

GR_GERICHTE ZK2 2016 62 vom 28. Juni 2018

GR Gerichte, 2018-06-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_ZK2_2016_62

FR: GR_GERICHTE ZK2 2016 62 du 28 juin 2018

IT: GR_GERICHTE ZK2 2016 62 del 28 giugno 2018

Regeste

credito/attestato di lavoro | Berufung OR Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 1

L'appello è respinto e il giudizio di prima istanza del Tribunale distrettuale Moesa dell'11 dicembre 2015, con motivazione del 17 ottobre 2016, è confermato.

E. 2

Protestate tasse, spese e ripetibili, di prima e di seconda istanza. Secondo la B._____ i fatti illustrati dal Tribunale distrettuale Moesa nella decisione verrebbero espressamente confermati. Relativamente alla richiesta di versamento di un salario arretrato di CHF 2'786.00 la prima istanza avrebbe riconosciuto solamente CHF 758.05. Nel petito di appello A._____ tornerebbe a rivendicare l'importo di CHF 2'786.00, senza però spendere nemmeno una parola per giustificare tale importo e per illustrare per quale motivi il calcolo della prima istanza sarebbe errato. Oltre a essere respinta per questo motivo, tale pretesa sarebbe da respingere anche perché non motivata e in contrasto con l'art. 311 CPC. A._____ chiederebbe nel suo appello il rilascio di un attestato di lavoro che indicherebbe natura e durata del rapporto di lavoro e il buon svolgimento del lavoro assegnato e un attestato che attesterebbe solo natura e durata del rapporto di lavoro. Anche tale richiesta non verrebbe motivata e nella misura in cui si chiederebbe qualcosa di diverso rispetto a quanto riconosciuto dal Tribunale distrettuale Moesa, la domanda andrebbe respinta già in applicazione dell'art. 311 cpv. 1 CPC, ossia per palese assenza di motivazione d'appello. La parte rimanente della richiesta sarebbe invece priva di oggetto in quanto già riconosciuta dalla prima istanza. Per quanto riguarda la pretesa di pagamento di un'indennità per disdetta abusiva, sarebbe necessario che il dipendente abbia effettivamente avanzato delle richieste e che abbia effettivamente inteso prevalersi di un diritto derivante dal contratto di lavoro. La sentenza impugnata illustrerebbe dettagliatamente che C._____ avrebbe agito autonomamente, senza il consenso del padre e dunque non vi sarebbe stata alcuna richiesta di adeguamento

E. 2.1

Giusta l'art. 310 CPC con l'appello possono essere censurati l'errata applicazione del diritto o l'errato accertamento dei fatti (art. 310 CPC). La Camera esamina solo le censure esplicitamente formulate e motivate in modo sufficiente, i requisiti al riguardo, che discendono dall'art. 311 cpv. 1 CPC, imponendo all'appellante di formulare delle conclusioni chiare, di designare dettagliatamente sia i punti contestati della sentenza impugnata sia i documenti sui quali fonda la sua critica e di spiegare perché la motivazione della decisione sarebbe erronea, e non (solo) perché le sue opinioni sarebbero pertinenti

(DTF 138 III 374 consid. 4.3.1 con rinvii; sentenza del Tribunale federale 5A_247/2013 del 15 ottobre 2013 consid. 3.2 seg.). In caso di mancata motivazione, la giurisdizione d'appello dichiara l'appello irricevibile (KARL SPÜHLER, in Basler Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3a ed., Basilea 2017, n. 18 ad art. 311 CPC con altri riferimenti).

E. 2.2

Nella sua memoria d'appello l'appellante chiede al petito 1.2 che la convenuta in appello sia tenuta a versargli il salario mancante per mancato adeguamento salariale nel 2011 e 2012 mentre al petito 1.4 chiede che il datore di lavoro sia obbligato a trasmettergli un attestato di lavoro che indichi natura e durata del rapporto di lavoro e il buon svolgimento del lavoro assegnato e un attestato di lavoro che indichi solo natura e durata del rapporto di lavoro. Nella memoria d'appello l'appellante rimanda alle conclusioni e agli allegati inoltrati in prima istanza per quanto riguarda il petito 1.2 mentre per quanto riguarda il petito 1.4 questo non viene nemmeno motivato. Come richiesto giustamente nella motivazione della risposta dalla convenuta in appello, l'appello in questi due punti non è stato motivato e dunque il Tribunale cantonale non può entrare nel merito di questi petiti per carenza

