orientamento, il quale, ad ogni modo, appare coerente con i principi generali in materia: infatti, una difficoltà economica, per quanto rilevante, non comporta di per sé la non eseguibilità tecnica della prestazione.

5. IL DECRETO CURA ITALIA: FORMALIZZAZIONE DELLA FORZA MAGGIORE?

L'articolo 91 del Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. Decreto Cura Italia), rubricato *“disposizioni in materia di ritardi o inadempimenti contrattuali derivanti dall’attuazione delle misure di contenimento e di anticipazione del prezzo in materia di contratti pubblici”*, ha introdotto una previsione che mira a tutelare coloro che incorrono in inadempimento contrattuale a causa dell’applicazione delle misure restrittive emanate per fronteggiare il COVID-19.

La norma dispone infatti che *“Il rispetto delle misure di contenimento di cui presente decreto è sempre valutata ai fini dell'esclusione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore, anche relativamente all’applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti”*.

Sebbene alcuni interpreti abbiano visto tale disposizione come la tipizzazione dell’istituto della forza maggiore, a ben vedere, il Decreto Cura Italia non introduce affatto un principio generale in tal senso ma si limita a rafforzare le previsioni normative già esistenti. La norma si limita, infatti, a prevedere che il Giudice *“valuterà”* il rispetto della normativa emergenziale quale causa di esclusione della responsabilità contrattuale.

Dovremo quindi attendere la corretta applicazione giurisprudenziale per valutare l’esatta portata della disposizione in parola, la quale, almeno allo stato attuale, è stata recepita esclusivamente nel *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro del settore edile”* siglato in data 24 marzo 2020, nel quale è contenuta una tipizzazione pattizia esemplificativa delle cause di esenzione della responsabilità, con riferimento alle attività di cantiere.

Attesa la portata assolutamente ampia della norma, non è da escludere che la stessa possa tornare utile alle imprese in caso di contenziosi derivanti da inadempimenti contrattuali di contratti preliminari e, fra questi, anche le lettere d’impegno all’assunzione.

6. CONCLUSIONI

In buona sostanza, la circostanza che il datore di lavoro, a causa di questa emergenza sanitaria e del conseguente venir meno delle attività, si trovi in una situazione di difficoltà o, addirittura, di oggettiva impossibilità ad assumere il lavoratore non potrebbe di per sé giustificare il suo rifiuto definitivo all’assunzione.

Piuttosto, fermo restando che occorre fare una valutazione caso per caso, l’azienda potrà invocare, almeno allo stato attuale, la temporanea impossibilità sopravvenuta di rispettare l’obbligazione assunta nella lettera di impegno e, sulla base di ciò, chiedere di posticipare l’assunzione ad altro momento allorché la situazione si sarà normalizzata.

In tal caso, è quanto mai opportuno che la società interessata faccia pervenire al lavoratore una comunicazione nella quale rappresentare:

- ◆ le oggettive difficoltà nell'adempiere la propria obbligazione a causa di questa emergenza sanitaria, specificando - sia pur succintamente - i motivi che determinano l'impossibilità della prestazione a suo carico e cioè l'assunzione;
- ◆ la necessità di posticipare l'assunzione ad un momento successivo allorché le attività si saranno ripristinate e sarà quindi possibile dar corso all'assunzione.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

- ◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com
- ◆ **Avv. Giuseppe Merola:** giuseppe.merola@studiopirola.com