

Dans le cadre d'un CDD saisonnier, conclu en vue d'une activité lacustre de février à octobre, l'employeuse ne peut invalider le contrat pour **erreur essentielle** (art. 24 et 31 CO) du fait que les autorités ont interdit l'activité en raison de la pandémie de covid 19. D'une part, il s'agit d'une simple expectative déçue ; d'autre part, cela contreviendrait au régime de l'art. 337 al. 3 CO, selon lequel le juge ne peut considérer comme un juste motif de licenciement avec effet immédiat le fait que le travailleur ait été sans sa faute empêché de travailler (cons. 6.1).

Le contrat de travail peut être rompu d'un **commun accord**, y compris de manière **tacite**. C'est ce qui s'est produit en l'espèce, dès lors que le travailleur, après avoir reçu un courrier de l'employeur invalidant le contrat pour erreur, ne l'a pas contesté et s'est tourné vers l'assurance-chômage (cons. 6.2).

Le droit de percevoir le salaire durant une interdiction administrative d'exercer l'activité n'apparaît pas acquis (cons. 6.2).

**Note AW** : *Le TF reconnaît ici un accord de résiliation commune du contrat en raison du fait que le travailleur ne s'est pas opposé à l'invalidation (en réalité inefficace) du contrat pour erreur par l'employeur et s'est tourné vers l'assurance-chômage. Ce faisant, les juges construisent une volonté du travailleur de rompre le contrat à partir de deux éléments, dont le premier ne revêt pas la qualité d'acte de volonté après un acte de rupture unilatéral de l'employeuse et dont le second est extérieur à la relation contractuelle.*

#### Composizione

Giudici federali Jametti, Presidente,  
Hohl, Kiss, Rüedi, May Canellas,  
Cancelliere Piatti.

#### Partecipanti al procedimento

A. SA,  
patrocinata dall'avv. dott. Goran Mazzucchelli,  
ricorrente,

#### contro

Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione del Cantone Ticino,  
via Ghiringhelli 15a, 6500 Bellinzona,  
opponente.

#### Oggetto

contratto di lavoro;

ricorso contro la sentenza emanata il 2 agosto 2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino (12.2022.47).

#### Fatti:

A.

A.a. Con contratto stagionale 10 dicembre 2019 la A. SA ha assunto a tempo determinato dal 1° febbraio al 31 ottobre 2020 (con un grado di occupazione del 50 % fino alla fine di aprile e poi del 100 %) B. con la mansione di pilota di categoria 2, con uno stipendio mensile lordo di fr. 5'103.-- oltre quota parte della tredicesima. Al più tardi dal 17 marzo 2020 sia la legislazione cantonale che quella federale hanno vietato le corse turistiche, gli eventi e le corse speciali lacustri sui battelli per le quali era stato assunto il predetto pilota. Il 18 marzo 2020 la A. SA ha informato i propri dipendenti che, in ragione dei decreti emanati, del protrarsi della crisi sanitaria causata dalla pandemia di Covid-19 e dello slittamento della stagione turistica, avrebbe proceduto "alla revisione di tutti i contratti stagionali, la cui efficacia è da considerarsi temporaneamente sospesa". Con scritto 31 marzo 2020 ha comunicato a B. l'invalidamento del contratto sulla base dell'art. 31 cpv. 1 CO e ha esonerato il dipendente dal fornire la prestazione lavorativa concordata. L'8 giugno 2020 il Consiglio federale ha revocato il divieto di effettuare le corse turistiche, gli eventi e le corse speciali lacustri.

A.b. Con petizione 8 aprile 2021 la Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione, surrogata nelle pretese salariali del lavoratore (art. 29 cpv. 2 LADI), ha convenuto in giudizio innanzi alla Pretura del distretto di Lugano la A. SA, chiedendone la condanna al pagamento di fr. 19'825.30, importo corrispondente alle prestazioni versate a B. dall'aprile a ottobre 2020. Il Pretore ha accolto, con giudizio 9 marzo 2022, l'azione.

B.

La II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino ha respinto, con sentenza 2 agosto 2022, un appello della A. SA. Ha negato la postulata invalidazione del contratto sulla base dell'art. 24 cpv. 1 n. 4 CO, rilevando che l'appellante non aveva provato che la sua convinzione, secondo cui la stagione 2020 si sarebbe svolta normalmente, era nota o riconoscibile al dipendente e costituiva una condizione del contratto. Ha pure confermato l'opinione del Pretore secondo cui tale convinzione costituiva semplicemente un'aspettativa delusa. Ha poi ritenuto che la convenuta si trovava in mora nel senso dell'art. 324 cpv. 1 CO, non avendo autorizzato il dipendente a riprendere il lavoro, e ciò non solo dall'8 giugno 2020, momento in cui il divieto di effettuare le menzionate attività era cessato, ma fin dal 1° aprile 2020, perché il predetto divieto rientrava nel rischio d'impresa del datore di lavoro.