E. 7

/ 27 salariale da parte dell'attore. Per di più A._____ avrebbe conferito procura di rappresentanza alla L._____ solo il 7 dicembre 2012. Per tali motivi le conclusioni della prima istanza secondo la quale la pretesa salariale non sarebbe avvenuta per mano dell'attore, meriterebbe protezione. La prima istanza sarebbe giunta alla conclusione che l'attore non avrebbe reso sufficientemente verosimile, né tantomeno avrebbe comprovato, l'esistenza di un motivo abusivo alla base del licenziamento. Il licenziamento sarebbe da ricondurre a una riorganizzazione aziendale. Il Tribunale distrettuale Moesa avrebbe rilevato come le due testimonianze di G._____ e D.1_____ sarebbero state in aperto contrasto con quelle di C._____ e E._____. Il Tribunale avrebbe anche evidenziato come le deposizioni di C._____ e E._____ sarebbero contraddittorie fra di loro per quanto riguarderebbe l'allestimento della dichiarazione. La figlia C._____ sarebbe particolarmente coinvolta, avendo deciso unilateralmente di contattare il datore di lavoro del padre senza il suo permesso e che si sarebbe presentata in settimana e durante il normale orario di lavoro per assistere agli interrogatori di D.2_____ e F._____. Inoltre la testimone sarebbe dipendente della L._____, che rappresenterebbe l'attore. La deposizione di E._____ sarebbe invece viziata dal fatto che avrebbe deposto in base alla dichiarazione, stesa in data 10 luglio 2013, compromettendo l'autenticità dei ricordi. Non sarebbe nemmeno credibile che egli avrebbe allestito spontaneamente la dichiarazione che non recherebbe la data 27 o 28 febbraio 2012 ma la data del 10 luglio 2013, cioè pochi giorni dopo la litispendenza della causa del 21/24 giugno 2013. Le considerazioni del Tribunale distrettuale Moesa sfuggirebbero a ogni critica. A mente della B._____ il Tribunale distrettuale Moesa avrebbe osservato come la testimonianza di E._____ costituirebbe una prova illecita a causa della funzione vivavoce sul telefono dell'ufficio di C._____. Al contrario di ciò che sosterrrebbe la controparte, nell'ambito della valutazione degli interessi andrebbe data la preferenza alla tutela della sfera privata. Infine l'argomentazione di A._____, secondo la quale la disdetta sarebbe abusiva a causa della sua appartenenza al sindacato, andrebbe respinta poiché poggierebbe unicamente sulle deposizioni di C._____ e E._____ che non potrebbero essere considerate rilevanti. Bisognerebbe concludere che la sentenza del Tribunale distrettuale Moesa sarebbe giustificata sia negli accertamenti di fatto sia nell'applicazione del diritto e

perciò l'appello sarebbe infondato. I. Sulle ulteriori argomentazioni delle parti si tornerà – per quanto utile ai fini del giudizio – nelle considerazioni di merito che seguono. II. Considerandi

E. 7.1

Stabilita la natura abusiva della disdetta del rapporto di lavoro va esaminata la quantificazione dell'indennità. In casu l'appellante chiede che la convenuta in appello venga condannata a versargli l'importo di CHF 41'347.20, oltre interessi, a titolo di indennità per disdetta abusiva pari a sei mesi di salario.

E. 7.2

La parte che disdice in maniera abusiva il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità il cui ammontare viene stabilito dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze (art. 336a cpv. 1 CO), che non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore (art. 336a cpv. 2 CO). L'indennità ha duplice natura, punitiva dell'autore e riparatrice del torto inflitto al dipendente (cfr. WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, 6a ed., Basilea 2015, n. 1 ad art. 336a CO; DTF 123 III 391 consid 3). Il giudice fissa l'indennità in base all'equità (art. 4 CC) e alla luce di tutte le circostanze concrete e gode pertanto di un ampio margine di apprezzamento sulla determinazione dell'indennità, il cui unico limite è rappresentato dall'importo equivalente a sei mensilità di salario del lavoratore. Per quantificare l'indennità da corrispondere al lavoratore, il giudice valuta liberamente tutte le circostanze del caso, in particolare la gravità del pregiudizio alla personalità del lavoratore, le conseguenze per il dipendente, l'intensità e la durata delle relazioni contrattuali tra le parti, il modo in cui è avvenuta la disdetta del rapporto di lavoro, la solvibilità e la posizione sociale del datore di lavoro e un'eventuale concolpa della parte licenziata (DTF 123 III 391; decisione del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2005.164 del 28 luglio 2006 consid. 5.1 con altri riferimenti). Anche le conseguenze finanziarie della disdetta nei confronti del dipendente vanno considerate. Quindi anche l'età del lavoratore, la sua situazione lavorativa, la sua situazione sociale, le difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro, la situazione nel mercato del lavoro e la durata del rapporto di lavoro vanno tenuti in considerazione (cfr. WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, op. cit, n. 3 ad art. 336a CO con altri riferimenti).

E. 7.3

L'appellante aveva 63 anni quando è stato licenziato, dopo ben 16 anni di dipendenze presso la convenuta in appello. Dall'altro canto l'appellante, dopo essere stato inabile al lavoro per infortunio dal 29 maggio 2012 al 2 dicembre 2012 (act.

