PROPOSTA DI ASSUNZIONE: IL CONFINE TRA FASE PRECONTRATTUALE E OBBLIGO GIURIDICO

scritto da goal | 1 Novembre 2025



di Giada Rossi*

Comunemente, nell'ambito dei rapporti di lavoro, si pongono interrogativi circa la portata vincolante di una proposta di assunzione, nell'intervallo temporale che precede la sua formale accettazione, e ciò non solo in relazione alla corretta qualificazione giuridica della fase precontrattuale, ma anche con riguardo ai profili di responsabilità che possono derivare da un eventuale recesso improvviso o da comportamenti idonei a ingenerare un legittimo affidamento nel candidato.

Analizziamo un caso concreto: *Un'impresa trasmette a un candidato una proposta di assunzione. Questi, dichiarando di non poterla sottoscrivere nell'immediato per mancanza di stampante, rinvia la formalizzazione della firma. Trascorsa una settimana e nuovamente sollecitato, il candidato ribadisce la medesima difficoltà, comunicando al contempo di aver già rassegnato le dimissioni dal precedente impiego. Contestualmente, informa altresì di aver ricevuto un'ulteriore offerta di lavoro. Dinanzi a tale condotta, l'azienda perde fiducia e non intende più procedere all'assunzione, temendo però di essere ormai vincolata dalla proposta trasmessa e di non poter mutare la propria decisione.*

Ci si interroga dunque: l'impresa e realmente vincolata sino alla scelta del lavoratore? E quali sarebbero, lato azienda, le conseguenze giuridiche di un eventuale rifiuto di dar seguito all'assunzione in caso di accettazione del candidato?

La vicenda in esame si e risolta favorevolmente per l'azienda, in quanto il lavoratore ha infine scelto di accettare la proposta di lavoro formulata da diversa impresa. Ma se così non fosse stato?

Per rispondere ai predetti quesiti, giova partire dall'esame della forma del contratto e dei requisiti posti per la validità della sua conclusione.

La disciplina generale sulla conclusione del contratto e dettata dall'art. 1326 c.c., in forza del quale un contratto e concluso nel momento in cui il proponente ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte. Sebbene di prassi i contratti di lavoro vengano formalizzati per iscritto, il contratto subordinato a tempo indeterminato non richiede la forma scritta *ad substantiam*, ovverosia ai fini della sua validità. La forma scritta e infatti imposta dalla legge limitatamente ai casi in cui vi siano particolari clausole, come ad esempio il patto di prova, oppure per specifiche tipologie di rapporti di lavoro, come quelli a tempo determinato.

Stante quanto precede, a fronte di **una proposta di lavoro che non prevede espressamente una particolare forma per la sua accettazione**, il vincolo contrattuale si potrebbe perfezionare anche a seguito dell'accettazione priva della materiale sottoscrizione del documento contrattuale, quindi ad esempio oralmente, per fatti concludenti o mediante un messaggio ovvero una e-mail confermativa della volontà di accettare.

Nel caso in esame, quindi, la comunicazione al proponente delle avvenute dimissioni dal precedente impiego potrebbe configurare una chiara manifestazione di volontà circa

l’accettazione della proposta. Tuttavia, la concomitante dichiarazione di aver ricevuto una diversa proposta di lavoro, disvela la perdurante incertezza da parte del candidato, precludendo quindi il perfezionamento del vincolo contrattuale.

Non vi sarebbero per contro dubbi interpretativi nel **caso in cui l’azienda proponente richiedesse esplicitamente, ai fini dell’accettazione, la specifica sottoscrizione della proposta inviata**. Sempre l’art. 1326 c.c. dispone infatti che *“qualora il proponente richieda per l’accettazione una forma determinata, l’accettazione non ha effetto se è data in forma diversa”*. In tal caso, solo un’accettazione espressa, con le modalità previste dal proponente, consentirebbe la conclusione del contratto.

