

# **BGer 4C.229/2002 vom 29. Oktober 2002**

Bundesgericht, 2002-10-29, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.229\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.229_2002)

FR: TF 4C.229/2002 du 29 octobre 2002

IT: TF 4C.229/2002 del 29 ottobre 2002

## **Regeste**

Diritto contrattuale

## **Erwägungen**

### **E. 1**

In data odierna il parallelo ricorso di diritto pubblico è stato respinto in quanto ricevibile. Nulla osta, pertanto, all'esame del presente gravame.

### **E. 2**

Il ricorso per riforma è ammissibile per violazione del diritto federale ( art. 43 cpv. 1 OG ); nel quadro di tale rimedio non possono per contro essere invocate la violazione di un diritto costituzionale (art. 43 cpv. 1 seconda frase OG) o la violazione del diritto cantonale (art. 55 cpv. 1 lett. c OG). Nella giurisdizione di riforma, il Tribunale federale fonda il suo giudizio sui fatti così come sono stati accertati dall'ultima autorità cantonale, a meno che siano state violate disposizioni federali in materia di prove, debbano venire rettificati accertamenti di fatto derivanti da una svista manifesta ( art. 63 cpv. 2 OG ) o si renda necessario un complemento degli stessi a norma dell' art. 64 OG ( DTF 127 III 248 consid. 2c con rinvii). Tutte queste critiche e gli atti cui si riferiscono devono essere debitamente specificati (art. 55 cpv. 1 lett. b e d OG). Fatte salve queste eccezioni, censure contro l'accertamento dei fatti e l'apprezzamento delle prove eseguiti dall'autorità cantonale sono improponibili, così come non si può far riferimento a circostanze non accertate nel giudizio impugnato, trattandosi di fatti nuovi (art. 55 cpv. 1 lett. c OG; DTF citato).

### **E. 3**

La lite verte in primo luogo sull'applicazione dell'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, che considera una disdetta abusiva se data perché il lavoratore fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Riferendosi a dottrina e giurisprudenza, il Tribunale d'appello ha ricordato che non è necessario che le pretese esistano effettivamente; è sufficiente che il dipendente pensi in buona fede che i propri diritti siano fondati. Viola le regole della buona fede il lavoratore che sa, o avrebbe dovuto sapere, che il suo modo di agire è infondato. Infine, nel caso in cui egli avanzi pretese totalmente ingiustificate il licenziamento è lecito. Questa è l'eventualità verificatasi in concreto: i giudici ticinesi hanno infatti stabilito che la pretesa dell'attore di poter disporre di un ufficio singolo non era giustificata, non avendogli il datore di lavoro fornito alcuna garanzia in tal senso. L'autorità cantonale ha quindi esaminato la fattispecie alla luce del dovere di diligenza e di fedeltà del lavoratore ( art. 321a CO ), in particolare dell'obbligo di osservare direttive e istruzioni del datore di lavoro ( art. 321d CO ). Sulla base di dottrina e giurisprudenza, la Corte ticinese ha precisato che i limiti di tale obbligo vanno stabiliti mediante una ponderazione dei rispettivi interessi e che il dipendente può rifiutarsi di seguire soltanto quelle istruzioni che ritiene inadeguate in