E. 8

/ 27 1. Contro le decisioni dei tribunali distrettuali [dal 1° gennaio 2017 sostituiti dai tribunali regionali] quali giurisdizioni di prima istanza in materie civili può essere presentato appello (art. 308 cpv. 1 CPC), a condizione che il valore litigioso sia di almeno CHF 10'000.00 (art. 308 cpv. 2 CPC). L' appello, scritto e motivato, deve essere proposto al Tribunale cantonale dei Grigioni quale autorità giudiziaria superiore ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 della Legge d'applicazione del Codice di diritto processuale civile svizzero del 16 giugno 2010 (LACPC; CSC 320.100) entro 30 giorni dalla notificazione della decisione motivata (art. 311 CPC). Competente è la seconda Camera civile del Tribunale cantonale (art. 7 cpv. 1 lett. a dell'Ordinanza sull'organizzazione del Tribunale cantonale del 14 dicembre 2010 [OOTC; CSC 173.100]). Proposto il 23 novembre 2016 e trasmesso al Tribunale cantonale

il 24 novembre 2016, ossia nel termine di 30 giorni dalla notifica, avvenuta in data 24 ottobre 2016, l'appello di A. _____ è tempestivo e ricevibile in ordine.

E. 8.1

Le spese giudiziarie vanno fissate e liquidate d'ufficio (art. 105 cpv. 1 CPC). Ai sensi dell'art. 114 lett. c CPC, nella procedura decisionale non sono addossate spese processuali per le controversie derivanti da un rapporto di lavoro come pure secondo la legge del 6 ottobre 1989 sul collocamento, fino a un valore litigioso di CHF 30'000.00. Nel presente caso il valore litigioso è superiore a questo importo, motivo per cui secondo l'art. 105 cpv. 1 CPC le spese processuali sono fissate e ripartite d'ufficio. Ai sensi dell'art. 106 cpv. 2 CPC in caso di soccombenza parziale reciproca, le spese giudiziarie sono ripartite secondo l'esito della procedura. Considerata l'indennità pari a cinque mesi di salario fissata dal Tribunale cantonale e anche tenendo conto dell'esito della procedura, occorre evidenziare che l'appellante non ha vinto completamente ma si è imposto con circa quattro quinti della propria pretesa iniziale. Nel caso specifico si giustifica prelevare un emolumento di CHF 5'000.00 e i costi vanno in rapporto della vincita e soccombenza per 4/5 a carico della convenuta in appello e 1/5 a carico dell'appellante. Siccome l'appellante ha già versato un anticipo spese richiesto dal Tribunale cantonale di CHF 5'000.00, la convenuta in

E. 8.2

Dato che la Seconda Camera civile del Tribunale cantonale ha statuito come autorità giudiziaria superiore, essa si pronuncia anche sulle spese giudiziarie della procedura di prima istanza (art. 318 cpv. 3 CPC). I costi processuali e le indennità a titolo di ripetibili devono perciò essere spartiti proporzionalmente. Nel presente caso si giustifica di addossare i costi dell'istanza precedente nella misura di un 1/5 alla parte attrice e di 4/5 alla parte convenuta. Di conseguenza le spese processuali fissate dal primo giudice a CHF 3'000.00 vanno a carico della B. _____ per 4/5 e dunque per l'importo di CHF 2'400.00, mentre per 1/5 sono a carico dell'attore, e dunque per l'importo di CHF 600.00 a carico di A. _____. Le spese di CHF 3'000.00 sono prelevate dall'anticipo già versato dall'attore, A. _____. La B. _____ deve dunque rifondere A. _____ CHF 2'400.00 quali spese processuali di primo grado. La convenuta, B. _____, deve rifondere all'attore, A. _____, un'indennità di 4/5 di CHF 5'320.00, dunque CHF 4'256.00 a titolo di ripetibili.

E. 8.3

Visto che l'appellante non ha presentato una nota delle sue spese per la procedura di appello, le indennità a titolo di ripetibili (IVA inclusa) vengono stabilite d'ufficio a CHF 3'000.00 e per 4/5, dunque per CHF 2'400.00 vanno a carico della convenuta in appello.

E. 9

/ 27 di motivazione. In particolar modo la convenuta in appello ha sostenuto che l'appellante avrebbe rivendicato l'importo di CHF 2'786.00 senza però spendere nemmeno una parola per giustificare tale importo e per illustrare per quale motivo il calcolo della prima istanza sarebbe stato errato. Per quanto riguarda la richiesta di ottenere un attestato di lavoro che si pronunci anche sul buon svolgimento del lavoro assegnato, tale richiesta a mente della convenuta in appello non sarebbe motivata e l'appello non conterrebbe nessun argomento che giustificerebbe per quale motivo dovrebbe essere accolta la richiesta di obbligare il datore di lavoro a rilasciare un attestato di lavoro che andrebbe oltre il contenuto imposto dalla prima istanza. In effetti in questa sede l'appellante non ha spiegato per quali ragioni di fatto o di diritto l'assunto dei giudici di prime cure fosse errato e con ciò da riformare. In