In ogni caso, tale clausola, all’apparenza di estrema rigidità, anche qualora non rispettata non precluderebbe irrimediabilmente la conclusione del contratto. Ed infatti, trattandosi di norma *posta nell’esclusivo interesse del proponente, per le esigenze di certezza e di agevolazione della prova di cui lo stesso ha necessità o da cui trae utilità*, non sarebbe impedito al proponente di rinunziare al rispetto della forma dal medesimo richiesta, accettando a sua volta un’adesione manifestata con modalità differenti (Cassazione civile sez. II, 24/05/2018, n.13033).

Un’ulteriore ipotesi impeditiva del perfezionamento di un contratto e quella in cui l’accettazione trasmessa dal candidato rechi modifiche al testo contrattuale originario (a titolo esemplificativo, la modifica della data di inizio rapporto oppure la cancellazione di una o più clausole, quale ad esempio un patto di non concorrenza). L’ultimo comma dell’art. 1326 c.c. prevede infatti che un’accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta. Pertanto, anche in questo caso, solo una successiva ed ulteriore accettazione da parte dell’azienda potrebbe perfezionare il contratto, nel contenuto modificato dal candidato.

Un’ulteriore criticità del caso in esame afferiva **l’assenza, nella proposta di assunzione, di un termine per la sua accettazione**. L’azienda proponente temeva di dover attendere una formale risposta del lavoratore e quindi di restare vincolata alla proposta effettuata. Comunemente, per ovviare a tale incertezza, si inseriscono nelle proposte di assunzione delle clausole che pongono un termine alla validità della proposta, decorso il quale la stessa dovrà intendersi priva di efficacia. Il fine e comprensibile: consentire all’azienda di liberarsi da ogni obbligazione nei confronti del candidato e quindi procedere con nuove proposte a nuovi candidati in caso di mancato tempestivo riscontro.

Tuttavia, anche l’assenza di uno specifico termine non e ostativa alla liberazione del proponente. Sul punto viene in soccorso ancora l’art. 1326 c.c., il quale, al secondo comma, stabilisce che *“l’accettazione deve giungere al proponente nel termine da lui stabilito o in quello ordinariamente necessario secondo la natura dell’affare o secondo gli usi”.* In ambito lavoristico, il termine “ordinariamente necessario” deve essere inteso come ragionevolmente breve, in considerazione delle esigenze aziendali di coprire tempestivamente una posizione vacante. Ne consegue che, anche in assenza di un termine espressamente indicato, il datore di lavoro conserva la facoltà di revocare la proposta qualora l’accettazione non sopraggiunga entro un lasso di tempo congruo.

Tale facoltà, tuttavia, incontra un limite nel principio generale di buona fede precontrattuale (art. 1337 c.c.). Pur essendo vero che, ai sensi dell’art. 1328 c.c., *la proposta può essere revocata finché il contratto non sia concluso*, una revoca improvvisa e immotivata, specie se intervenuta dopo aver ingenerato nel candidato il legittimo affidamento circa la certezza dell’assunzione e averlo indotto ad agire a tal fine (ad esempio rassegnando le dimissioni dal precedente impiego), potrebbe esporre l’azienda proponente a **responsabilità precontrattuale**. E ciò, anche nel caso in cui

la revoca sia formalmente avvenuta prima del perfezionamento del contratto.

La Suprema Corte di Cassazione ha ben chiarito che una corretta valutazione di un ingiustificato recesso dalla trattativa postula il *coordinamento tra il principio secondo il quale il vincolo negoziale sorge solo con la stipulazione del contratto e l'altro secondo il quale le trattative debbono svolgersi correttamente.* Pertanto, nel caso in cui il contratto non si sia ancora perfezionato e quindi non vi sia stata lesione di diritti che dallo stesso sarebbero nati, non puo essere dovuto un risarcimento equivalente al beneficio che sarebbe stato conseguito in caso di adempimento contrattuale; tuttavia, essendosi verificata la lesione dell'interesse giuridico al corretto svolgimento delle trattative, il danno risarcibile (liquidabile anche in via equitativa) corrisponde al cosiddetto "interesse negativo", ovverosia quello *consistente nelle perdite che sono derivate dall'aver fatto affidamento nella conclusione del contratto e nei mancati guadagni verificatisi in conseguenza delle altre occasioni contrattuali perdute* (Cassazione civile sez. lav., 04/12/2015, n.24742)

