Tornando sul recesso anticipato dal contratto a termine: cosa rischiano datore e lavoratore?

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti** *scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 22 novembre 2021, n. 41

Alcuni istituti che presidiano la regolazione dei rapporti contrattuali di durata, quale è il contratto di lavoro a tempo indeterminato (**G. Oppo, *I contratti di durata***, in *RDC*, 1943, I, p. 143 e ss.; dello stesso autore, *I contratti di durata*, in *RDC*, 1944, I, p. 17 e ss.), non sono compatibili con quei rapporti contrattuali che sono sottoposti ad un termine per espressa volontà delle parti, come nel caso dei **contratti a tempo determinato**. La giurisprudenza ha, infatti, chiarito che a questi non può trovare applicazione, ad esempio, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o il **recesso anticipato** per ragioni diverse dalla giusta causa; sarebbe invece compatibile la **risoluzione consensuale anticipata**.

Le ragioni dell'incompatibilità tracciate dai giudici poggiano su delle argomentazioni logico-sistematiche ampiamente condivisibili. Per un verso, il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** risulta inconciliabile con i contratti a termine perché esso risponde alla necessità per il datore di lavoro di "reagire" alle sopravvenienze "*che rendano oggettivamente non più conveniente mantenere in vita il rapporto*". Necessità che si manifesta solo nell'ambito del contratto di lavoro a tempo indeterminato – quale "*forma comune di rapporto di lavoro*" (cfr. **art. 1 del d.lgs. n. 81 del 2015**) – dove non è preventivamente fissata una durata e il rapporto è esposto ontologicamente ad una serie indefinita di sopravvenienze che si possono manifestare nel tempo e possono comportare anche il crollo dello schema contrattuale (in tema, cfr. **P. Pizzuti, *Le sopravvenienze dell'impresa nel contratto di lavoro*,** 2020, Giappichelli). Tuttavia, questa necessità svanisce "*quando la durata* [del contratto] *sia limitata nel tempo, soprattutto se è il datore di lavoro che, in considerazione di particolari sue esigenze, si avvalga dello strumento del contratto a termine*" (cfr. **Cass. 10 febbraio 2009, n. 3276**; **Cass. 25 febbraio 2013, n. 4648**; in tema, cfr. **L. Fiorillo, *Il recesso ante tempus del datore di lavoro dal contratto a tempo determinato***, in *GI*, 2014, n. 2, p. 462 e ss.).

Per quanto concerne il **recesso anticipato**, questo è **ammesso solo in presenza di una giusta causa**, ossia di un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro (cfr. **art. 2119 cod. civ.**). Pertanto, **il datore di lavoro** potrà recedere dal contratto a tempo determinato solo allorquando il lavoratore si renda inadempiente adottando una condotta da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario. Allo stesso tempo, **il lavoratore** potrà recedere dal contratto a termine solo in presenza di una situazione che renda giustificabile le dimissioni (ricorrenti sono le **dimissioni c.d. "per giusta causa"** indotte da situazioni di *mobbing* o per mancato pagamento della retribuzione). Diversamente, in **assenza di una giusta causa**, la giurisprudenza ritiene che il recesso anticipato (*ante tempus*) non possa essere esercitato se non con la consapevolezza che da esso ne potrebbe derivare un danno – che va risarcito – in quanto la parte che recede dal contratto a tempo determinato senza una ragione giustificatrice, lede l'interesse dell'altra parte del rapporto, che faceva affidamento su una certa durata della relazione contrattuale (cfr. **Trib. Roma, 28 settembre 2020, n. 4817**, laddove si ribadisce che il recesso anticipato è consentito solo nelle ipotesi di cui all'art. 2119 cod. civ., dovendo **escludersi**, oltre alle ipotesi prive di giusta causa, anche "***la riorganizzazione dell'assetto produttivo dell'impresa***" che è circostanza non idonea "*a risolvere in anticipo un contratto di lavoro a tempo determinato*").