questi due punti il gravame si rivela irricevibile per carenza di motivazione ai sensi dell'art. 311 cpv. 1 CPC. Di conseguenza va esaminato unicamente se la disdetta del 30 marzo 2012 da parte della convenuta in appello nei confronti dell'appellante quale dipendente sia abusiva o meno, tenor petito 1.1 dell'appello. In questo caso va anche esaminato se sia dovuta l'indennità di sei mensilità più interessi quale indennità di disdetta ai sensi dell'art. 336a cpv. 1 e 2 CO, come richiesto al punto 1.3 dell'appello. 3.1. Nella procedura della giurisdizione inferiore l'appellante quale attore aveva chiesto di stabilire l'abusività della disdetta da parte del datore di lavoro, sostenendo che egli avrebbe fatto valere pretese dal contratto di lavoro e inoltre sarebbe stato membro del sindacato. Nella sentenza del Tribunale distrettuale Moesa (a partire dal 01.01.2017 sostituito dal Tribunale regionale Moesa) è stato esaminato in via preliminare che la pretesa sarebbe stata fatta valere da C._____, figlia dell'appellante, mediante email. Secondo il tribunale di prime cure innanzitutto non figurerebbe nessuna procura da parte del dipendente, né la figlia sosterebbe di agire quale mandataria del dipendente. Infatti il padre le avrebbe detto espressamente di lasciare perdere. Anche il datore di lavoro quale destinatario dell'email non avrebbe inteso che C._____ avrebbe agito come rappresentante del lavoratore. Si potrebbe dunque considerare che C._____ non avrebbe agito quale rappresentante contrattuale del dipendente ma come figlia. A._____ non avrebbe inoltre mai ratificato l'atto compiuto dalla figlia, ma l'istruttoria confermerebbe il contrario. A mente del Tribunale distrettuale Moesa la petizione andrebbe perciò dichiarata irricevibile, poiché mancherebbe una pretesa fatta valere da una parte derivante dal rapporto di lavoro. I giudici di prime cure ha stabilito che la questione sarebbe potuta restare indecisa,

E. 10

/ 27 poiché la petizione avrebbe comunque dovuto essere respinta per quanto riguarderebbe la presunta abusività. 3.2. A mente dell'appellante il Tribunale distrettuale Moesa avrebbe accertato erroneamente i fatti e applicato erroneamente il diritto, laddove avrebbe ritenuto che C._____ non avrebbe rappresentato A._____. Lei infatti avrebbe agito per un'altra persona (A._____), nell'interesse di tale persona e per far cambiare/migliorare il suo salario. Sarebbe quindi evidente che l'effetto sarebbe sorto per tale persona e non per C._____. Si tratterebbe di una rappresentante ai sensi dell'art. 32 CO e lei avrebbe agito come sindacalista dalla sede del sindacato e con il telefono e l'email del sindacato. Il datore di lavoro in relazione alla sua richiesta avrebbe richiamato la sede del sindacato. A mente dell'appellante nulla muterebbe se si volesse ritenere il suo ruolo di figlia. A._____ avrebbe inoltrato la causa per la sua pretesa salariale e di disdetta e dunque avrebbe ratificato comunque l'agire di C._____ a suo nome. Sarebbe irrilevante che in un primo momento avrebbe avuto qualche dubbio nel fare la richiesta salariale per possibili ritorsioni. Inoltre, tenor l'appellante, egli sarebbe affiliato al sindacato da molti anni e il suo rapporto di lavoro sarebbe seguito regolarmente dal sindacato con le verifiche e richieste a beneficio dell'affiliato, che avrebbe pure diritto alla relativa protezione giuridica. Il datore di lavoro come destinatario della richiesta non avrebbe potuto pensare che C._____ avesse chiesto l'adeguamento salariale di A._____ per sé stessa ma sarebbe stato chiaro che avrebbe agito per A._____. 3.3. Nella sua risposta all'appello la convenuta in appello ha invece fatto valere che la sentenza del Tribunale distrettuale Moesa sarebbe giustificata sia negli accertamenti di fatto sia nell'applicazione del diritto e che l'appello sarebbe infondato e andrebbe respinto. Secondo la convenuta in appello la disdetta sarebbe abusiva solamente se il dipendente avesse effettivamente avanzato delle richieste e che avesse effettivamente inteso prevalersi di un diritto derivante dal contratto di lavoro. Nel presente caso C._____

avrebbe agito autonomamente, senza il consenso del padre e dunque non vi sarebbe stata alcuna richiesta di adeguamento salariale da parte dell'appellante. Peraltro C._____ non avrebbe agito come rappresentante dell'appellante e dunque la disdetta non avrebbe potuto essere abusiva. Infine la convenuta in appello ha ritenuto che il licenziamento sarebbe da ricondurre a una riorganizzazione aziendale, come stabilito correttamente dai giudici di prime cure. 3.4. Dagli atti si evince (act. TDM.3.17) che C._____, tramite il suo indirizzo email della L._____ in data 12 gennaio 2012 aveva inviato alla B._____ un'email senza testo con oggetto "conteggio A._____" e con allegato il documento Excel "A._____ verifica salario + ore cal nuova.xls" che rappresentava un conteggio delle ore.