C.

Con ricorso in materia civile del 13 settembre 2022 la A. SA postula, in via principale, la riforma del giudizio impugnato nel senso che la petizione sia respinta; in via subordinata domanda l'annullamento della sentenza cantonale e il rinvio della causa all'autorità inferiore per nuova decisione. Narrati i fatti, ritiene il contratto invalidato e lamenta una violazione dell'art. 24 cpv. 1 n. 4 CO. A titolo subordinato, per l'eventualità che il contratto sia rimasto in vigore, sostiene che non era dovuto alcun salario, perché il lavoratore non aveva fornito la prestazione lavorativa, e che la conclusione contraria della Corte cantonale viola gli art. 91, 119 e 324 CO.

Il 27 settembre 2022 la Corte cantonale ha comunicato di non avere osservazioni da formulare, mentre con risposta 14 ottobre 2022 la Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione propone la reiezione del gravame.

Diritto:

1.

Il ricorso in materia civile è presentato dalla parte soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF), è tempestivo (art. 46 cpv. 1 lett. b e 100 cpv. 1 LTF combinati) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF) in una causa civile (art. 72 cpv. 1 LTF) concernente una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso che supera la soglia fissata dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF.

2.

Giova innanzi tutto rilevare che in concreto la causa si svolge fra un datore di lavoro e la Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione. Giusta l'art. 29 LADI in caso di dubbi giustificati circa l'esistenza, per il periodo della perdita di lavoro, di pretese dell'assicurato nei confronti del suo ultimo datore di lavoro riguardanti il salario, la cassa versa comunque l'indennità di disoccupazione (cpv. 1); con il pagamento, le pretese dell'assicurato passano alla cassa, nel limite dell'indennità giornaliera versata, ed essa non può rinunciare, tranne eccezioni che non si verificano in concreto, a far valere i suoi diritti (cpv. 2). Si tratta di un caso di surrogazione legale in cui la cassa acquisisce la qualità di agire per ottenere il versamento di un credito del lavoratore (FABIENNE HOHL, Procédure civile, vol. II, 2a ed., n. 1141)..

3.

Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sull'accertamento dei fatti svolto dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF); può scostarsene o completarlo solo se è stato effettuato in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF o in modo manifestamente inesatto (art. 105 cpv. 2 LTF). "Manifestamente inesatto" significa in questo ambito "arbitrario" (DTF 147 V 35 consid. 4.2; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). La parte che critica la fattispecie accertata nella sentenza impugnata deve sollevare la censura e motivarla in modo preciso, come esige l'art. 106 cpv. 2 LTF (DTF 147 IV 73 consid. 4.1.2; 140 III 264 consid. 2.3, con rinvii). Essa deve spiegare in maniera chiara e circostanziata in che modo queste condizioni sarebbero soddisfatte (DTF 140 III 16 consid. 1.3.1, con rinvii). Critiche appellatorie sono inammissibili (DTF 148 I 104 consid. 1.5). Se vuole completare la fattispecie deve dimostrare, con precisi rinvii agli atti della causa, di aver già presentato alle istanze inferiori, rispettando le regole della procedura, i relativi fatti giuridicamente pertinenti e le prove adeguate (DTF 140 III 86 consid. 2). Se la critica non soddisfa queste esigenze, le allegazioni relative a una fattispecie diversa da quella accertata non possono essere prese in considerazione (DTF 140 III 16 consid. 1.3.1). L'eliminazione del vizio deve inoltre poter essere determinante per l'esito del procedimento (art. 97 cpv. 1 LTF).

Contrariamente a quanto ritiene la ricorrente, il fatto che il lavoratore fosse solo abilitato alla conduzione di battelli per corse speciali, perché unicamente titolare di una licenza cantonale, non ha alcuna rilevanza per l'esito della presente causa e non giustifica un completamento della fattispecie risultante dalla decisione impugnata, che verrà posta a fondamento della presente sentenza.

4.

Il Tribunale federale applica d'ufficio il diritto (art. 106 cpv. 1 LTF). Non è quindi vincolato né agli argomenti sollevati nel gravame né ai considerandi della precedente istanza. Esso può accogliere il ricorso sulla base di un motivo non invocato, rispettivamente respingerlo con una motivazione diversa da quella addotta dall'autorità inferiore (DTF 146 IV 88 consid. 1.3.2; 141 III 426 consid. 2.4).

5.

