

Covid-19 e impossibilità sopravvenuta della prestazione

Cosa accade ai rapporti di lavoro a termine?

Secondo un'indagine ISTAT del gennaio 2020, in Italia sono oltre tre milioni i lavoratori assunti a tempo determinato.

Per tale ragione, ci chiediamo se l'emergenza sanitaria in atto possa consentire ad alcuni datori di lavoro di risolvere i rapporti di lavoro a tempo determinato prima della loro naturale scadenza, magari sostenendo che l'emergenza Covid-19 costituisca un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa.

I lavoratori a tempo determinato sono esclusi dal "blocco" dei licenziamenti previsto dal decreto Cura Italia (art. 46, D.L. 18/2020), che parla di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo: ipotesi che tecnicamente non riguardano i contratti a termine. Tuttavia l'intento del Governo è chiaramente stato quello di preservare i livelli occupazionali esistenti, con un insieme di specifici strumenti di sostegno inediti ed ai quali abbiamo dedicato degli approfondimenti nei giorni passati sul nostro sito.

Cosa rispondiamo, allora, a un lavoratore che veda risolto il suo rapporto prima del tempo, proprio in questi giorni e per via della situazione di emergenza?

In linea di massima, salve alcune precisazioni che faremo a breve, riteniamo che l'interruzione del rapporto non sia legittima e che il lavoratore

possa richiedere il pagamento di tutte le retribuzioni dovute fino al termine del contratto.

Se è vero, infatti, che le uniche modalità legittime per risolvere il rapporto prima della sua scadenza sono la giusta causa (art. 2119 c.c.) e l'impossibilità sopravvenuta della prestazione (artt. 1256 e 1463 c.c.), certamente l'emergenza Coronavirus non integra di per sé un fatto sopravvenuto - idoneo a determinare l'impossibilità di adempiere correttamente all'obbligazione - che libera il datore di lavoro dai suoi obblighi.

Infatti, si deve essere pur sempre in presenza di un evento inevitabile e imprevedibile (e, comunque, non imputabile alla sfera dell'imprenditore) che precluda a quel particolare datore di lavoro, in modo oggettivo e assoluto, di ricevere la prestazione lavorativa di quel dipendente.

Sarà, quindi, necessario operare delle distinzioni.

Anzitutto, è bene ricordare che l'emergenza Covid-19, di per sé considerata, può rilevare soltanto nella misura in cui impatti significativamente sulla attività produttiva, meglio: sulla prestazione di quel lavoratore a termine, nel senso di renderla irricevibile dal datore di lavoro.

Fatta questa precisazione, i casi più problematici saranno verosimilmente quelli in cui il datore di lavoro si trovi costretto a sospendere l'attività, ad esempio, per effetto di provvedimenti della autorità competenti.

Ebbene, in tali casi, potrà il datore di lavoro invocare l'impossibilità sopravvenuta della prestazione per recedere dal contratto di lavoro a termine, prima della sua naturale scadenza?

In linea generale, riteniamo che, in questa particolare fase di emergenza, tutti i datori di lavoro debbano considerare prioritaria la salvaguardia dei posti di lavoro, ivi compresi quelli dei lavoratori a termine.

Ciò, del resto, trova conferma diretta nelle importanti misure di sostegno previste dal governo italiano, introdotte proprio per "controbilanciare" l'atto di

responsabilità sociale richiesto a tutte le imprese italiane in questo particolare momento, in termini di mantenimento dei livelli occupazionali.

Fatta questa premessa, nessun problema dovrebbe porsi per tutti quei lavoratori a termine le cui mansioni possano essere svolte anche da remoto: essi, infatti, avranno diritto a proseguire regolarmente il loro rapporto attraverso lo strumento del lavoro “agile” (peraltro, fortemente caldeggiato dal Governo in questa fase emergenziale), senza che a ciò, peraltro, possa conseguire alcun tipo “penalizzazione” in termini di trattamento economico e normativo.

Qualche perplessità potrebbe, invece, emergere con riferimento a tutte quelle attività produttive che richiedano espressamente la presenza fisica di quel lavoratore sul luogo di lavoro.

Anche in questo caso, ci sentiamo di dire che il rapporto di lavoro a termine non dovrebbe essere interrotto laddove vi sia la possibilità per il datore di lavoro di attingere a strumenti che consentano, nel breve periodo, di verificare l'evolversi della situazione, magari per un lasso di tempo compatibile con una prosecuzione del rapporto di lavoro a termine: primi fra tutti, gli ammortizzatori sociali (la cui applicabilità, come noto, è stata estesa, in questo particolare periodo, a quasi tutti i datori di lavoro).

Tale soluzione, peraltro, sembra trovare conforto nel recente Accordo Quadro in tema di criteri di accesso alla Cassa integrazione guadagni in deroga, sottoscritto dalla regione Lombardia e dalle parti sociali lombarde in attuazione dei D.L. 9/2020 e 18/2020, che individua espressamente, fra i destinatari del trattamento di integrazione salariale in deroga, i lavoratori a termine, i quali potranno accedere a tale trattamento “fino alla cessazione del rapporto di lavoro” (art. 3).

Che dire, infine, nei casi - ad oggi, pochissimi - in cui non sia possibile ricorrere agli ammortizzatori sociali?

Buona fede e correttezza ci inducono a ritenere che, in questa fase emergenziale, debbano essere privilegiate, anche in questi casi, soluzioni “conservative” del rapporto di lavoro a termine.

In particolare, salvo che il datore di lavoro non riesca a dimostrare il venir meno dell'interesse alla prestazione residua (prova assai complessa, soprattutto per i contratti di lavoro c.d. acausali), dovrebbe essere valutata, a nostro avviso, la possibilità di accordi individuali tra il datore di lavoro e il lavoratore che prevedano, a fronte di una sospensione temporanea del rapporto di lavoro a termine, una proroga dello stesso alla ripresa dell'attività produttiva, sempre che ciò sia compatibile con la disciplina generale dettata in materia di contratto a termine (D. Lgs. 81/2015).

Insomma, anche e soprattutto nell'emergenza, noi di Legalilavoro vogliamo considerare prioritaria la salvaguardia del posto di lavoro, in linea con le ragioni che hanno ispirato il decreto Cura Italia.

a cura di Davide Sala

Legalilavoro Milano