E. 11

/ 27 Secondo la deposizione di D.1_____ (act. TDM.5.7 pag. 5) lei avrebbe ricevuto un'email vuota con l'allegato che corrispondeva a quello ricevuto il 27 febbraio 2014 (recte: 2012) e lei non avrebbe dato alcun seguito all'email ricevuto. Con email del 27 febbraio 2012 (act. TDM.2.11, TDM.3.18) C._____ inviava nuovamente alla B._____ il conteggio definitivo in seguito a dei nuovi calcoli. D.2_____ ha dichiarato (act. TDM.5.10 pag. 4) che avrebbe avuto a che fare con C._____ una volta per telefono e mai di persona. Lui ha deposto che avrebbe comunicato a C._____ di non aver voglia di discutere con lei di tutte queste problematiche perché prima aveva avuto a che fare con la moglie di A._____ e a quel momento non aveva voglia di avere a che fare anche con la figlia. Il testimone ha pure affermato che di frequente la moglie avrebbe telefonato alla segretaria per poter ricevere prima della fine del mese degli acconti del salario spettante al marito, chiedendo però alla segretaria di nulla riferire a tal proposito ad A._____ (act. TDM.5.10 pag. 3). D.1_____ ha confermato che la moglie di A._____ avrebbe chiesto due o tre volte il versamento in anticipo dello stipendio (act. TDM.5.7 pag. 3). Inoltre D.2_____ ha pure deposto di non aver avuto alcuna discussione in merito allo scritto email con C._____ e quindi al telefono lei non avrebbe formulato nessuna richiesta. A mente del teste "il signor A._____ era grande abbastanza per venire in ufficio direttamente e chiedere l'aumento di salario" (act. TDM.5.10 pag. 5). La figlia dell'appellante, C._____, ha invece dichiarato che durante questa telefonata del 27 febbraio 2012 D.2_____ avrebbe detto "il Sindacato non entra e non entra sicuramente adesso. E le dico un'altra cosa, suo padre fra tre mesi è a casa". Lei ha deposto che avrebbe chiesto a D.2_____ se era sicuro di quello che diceva e nella positiva di ripeterlo e al quel momento avrebbe messo il vivavoce. Lei non avrebbe comunicato a D.2_____ di essere in vivavoce. D.2_____ avrebbe ridetto "suo padre fra tre mesi è a casa" e poi gli avrebbe riattaccato il telefono in faccia. C._____ ha però anche confermato che suo padre le avrebbe detto di lasciar perdere in quanto temeva che in caso di rivendicazioni salariali venisse licenziato, lei avrebbe però ritenuto opportuno avanzare subito la richiesta onde evitare al datore di lavoro un maggior onere al momento che suo padre fosse andato in pensione (act. TDM.5.2 pag. 3). Con dichiarazione del 10 luglio 2013 (act. TDM.2.13) E._____ dichiarava di aver risposto alla telefonata della B._____ in data 27 febbraio 2012 e di aver passato la chiamata alla collega C._____. Egli ha pure confermato che C._____ le avrebbe già comunicato di aver inviato un'email alla datrice di lavoro di suo padre e che si sarebbe aspettata una reazione. Lui avrebbe visto che C._____ non sarebbe riuscita a parlare al telefono e di seguito avrebbe inserito il vivavoce. Egli avrebbe sentito

E. 12

/ 27 una voce maschile che diceva "il Sindacato nella mia azienda non entra, tuo padre fra tre mesi è a casa" (act. TDM.5.1 pag. 2). 3.5. Come stabilito dal Tribunale distrettuale

Moesa, e come risulta anche dai documenti e dalle dichiarazioni dei teste, C._____ ha presentato la richiesta salariale di A._____ (di cui all'act. TDM.3.17 e TDM.3.18) – sia che lei abbia agito come figlia o come rappresentante della L._____ – senza procura alcuna. Questo è avvenuto nei confronti della B._____ come datrice di lavoro di A._____. Di fatto C._____ ha confermato che il padre le avrebbe detto di lasciar perdere (act. TDM.5.2 pag. 2), quindi di non far valere alcuna richiesta salariale per lui. Anche D.1_____ ha deposto che tutte le volte che lei avrebbe sentito C._____ avrebbe parlato come figlia di A._____ nel senso che avrebbe detto "Ciao sono la figlia di A._____ " (act. TDM.5.7 pag. 3). Inoltre emerge dalla documentazione (act. TDM.3.16) che la L._____ in data 7 dicembre 2012 nella persona di H._____, L._____ Ticino e Moesa, nella lettera inviata alla B._____ aveva trasmesso regolare procura da parte di A._____. Questa procura è stata firmata il 7 dicembre 2012. Di conseguenza l'incarico alla L._____ di rappresentare gli interessi per la persona di A._____ è avvenuto formalmente solo molti mesi più tardi della richiesta salariale da parte della figlia C._____. Come stabilito dalla prassi (sentenza del Tribunale federale 4C_237/2005 del 27 ottobre 2005 consid. 2.3) per ritenere abusiva una disdetta è necessario che il lavoratore abbia avuto la volontà di esercitare un diritto. Nel presente caso, da come risulta dalle considerazioni precedenti, A._____, quale dipendente e destinatario della disdetta, ha ovviamente approvato l'agire della figlia C._____ attraverso la contestazione alla disdetta del 25 maggio 2012 (act. TDM.2.15) e attraverso l'inoltro dell'istanza di conciliazione del 21 giugno 2013 (act. TDM.2.21). Anche se il destinatario della disdetta non ha fatto valere personalmente la pretesa derivante dal rapporto di lavoro, questo non significa che la disdetta del rapporto di lavoro non sia avvenuta in modo abusivo. Al contrario, se un dipendente viene licenziato poiché un'altra persona decide di far valere delle pretese derivanti dal rapporto di lavoro a suo favore, la disdetta è sicuramente abusiva poiché non compatibile con l'art. 2 CC. In via preliminare va dunque rilevato se il licenziamento dell'appellante da parte della convenuta in appello sia stato abusivo. 4.1. Il Tribunale di prime cure ha deciso nella considerazione 5 che non vi sarebbe stato un licenziamento abusivo, perché per poter far capo all'art. 336 cpv. 1 lett. d CO sarebbe necessario che le rivendicazioni abbiano svolto un ruolo causale nella decisione di licenziare. Per determinare se una disdetta sia abusiva, bisognerebbe ricorrere al suo reale motivo. Per il dipendente la disdetta sarebbe abusiva poiché la datrice di lavoro avrebbe risposto a C._____ che "suo padre fra tre mesi è a casa".