5.1. La Corte cantonale ha considerato che il contratto era rimasto in vigore fino a ottobre, poiché la convenuta non era incorsa in un errore essenziale, atteso che confidare in un avvio normale "come ogni anno indicativamente a partire dal mese di aprile, perlomeno dal secondo dopo guerra, della stagione turistico-commerciale, con la possibilità di operare le corse di linea turistiche, le uscite per eventi e le corse speciali" costituiva unicamente un'aspettativa delusa inidonea a infirmare il contratto.

5.2. La ricorrente ritiene invece di avere invalidato il contratto e rimprovera ai Giudici d'appello di aver violato l'art. 24 cpv. 1 n. 4 CO, negando che fosse incorsa in errore essenziale.

6.

## 6.1.

6.1.1. Giusta l'art. 23 CO il contratto non obbliga colui che vi fu indotto da un errore essenziale. In virtù dell'art. 24 cpv. 1 n. 4 CO vi è segnatamente un errore essenziale quando questo concerne una determinata condizione di fatto, che la parte in errore considerava come un necessario elemento del contratto secondo la buona fede nei rapporti d'affari. Non basta quindi che l'errore riguardi un fatto soggettivamente essenziale, ma deve pure rivelarsi essenziale da un punto di vista oggettivo: la controparte deve potersi rendere conto, in buona fede, che l'errore porta su un fatto che era oggettivamente di natura tale a spingere la vittima dell'errore a perfezionare il contratto o a concluderlo alle condizioni pattuite (sentenza 4A\_335/2018 del 9 maggio 2019 consid. 5.1.1).

Con riferimento a un evento futuro, affinché possa essere riconosciuto un errore essenziale è da un lato necessario che la parte in errore abbia inesattamente presupposto sicuro il verificarsi di un risultato futuro e, dall'altro, che secondo la buona fede negli affari, la controparte abbia potuto ravvisare che questa certezza costituiva una condizione del contratto; deve pertanto trattarsi di un errore su un elemento oggettivo ed essenziale del contratto (DTF 118 II 297 consid. 2). Delle mere speranze, aspettative esagerate o speculazioni non sono idonee a far invalidare il contratto (DTF 109 II 105 consid. 4b/aa); la facoltà di invocare un errore su fatti futuri non deve poi nemmeno svuotare della sua sostanza il principio secondo cui ogni parte deve sopportare il rischio di sviluppi futuri inattesi (sentenze 4A\_335/2018 citata consid. 5.1.1, con rinvio; 4A\_286/2018 del 5 dicembre 2018 consid. 4.1).

6.1.2. In concreto, dopo che il rapporto di lavoro è iniziato normalmente all'inizio del mese di febbraio 2020, nella seconda metà di marzo è stato pronunciato, a causa della crisi sanitaria dovuta alla pandemia di Covid-19, il divieto federale (durato un po' meno di tre mesi) di effettuare le corse per cui era stato assunto il lavoratore. La ricorrente assevera che lo scoppio di una simile pandemia non era prevedibile ed era per questo motivo incorsa in un errore essenziale. A torto. Infatti, la convinzione di poter dare un normale avvio alla stagione turistico-commerciale costituisce - come pure osservato nella sentenza impugnata - semplicemente un'aspettativa, rimasta in concreto delusa. La possibilità di impiegare un lavoratore durante tutto il periodo in cui vige un contratto di lavoro di durata determinata, senza che si verificano circostanze che gli impediscono di svolgere l'attività per cui è stato assunto, è unicamente una supposizione (ottimistica) del datore di lavoro, il cui mancato realizzarsi va, per la sua stessa natura, a carico di quest'ultimo. La ricorrente insiste pertanto vanamente sul fatto che nel dicembre 2019 lo scoppio di una pandemia in Svizzera, con i conseguenti divieti, non era per niente prevedibile: il motivo che non ha permesso il desiderato normale svolgimento della stagione turistico-commerciale non permette di valutare diversamente la predetta aspettativa. La straordinarietà dei menzionati divieti esclude peraltro che una loro assenza sia stata posta a fondamento del contratto concluso il 10 dicembre 2019.

Del resto il riconoscimento di un errore essenziale per le descritte circostanze, che porterebbe a invalidare con effetto immediato il contratto di lavoro, andrebbe equiparato nelle sue conseguenze a una risoluzione immediata per cause gravi nel senso dell'art. 337 cpv. 1 CO. Senonché, per tale ambito l'art. 337 cpv. 3 CO prevede esplicitamente che il giudice non può riconoscere, come causa grave, il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.

## 6.2.

6.2.1. La ricorrente ha invece ragione quando ritiene che il contratto non era più in vigore dopo il mese di marzo 2020, poiché i fatti risultanti dalla sentenza impugnata vanno giuridicamente qualificati come una risoluzione consensuale del contratto di lavoro. Le parti hanno infatti la possibilità di porre termine di comune accordo a un contratto di lavoro di durata determinata in ogni momento, purché non intendano eludere in tal modo una norma di diritto imperativo. Una tale risoluzione convenzionale non è sottoposta ad alcuna forma particolare e può anche avvenire tacitamente (sentenza 4C.397/2004 del 15 marzo 2005 consid. 2.1). In ragione delle conseguenze che una convenzione di disdetta ha per il

lavoratore, la giurisprudenza richiede che la stessa sia giustificata dai suoi interessi (sentenza 4A\_57/2021 del 21 luglio 2021 consid. 3.2.3).

