

## *Il tema dell'indagine*

Il rapporto di lavoro, in quanto rapporto di durata <sup>1</sup>, è particolarmente esposto alla possibilità che si verifichino delle sopravvenienze capaci di modificare l'equilibrio contrattuale, facendo venir meno l'interesse dell'impresa alla prestazione lavorativa. Si pensi, ad esempio, al caso degli scioperi articolati che disorganizzano l'azienda o agli eventi naturalistici che arrestano, in tutto o in parte, l'attività produttiva.

Negli ultimi anni, la giurisprudenza di legittimità, raccogliendo le indicazioni di autorevole dottrina <sup>2</sup>, ha affermato in modo costante che la sopravvenuta mancanza di interesse creditorio determina una "impossibilità di utilizzazione" della prestazione, la quale, di regola, conduce alla risoluzione del contratto. In questi casi, pur essendo in astratto la prestazione ancora eseguibile, viene meno la possibilità di realizzare lo scopo perseguito dal creditore con la stipulazione del contratto <sup>3</sup>. Si deve trattare, però, non di una semplice difficoltà ad adempiere o a cooperare, bensì di un evento che altera in modo intollerabile l'equilibrio causale del negozio <sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, I, p. 273.

<sup>2</sup> E. REDENTI, *La causa del contratto secondo il nostro codice*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1950, p. 894 ss.; G.B. FERRI, *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano, 1966; M. BESSONE, *Adempimento e rischio contrattuale*, Milano, 1969; C.M. BIANCA, *Diritto civile*, vol. 4, *L'obbligazione*, Milano, 1990.

<sup>3</sup> Si v., ad esempio, Cass. civ., 24 luglio 2007, n. 16315, in *Giust. civ.*, 2008, n. 3, p. 699; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26958, in *I contratti*, 2008, nn. 8-9, p. 786 ss.

<sup>4</sup> G. GABRIELLI, F. PADOVINI, voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, vol. XXXIX, Milano, 1988, p. 32.

Il tema dell'interesse creditorio viene così valorizzato su un piano funzionale, nella evoluzione del rapporto, dando luogo ad un'ulteriore ipotesi di rimedio sinallagmatico, la c.d. "inutilizzabilità" della prestazione, che si aggiunge alla impossibilità sopravvenuta ed alla eccessiva onerosità.

Muovendo da tali presupposti, nel corso dell'indagine si prenderanno in esame le conseguenze delle sopravvenienze temporanee e definitive sul contratto di lavoro, con particolare attenzione a quei fatti non imputabili che rendono inutilizzabile la prestazione di lavoro. A tal fine, sarà necessario definire il concetto di interesse dell'impresa, e, più in generale, la ragione pratica del contratto di lavoro subordinato: un concetto che non è univoco in dottrina, anche se l'opinione prevalente ritiene ormai che nella nozione di causa del contratto assuma rilievo la destinazione della prestazione lavorativa ad essere inserita nell'organizzazione dell'imprenditore <sup>5</sup>.

Il concetto di interesse dell'impresa verrà esaminato, tuttavia, in una prospettiva puramente *oggettiva* <sup>6</sup>, che non attiene cioè all'adempimento subordinato del lavoratore (il c.d. debito di lavoro), ma riguarda esclusivamente la possibilità di utilizzazione della prestazione nel contesto produttivo. Del resto, nelle situazioni di calamità naturali, disfunzioni organizzative, o eventi simili, la realizzazione dell'interesse atteso dall'imprenditore non dipende in alcun modo dallo sforzo solutorio del lavoratore-debitore.

Ovviamente, la mancata soddisfazione dell'interesse del datore di lavoro non è sempre sufficiente a sospendere le obbligazioni derivanti dal contratto, stante la legittima aspettativa del lavoratore di eseguire la sua prestazione e percepire la relativa retribuzione. Trattandosi di eventi non imputabili, si deve fare ricorso ai criteri di ripartizione del rischio, che, in base al tipo di operazione economica regolata, caratterizzano il contratto. Invero, ogni modello negoziale costituisce un piano di distribuzione dei rischi, sicché con la scelta di esso le parti compiono anche una valutazione in merito alla ripartizione dei rischi che da tale contrat-

---

<sup>5</sup> Si rinvia, sul punto, alla dottrina citata nel par. 7 del primo capitolo.