E. 13

/ 27 Secondo i giudici di prime cure a tale riguardo le testimonianze agli atti sarebbero contraddittorie e si eliderebbero vicendevolmente. La figlia del dipendente, C._____ e il suo collega, E._____, sosterebbero che D.2_____ abbia proferito quelle testuali parole, mentre il titolare e i collaboratori della B._____ lo negherebbero. Inoltre le deposizioni di C._____ e E._____ sarebbero contraddittorie fra di loro per quanto riguarderebbe l'allestimento della dichiarazione. Anche la testimonianza di E._____ sarebbe una prova illecita che ai sensi dell'art. 152 cpv. 2 CPC potrebbe essere presa in considerazione solo se prevarrebbe l'interesse all'accertamento della verità. A mente del Tribunale distrettuale Moesa, dato che A._____ avrebbe detto alla figlia di lasciar perdere e lei non avrebbe agito come rappresentante del padre, ma unicamente come figlia e nemmeno come sindacalista della L._____, l'interesse del suo interlocutore a tutela della propria sfera privata dovrebbe prevalere. Tale prova non potrebbe dunque essere presa in considerazione. Il tribunale di prime cure ha pure valutato le deposizioni dei testimoni e ha stabilito che il dipendente non sarebbe stato sostituito da nessuno. La B._____ avrebbe sostenuto che il licenziamento

sarebbe da ricondurre a una riorganizzazione aziendale derivante dall'acquisto di una nuova macchina da taglio e l'istruttoria lo dimostrerebbe. Anche per abbondanza la giurisdizione inferiore ha rilevato che anche se D.2_____ avesse reagito all'email con una telefonata dal tono parecchio agitato e urlando, la soluzione più coerente sarebbe stata di disdire il contratto con effetto immediato oppure dando senza indugio la disdetta ordinaria, senza lasciar trascorrere un mese. Questo avrebbe potuto costituire un possibile indizio a sostegno della tesi attorea. Il Tribunale distrettuale Moesa ha infine rilevato che l'attore non avrebbe reso sufficientemente verosimile l'asserita abusività della disdetta, mentre il motivo di licenziamento fatto valere dalla datrice di lavoro risulterebbe plausibile. 4.2. L'appellante invece ritiene che il Tribunale distrettuale Moesa abbia basato il proprio giudizio quasi interamente sulle testimonianze della famiglia D._____, quale titolare della convenuta. In concreto ciò determinerebbe un errato accertamento dei fatti e una decisione errata. La valutazione delle prove dovrebbe rispondere alla logica e ai principi dell'esperienza e nel caso delle testimonianze e considerare interessi e motivazioni dei testimoni. La decisione impugnata, secondo l'appellante, sarebbe basata sulle indicazioni della convenuta e meglio del titolare, con la figlia e suo marito, tutti dipendenti/proprietari della convenuta e parenti. Sarebbe palese lo stretto vincolo di solidarietà e interesse all'esito della vertenza. Tali testimonianze sarebbero contestate quanto alla loro veridicità. Il valore probatorio di tali testimonianze dovrebbe cedere il passo ai fatti documentati e alle testimonianze di terze persone che non sarebbero parte né avrebbero interesse nella vertenza. Sarebbe il caso di E._____, semplice collega di lavoro, senza interessi o legami di