6.2.2. In concreto, dalla fattispecie accertata dalla Corte cantonale e posta a fondamento della presente sentenza emerge che il lavoratore ha accettato per atti concludenti la risoluzione del contratto di lavoro. Infatti dalla decisione impugnata non risulta che egli si sia opposto allo scioglimento del rapporto di lavoro dopo aver ricevuto lo scritto del 31 marzo 2020 di invalidazione del contratto. Egli appare piuttosto essersi adeguato alla volontà della ricorrente e si è semplicemente rivolto - fruttuosamente - alla cassa di disoccupazione per ricevere le relative indennità. L'unica offerta della sua prestazione lavorativa menzionata nel giudizio cantonale è infatti avvenuta su incitamento dell'opponente con lettera datata 13 luglio 2020, e cioè più di tre mesi dopo il predetto scritto della ricorrente e oltre un mese dopo che il Consiglio federale aveva revocato il divieto concernente l'attività per cui era stato assunto.

Per quanto attiene agli interessi delle parti occorre ricordare le particolarità della fattispecie in esame, caratterizzata dalla pandemia di Covid-19, che ha portato le autorità a vietare determinate attività. Se solitamente il porre prematuramente fine a un contratto di lavoro di durata determinata comporta in linea di principio unicamente svantaggi per il lavoratore, perché questi perde il suo diritto al salario, la situazione risulta in concreto essere diversa. Infatti, come emerge dalla folta dottrina citata sia nella sentenza impugnata sia nel ricorso, il diritto del lavoratore di percepire lo stipendio durante un divieto di attività pronunciato dalle autorità nel corso della pandemia non appare scontato (v. fra i molti che negano un diritto allo stipendio ISABELLE WILDHABER, *Das Arbeitsrecht in Pandemiezeiten*, ZSR Vol. 139 (2020), numero speciale *Pandemie und Recht*, pag. 168 o STÉPHANIE PERRENOUD, in *Commentaire romand, Code des obligations I*, 3a ed. 2021, n. 8 ad art. 324 CO). Per il dipendente sussisteva pertanto il rischio di rimanere vincolato alla datrice di lavoro senza che questa fosse obbligata a versargli il salario. Con lo scioglimento del contratto di lavoro di comune accordo, il lavoratore ha acquisito la possibilità di poter esercitare un'altra attività remunerata o, come pare essere accaduto in concreto, di rivolgersi con successo all'assicurazione contro la disoccupazione per ottenere le relative indennità. Per quanto concerne la datrice di lavoro giova aggiungere che, se con l'accordo in discussione ha ottenuto la certezza di non dover - continuare - a versare il salario durante il periodo in cui vigeva il divieto di attività (v. a titolo di esempio per una voce dottrinale in favore di un obbligo di pagamento del salario in caso di chiusure ordinate dalle autorità THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER/KURT PÄRLI, *Klärung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus*, n. 40, in: *Jusletter* 23 marzo 2020), essa ha perso la possibilità di poter usufruire del dipendente per riprendere l'attività dopo la fine dei provvedimenti contro la pandemia.

Occorre infine osservare che, trattandosi di un contratto di lavoro di durata determinata, la protezione contro le disdette accordata dagli art. 336 segg. CO non è applicabile (sentenza 4C.397/2004 citata consid. 2.2) né sussistono altri elementi che potrebbero lasciare presagire un'elusione di norme di diritto imperativo.

7.

Da quanto precede discende che il ricorso va accolto, la sentenza impugnata annullata e riformata nel senso che la petizione è respinta. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 65 cpv. 4 lett. c, 66 cpv. 1 e 68 cpv. 1 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Il ricorso è accolto. La sentenza impugnata è annullata e riformata nel senso che la petizione è respinta.

2.

La causa è rinviata alla II Camera civile del Tribunale di appello del Cantone Ticino per nuova fissazione delle ripetibili di prima e seconda istanza.

3.

Le spese giudiziarie di fr. 600.-- sono poste a carico dell'opponente.

4.

L'opponente verserà alla ricorrente la somma di fr. 1'200.-- a titolo di ripetibili per la procedura davanti al Tribunale federale.

5.

Comunicazione alle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Losanna, 28 giugno 2023

In nome della I Corte di diritto civile  
del Tribunale federale svizzero

La Presidente: Jametti

Il Cancelliere: Piatti