In tale scenario, potrebbe scongiurarsi un'ipotesi di responsabilità precontrattuale nel caso in cui la revoca della proposta discendesse da circostanze, conosciute dal proponente nelle more dell'accettazione da parte del candidato, di tal gravita da ledere il rapporto fiduciario. Tale ipotesi potrebbe configurarsi nel caso di menzogne sui titoli di studio o sulle pregresse esperienze professionali, della scoperta di un comportamento gravemente scorretto occorso nel precedente impiego – ad esempio per concorrenza sleale -, di una violazione dell'obbligo di fedelta verso il precedente datore di lavoro o ancora di omissioni circa l'esistenza di un patto di non concorrenza ancora vincolante.

Una **"giusta causa" di recesso dalle trattative** si configura quindi ogniqualvolta emergano circostanze nuove, non note in

precedenza e non imputabili alla parte recedente, tali da rendere il perfezionamento del contratto di lavoro non più conveniente o addirittura in contrasto con i principi aziendali. Nel contesto del rapporto di lavoro, ciò assume particolare rilievo in considerazione della natura *intuitu personae* del vincolo: la fiducia riposta nel lavoratore rappresenta un presupposto imprescindibile, soprattutto in relazione a posizioni di responsabilità. Ne deriva che la scoperta di fatti gravi, idonei a compromettere irrimediabilmente tale fiducia, costituisce ex se una ragione valida e oggettiva per interrompere le trattative, senza che ciò possa dar luogo a responsabilità precontrattuale in capo al datore di lavoro.

Nel caso di specie, la mera circostanza che il candidato stesse valutando anche un'ulteriore proposta di lavoro non appare circostanza di tal gravita da incrinare il rapporto fiduciario e quindi compromettere l'interesse all'assunzione. L'azienda avrebbe quindi corso un elevato rischio nel revocare improvvisamente la propria proposta; tuttavia, al fine di favorirne la decadenza, sarebbe stata una soluzione ragionevole quella di avvisare il dipendente che, atteso il lungo periodo già trascorso, ove determinato a concludere il contratto, avrebbe dovuto accettare la proposta in un termine breve – specificato in giorni -, decorsi i quali la società avrebbe revocato la proposta. In siffatto contesto, in caso di perdurante inerzia, nessuna responsabilità sarebbe stata imputabile all'azienda per la revoca della proposta.

E chiaro dunque come, in difetto di una tempestiva revoca, l'accettazione da parte del lavoratore avrebbe vincolato l'azienda all'assunzione e, in caso di inadempimento di quest'ultima, il lavoratore avrebbe potuto agire giudizialmente al fine di chiedere non solo una condanna risarcitoria, ma persino un'esecuzione in forma specifica dell'obbligo di concludere il contratto ex art. 2932 c.c., ossia una sentenza atta a produrre gli effetti del contratto

di lavoro non concluso e quindi tesa a costituire il rapporto di lavoro.

L’indicazione di un termine, ovvero ogni iniziativa volta a limitare il periodo di incertezza in caso di mancata previsione di un termine ab origine, e dunque un elemento essenziale per limitare i pregiudizi conseguenti a una condotta poco trasparente del candidato.

In conclusione, una redazione accorta e puntuale della proposta di assunzione, corredata da prescrizioni chiare in ordine alla forma e ai termini dell’accettazione, si rivela imprescindibile per scongiurare incertezze ermeneutiche in ordine all’esistenza e all’estensione degli obblighi reciproci fra le parti. Tale cautela, oltre a prevenire il rischio di statuizioni giudiziali sfavorevoli sotto il profilo risarcitorio, consente altresi di evitare l’indesiderata costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con un candidato verso il quale l’impresa non nutra piu interesse alcuno. * *Avvocato in Milano*