E. 14

/ 27 parentale né dipendenza economica con le parti. Secondo l'appellante il Tribunale distrettuale Moesa avrebbe dovuto considerare rilevanti le testimonianze di E._____ e di C._____. I motivi della disdetta indicati dalla datrice di lavoro e ritenuti nella decisione impugnata sarebbero infondati. Non ci sarebbe stata una ristrutturazione o una riduzione di personale che giustificerebbe la disdetta. A mente dell'appellante la disdetta sarebbe dovuta alla richiesta di adeguamento salariale e non avrebbe nulla a che fare con la macchina da taglio acquistata dalla convenuta in appello. La nuova macchina sarebbe stata ininfluenza e non avrebbe causato una riduzione di operai, né di aiuto-carpentieri. La disdetta non avrebbe nemmeno niente a che fare con il trasferimento del magazzino a O.3_____. L'appellante ha ritenuto che la licenza edilizia fosse stata emessa solo nel mese di giugno 2012 e a inizio 2012 non ci sarebbe ancora stata la domanda edilizia. Si tratterebbe dunque di una disdetta di reazione alla richiesta di un diritto e quindi abusiva ai sensi dell'art. 336 cpv. 1 CO. Infine l'appellante fa valere che la decisione non avrebbe riconosciuto a torto nessuna indennità per disdetta abusiva che invece sarebbe dovuta. Considerando che la disdetta sarebbe una grave reazione per una richiesta salariale giusta e minima del dipendente, dopo sedici anni di lavoro e anche in età avanzata, si chiederebbe un'indennità adeguata di sei mesi di salario pari a CHF 41'347.20. 4.3. La convenuta in appello afferma invece di confermare i fatti illustrati dal Tribunale distrettuale Moesa e che lo dimostrerebbe la molto approfondita istruttoria compiuta dal tribunale. In realtà il licenziamento sarebbe da ricondurre a una nuova organizzazione aziendale. Per quanto riguarda le censure dell'appellante nei confronti dei teste parenti di D.2_____, quale organo della convenuta, queste andrebbero respinte. Il Codice di procedura civile consacrerrebbe il principio del libero apprezzamento delle prove e non vi sarebbe invece un motivo di esclusione in caso di parentela con un organo di una società anonima. I fatti esposti da questi testimoni troverebbero riscontro nella documentazione prodotta. La convenuta in

appello ritiene anche che la figlia C._____ abbia un evidente interesse nella lite e negli affari del padre, poiché avrebbe presenziato agli interrogatori di alcuni testimoni. Inoltre, senza che il padre le avesse dato il permesso, avrebbe contattato la sua datrice di lavoro. Come se non bastasse, lei sarebbe dipendente della L._____ che rappresenterebbe l'attore. E._____ avrebbe invece risposto all'interrogatorio in base alla dichiarazione del 10 luglio 2013, compromettendo quindi l'autenticità dei ricordi e lui non sarebbe nemmeno credibile quando affermerebbe di aver allestito in modo spontaneo la dichiarazione e di averla consegnata spontaneamente a C._____. Anche E._____, a mente della convenuta in appello, sarebbe dipendente della L._____ e coinvolto quindi nella causa. Le considerazioni espresse dal Tribunale distrettuale Moesa sfuggirebbero pertanto a ogni critica.

E. 15

/ 27 4.4. In linea di principio un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto dalle parti liberamente, ossequiando unicamente i termini di disdetta contrattuali o legali. Tolti i casi che seguono, la disdetta può perciò essere data per qualsiasi causa, rispettivamente senza causa. Nell'art. 336 CO vengono per contro elencati alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta ma la caratterizzano come abusiva, con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per costante dottrina e giurisprudenza, questa elencazione è esemplificativa e non esaustiva (DTF 132 III 115 consid. 2; DTF 131 III 535 consid. 4.2 con altri riferimenti). Secondo l'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, la disdetta è abusiva quando ha il carattere di una rappresaglia di fronte a pretese contrattuali del lavoratore ("Rachekündigung"); non è necessario che le pretese siano fondate in diritto, bastando che il lavoratore sia legittimato, in buona fede, a pensare che lo siano. L'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (art. 8 CC). Viste le oggettive difficoltà nel portare tale prova – trattandosi in particolare per il caso della rappresaglia di dimostrare la natura della motivazione interiore di chi pronuncia la disdetta – la dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel non esigere una prova assoluta, bastando al proposito l'esistenza di indizi convergenti tali da rendere l'abusività altamente verosimile. La prova sull'abusività della disdetta può anche essere indiretta, di carattere indiziario e limitata alla sola verosimiglianza dei fatti, dedotta dalla concordanza di più tracce e circostanze affermative. Questo significa che il giudice può esprimersi secondo un convincimento derivato da tutte le situazioni che appaiono dagli atti di causa (DTF 130 III 699 consid. 4.1; sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2007.87 del 1 febbraio 2008 consid. 8.1 con altri riferimenti; sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2011.84 del 27 febbraio 2012 consid. 4.1 con altri riferimenti). Infine una disdetta è sempre abusiva in caso di simultanei motivi se il motivo malvisto era causa diretta del licenziamento oppure talmente essenziale, che la disdetta senza la sua esistenza non sarebbe stata data (decisione del Tribunale cantonale dei Grigioni ZK2 12 36 del 2 settembre 2014 consid. 10). Se un licenziamento è stato dato per diversi motivi, fra i quali alcuni abusivi e altri no, il tribunale deve basare la sua decisione sul motivo che con grande probabilità è stata la causa fondamentale della disdetta da parte del datore di lavoro. Se per un licenziamento vi è un motivo abusivo e l'altro no, il datore di lavoro deve dimostrare che avrebbe dato la disdetta anche se non fosse esistito il motivo abusivo (decisione del Tribunale federale 4A_430/2010 del 15 novembre 2010 consid. 2.1.3; decisione del Tribunale federale 4P.205/2000 del 6 marzo 2001 consid. 3a). In caso di disdetta come misura di ritorsione, non è necessario che la richiesta di pretese da parte del dipendente sia l'unico motivo del licenziamento, ma questa circostanza deve avere un ruolo fondamentale per la disdetta. In altri termini questo motivo deve aver influenzato