<sup>6</sup> Una prospettiva suggerita da S. MAGRINI, *Gli effetti dello sciopero sull'obbligazione retributiva nelle tendenze della giurisprudenza italiana*, in *Dir. lav.*, 1978, I, p. 137 ss.

to possono derivare. Come si dirà meglio più avanti, la giurisprudenza utilizza ormai la nozione di causa in concreto (anche) come criterio di “adeguamento” del contratto, stabilendo quindi la ripartizione dei rischi in base agli interessi effettivi delle parti ed alla situazione del creditore nel momento in cui viene offerta la prestazione.

Nel rapporto di lavoro, da un lato, l’inserimento nella causa del fine organizzativo qualifica l’interesse creditorio, e richiede, come detto, che la prestazione sia effettivamente utilizzabile; dall’altro lato, la presenza della subordinazione e l’interesse ad una retribuzione certa restringono per il lavoratore l’area del rischio rispetto agli eventi che attengono alla gestione ordinaria dell’impresa<sup>7</sup>.

La sintesi di questa contrapposizione, salve le precisazioni che si faranno nel corso della trattazione, porta ad operare delle distinzioni a seconda che gli avvenimenti sopravvenuti siano o no ricompresi nelle ordinarie dinamiche imprenditoriali. Soltanto nel secondo caso si ammette che la sopravvenuta carenza di interesse creditorio determini la sospensione del rapporto e della relativa retribuzione, attraverso le norme sulla impossibilità temporanea della prestazione (art. 1256, co. 2, Cod. Civ.) ovvero, come sembra preferibile, mediante l’istituto del motivo legittimo di rifiuto della cooperazione (art. 1206 Cod. Civ.)<sup>8</sup>. Viceversa, se si tratta di eventi “ordinari”, è esclusa qualunque possibilità da parte del datore di lavoro di venire meno ai propri impegni contrattuali, in base ad un modello che una parte della dottrina ormai definisce come “rischio contrattuale”<sup>9</sup>.

Nelle ipotesi di sopravvenienze definitive, invece, i rimedi sinallagmatici di diritto comune – sia quelli tipici (impossibilità, eccessiva onerosità) che atipici (inutilizzabilità) – si misurano con l’istituto del licenziamento per motivo oggettivo.

Anche il licenziamento, infatti, consente di riparare ad una anomalia funzionale del rapporto, facendo venire meno un assetto di interessi

---

<sup>7</sup>R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, *passim*; G. PROIA, *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, 2018, p. 112.

<sup>8</sup>E. BALLETTI, *La cooperazione del datore all’adempimento dell’obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, *passim*.

<sup>9</sup>Cfr., sul tema, il par. 4 del primo capitolo.

non più adeguato a realizzare l'utilità attesa dall'imprenditore; un'anomalia che può derivare anche da una scelta aziendale, la quale, però, se ha natura produttiva od organizzativa, costituisce esercizio di un diritto (art. 3, legge n. 604/1966; art. 41 Cost.) e genera effetti analoghi ad una sopravvenienza esterna al contratto. In particolare, il giustificato motivo oggettivo non richiede una impossibilità di cooperazione, bensì semplicemente la sopravvenuta carenza di interesse alla prestazione da parte del datore, per ragioni organizzative. Esso, come si cercherà di argomentare nel terzo capitolo, assorbe e specifica tutte le ragioni oggettive che, nel diritto comune, determinano la inutilizzabilità della prestazione del debitore.

Il licenziamento oggettivo costituisce, così, anche il punto di caduta del rischio contrattuale rispetto alla posizione del lavoratore subordinato. L'imprenditore, infatti, se non può sospendere l'esecuzione del contratto in virtù di eventi che rientrano nella normale dinamica di impresa, non è però tenuto a conservare senza limiti la prestazione inutilizzabile, potendo sciogliere il vincolo negoziale in relazione al sopravvenire di (reali) mutamenti della propria organizzazione.

L'ipotesi della inutilizzabilità della prestazione, infine, sarà distinta dalla impossibilità definitiva della cooperazione, nella quale gli eventi sopravvenuti determinano la distruzione giuridica o materiale del substrato produttivo. In questo caso, ferma restando l'esigenza che il rapporto di lavoro sia interrotto mediante un atto di recesso (e non *de iure*, come prevedono le regole del diritto comune), si ritiene che lo strumento più idoneo non sia il giustificato motivo bensì la giusta causa, intesa in senso oggettivo. Il licenziamento per giustificato motivo, infatti, presuppone una valutazione circa la sopravvenuta carenza dell'interesse aziendale, da effettuare in base ad una serie di elementi contingenti (primo fra tutti, il possibile *repêchage*); il recesso per giusta causa, invece, prescinde da tali valutazioni e deriva, direttamente, dal fatto sopravvenuto che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (come avviene, appunto, nelle ipotesi di impossibilità assoluta della cooperazione).