base alla sua esperienza e alle sue conoscenze. La violazione di direttive legittime del datore di lavoro può condurre alla riduzione o alla soppressione della gratifica, così come anche al licenziamento. Nel caso in rassegna i giudici cantonali hanno accertato che, a partire dal primo semestre 1997, presso la banca X. \_\_\_\_\_ di Chiasso è stata introdotta - progressivamente - una nuova concezione di lavoro in team, imposta dalla direzione di Zurigo, che ha condotto i consulenti d'investimento a passare da una gestione individuale della clientela ad un'attività di gruppo, con a capo un responsabile; ciò ha comportato il lavoro in un cosiddetto ufficio-tandem, occupato da due consulenti appartenenti allo stesso team. Infine, richiamandosi alle testimonianze di E. \_\_\_\_\_, L. \_\_\_\_\_, F. \_\_\_\_\_ e I. \_\_\_\_\_, i giudici cantonali hanno stabilito che l'attore - contrariamente a tutti gli altri consulenti della sede di Chiasso, i quali, pur avendo inizialmente manifestato perplessità sulla nuova organizzazione del lavoro, si erano poi adeguati - ha rifiutato di utilizzare gli uffici-tandem, si è installato di propria iniziativa in uno dei salottini destinati alla clientela e ha manifestato in modo sproporzionato il suo disappunto nei confronti di superiori e colleghi. Egli ha inoltre rifiutato la proposta di trasferimento nella sede di Lugano, dove il lavoro in ufficio-tandem non era stato introdotto. Alla luce di queste circostanze, l'autorità cantonale ha concluso che, con il suo comportamento, lesivo degli obblighi sanciti dagli art. 321a e 321d CO, l'attore ha minato definitivamente la fiducia indispensabile al rapporto di lavoro, ragione per cui la disdetta notificatagli dal datore di lavoro non è abusiva.

#### **E. 4**

Nella prima parte del suo allegato l'attore insiste sul fatto che il datore di lavoro gli avrebbe assicurato di poter disporre di un ufficio singolo e, commentando le varie testimonianze, critica l'accertamento contrario dell'autorità cantonale. Trattandosi di argomenti che toccano esclusivamente l'apprezzamento delle prove e l'accertamento dei fatti, essi vanno dichiarati inammissibili. Ne discende l'inammissibilità delle censure che l'attore fonda sul presupposto di fatto errato per il quale gli sarebbe stato garantito l'ufficio singolo. Egli assevera poi la violazione dell'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, perché il licenziamento costituirebbe una ritorsione del datore di lavoro. L'esame del carattere abusivo di una disdetta è, in effetti, di per sé, una questione di diritto; senonché anche a questo proposito l'attore non fa altro che disquisire sulle testimonianze, di cui riporta ampi stralci, senza mai considerare gli accertamenti - vincolanti - contenuti nella sentenza impugnata. Egli nemmeno tenta di spiegare perché, sulla base di quei fatti soltanto, il Tribunale d'appello avrebbe violato l'art. 336 cpv. 1 lett. d CO. Lo stesso vale per le censure concernenti gli art. 321a e 321d CO: pur menzionando le norme del diritto federale, l'attore si limita, ancora una volta, a commentare soltanto i fatti, giungendo addirittura a negare l'esistenza delle direttive della direzione della banca sull'uso degli uffici-tandem e a contestare che il datore di lavoro gli aveva proposto il trasferimento a Lugano.

#### **E. 5**

Il gravame non contiene altre critiche di diritto. A prescindere dalla questione della ricevibilità, occorre comunque specificare che la sussunzione operata dai giudici cantonali, sulla base dei fatti da loro accertati, è pertinente: gli art. 336 cpv. 1 lett. d CO, 321a e 321d CO sono stati applicati in modo corretto. La liceità della disdetta rende infondate le pretese d'indennità e risarcimento del torto morale del dipendente. Quanto alla gratifica, il Tribunale d'appello ha accertato ch'essa non era stata fissata contrattualmente, ma veniva corrisposta una volta all'anno, in caso di collaborazione fedele e di qualità. Ancora una volta, asserendo che l'istruttoria avrebbe dimostrato sia l'esistenza di una pattuizione

speciale che il suo elevato rendimento, l'attore contesta accertamenti vincolanti del giudizio impugnato. Si tratta dunque di argomenti inammissibili.

#### **E. 6**

Per i motivi che precedono, il ricorso per riforma dev'essere respinto in quanto ricevibile.

Gli oneri processuali e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 156 cpv. 1 e 159 cpv. 1 e 2 OG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.