A questo punto, **un quesito sorge spontaneo**: **se a recedere** *ante tempus* senza una giusta causa **è il datore di lavoro**, come si quantifica il danno che questo dovrà risarcire al lavoratore? E **se**, invece, **è il lavoratore a recedere anticipatamente** senza una motivazione valida, questi può essere condannato a risarcire il datore di lavoro? La giurisprudenza ha cercato di fornire delle risposte al riguardo.

Per quanto concerne la posizione dell'impresa, un orientamento costante ritiene che "*se a recedere è il datore di lavoro, il lavoratore ha diritto a ricevere **le retribuzioni** che avrebbe percepito ove il contratto si fosse concluso alla scadenza prefissata*" (v. sempre **Trib. Roma, 28 settembre 2020, n. 4817**, che sul punto richiama diversi precedenti giurisprudenziali). In questo caso, i giudici, ricorrendo agli **artt. 1218 e 1223 cod. civ.**, vedono nelle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito un parametro utile a risarcire tanto il **danno emergente** (ciò che il lavoratore perde nel momento in cui il datore recede anticipatamente senza una giusta causa) che il **lucro cessante** (il mancato guadagno provocato da un recesso illegittimo; in tema, da ultimo, cfr. **Trib. Chieti 14 luglio 2020, n. 132**). Non manca, invero, qualche orientamento di segno contrario, che ricorre invece alla liquidazione del danno **in via equitativa *ex* art. 1226 cod. civ.**; tuttavia, trattasi di una posizione minoritaria.

Quando invece a recedere anticipatamente senza una giustificazione è il lavoratore, **l'atteggiamento della giurisprudenza è più rigido** difronte alla richiesta – abbastanza diffusa – del datore di lavoro di farsi corrispondere una somma a titolo di risarcimento del danno pari al valore delle retribuzioni che il dipendente avrebbe percepito se non si fosse dimesso (si pensi al caso, ad esempio, del lavoratore assunto a termine da un'azienda che, in vista di una migliore offerta di lavoro, si dimette per andare a lavorare altrove). In questi casi, perché la richiesta di risarcimento venga accolta – anche se non nella misura appena indicata – la giurisprudenza chiede al datore di lavoro di dimostrare che l'abbandono improvviso della relazione contrattuale **ha ingenerato un danno all'organizzazione produttiva**. In caso contrario, il lavoratore nulla dovrebbe al datore di lavoro, sebbene, come detto, il recesso *ante tempus* da un contratto a tempo determinato non sia consentito se non a fronte di una giusta causa.

Ammesso che, però, il datore di lavoro riesca a provare la sussistenza di un **danno**, residua l'ulteriore problema di **come quantificare quest'ultimo**. Se, come detto, in caso di recesso *ante tempus* da parte del datore di lavoro sono le retribuzioni che avrebbe percepito il lavoratore fino alla scadenza del contratto a fungere da parametro di riferimento, nel caso in cui a recedere sia il lavoratore, la giurisprudenza, anziché ricorrere al medesimo criterio, sembrerebbe avvalersi di una **valutazione equitativa dell'importo del risarcimento del danno**, condannando di frequente il lavoratore a corrispondere una somma pari all'importo dell'**indennità di preavviso**, che ha la funzione economica di attenuare per la parte che subisce il recesso le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato (sul punto, si rinvia a **Trib. Perugia 27 gennaio 2016, n. 28**). In linea di massima, quindi, sebbene nel rapporto a tempo determinato l'indennità di preavviso non sia dovuta, se il lavoratore recede senza giustificazione, il datore può chiedere i danni, chiedendo la determinazione degli stessi in via equitativa, che il giudice, tendenzialmente, liquida per un importo pari all'indennità di preavviso (peraltro, in **Trib. Perugia 27 gennaio 2016, n. 28** si sottolinea come questa scelta eviti anche "*che il lavoratore* [assunto a tempo determinato] *possa subire un incomprensibile trattamento di mancato favore rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato*").

Giovanni Piglialarmi

Ricercatore presso il Dipartimento di Economia "M. Biagi"
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@Gio_Piglialarmi