notevolmente la

E. 16

/ 27 decisione del datore di lavoro di licenziare il dipendente (decisione del Tribunale federale 4C.84/2005 del 16 giugno 2005 consid. 3.1). Per quanto riguarda invece la valutazione delle deposizioni, giusta l'art. 157 CPC, il giudice fonda il proprio convincimento apprezzando liberamente le prove. In base a predetto disposto legale è fondamentale anche l'impressione personale che il magistrato ha ricavato dal testimone in occasione della sua audizione, aspetto che può senza dubbio giocare un ruolo nella valutazione del suo peso probatorio. Nel contempo egli deve però tener conto anche dell'eventuale vicinanza del testimone a una parte o se questi è interessato all'esito della vertenza, nonché la lontananza temporale. Di regola testimonianze tra loro contraddittorie non si elidono ma il giudice deve apprezzarle entrambe per valutare se nelle circostanze concrete una sia preferibile all'altra in quanto probatoriamente più convincente (sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2015.160 del 21 dicembre 2016 consid. 4 con altri riferimenti). Le dichiarazioni del teste vanno apprezzate anche alla luce delle altre risultanze istruttorie (sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2014.186 dell'11 febbraio 2016 consid. 8.1). 4.5.1. Nelle seguenti considerazioni verranno quindi analizzate in via preliminare le dichiarazioni dei testimoni. Per quanto riguarda la deposizione dei testimoni va evidenziato come C._____, quale figlia dell'appellante, abbia un evidente interesse all'esito della procedura. Infatti lei era personalmente presente ad alcuni interrogatori di questo procedimento (act. TDM.5.10). Inoltre, di propria iniziativa, e senza l'approvazione del padre come dipendente, ha fatto valere delle pretese nei confronti della B._____, inoltrando due email riguardanti una richiesta di adeguamento salariale (act. TDM.3.17, TDM.2.11, TDM.3.18). E._____ può essere invece ritenuto come una persona esterna ai fatti e imparziale, nonostante sia il collega di C._____ e membro del sindacato. Da come emerge dalla sua deposizione, egli avrebbe redatto di propria iniziativa una dichiarazione spontanea. Nell'interrogatorio a E._____ (act. TDM.5.1 pag. 3) alla domanda perché egli si sarebbe ricordato esattamente la data del 27 febbraio 2012 egli ha risposto che avrebbe già fatto una dichiarazione in tal senso, dichiarazione agli atti che avrebbe riletto in vista del presente interrogatorio, più che altro in merito alle date, per fare un po' di mente locale. Per la valutazione delle testimonianze è anche rilevante che le deposizioni di E._____ e C._____ si contraddicono puntualmente quando E._____ sostiene di aver allestito spontaneamente la dichiarazione e di averla consegnata a C._____, dicendole di utilizzarla nel caso in cui ne avesse avuto

E. 17

/ 27 bisogno (act. TDM.5.1 pag. 3), mentre C._____ ha dichiarato di non aver chiesto in nessun modo di redigere la dichiarazione e di non sapere a chi E._____ avesse consegnato la predetta dichiarazione: "sicuramente non a me, immagino all'avvocato" (act. TDM.5.2 pag. 4). Il fatto che queste due deposizioni si contraddicano non significhi che entrambi i testimoni mentano, ma è verosimile che la dichiarazione di E._____ – come persona esterna ai fatti e non vicina alle parti – sia più attendibile che la deposizione di C._____, quale figlia dell'appellante. Pure è manifesto l'interesse all'esito del presente procedimento dei testimoni D.2_____, quale presidente del consiglio d'amministrazione della convenuta in appello, di D.1_____, quale figlia di D.2_____, e di G._____, quale marito di D.1_____ e genero di D.2_____, nonché dipendente della convenuta in appello. Addirittura G._____ e D.1_____ sono membri del consiglio d'amministrazione della convenuta in appello dal 16 giugno

2015, il primo come direttore con diritto di firma individuale e la seconda quale membro con diritto di firma collettivo. Questo traspare dall'estratto di registro di commercio della convenuta in appello, che rappresenta un fatto di pubblica notorietà (art. 151 CPC) che la giurisdizione inferiore avrebbe dovuto conoscere e tenere in considerazione. È dunque ovvio come le deposizioni di G._____ e D.1_____ debbano essere considerate con prudenza, dato l'evidente conflitto d'interesse e il rapporto di parentela. Per quanto riguarda la deposizione di D.2_____, questi non avrebbe potuto essere ascoltato quale testimone poiché era presidente del consiglio d'amministrazione della convenuta in appello e ai sensi dell'art. 159 CPC gli organi di persone giuridiche nella procedura probatoria vengono trattati come una parte. Quale prova la sua dichiarazione avrebbe potuto essere qualificata solamente come interrogatorio alle parti (art. 191 CPC) oppure quale deposizione delle parti (art. 192 CPC). La deposizione di D.2_____, quale organo di una parte, ha dunque un valore probatorio solo limitato. 4.5.2. La convenuta in appello quale datrice di lavoro sostiene di aver licenziato l'appellante a causa della riorganizzazione aziendale e dell'introduzione di una nuova macchina da taglio. Le testimonianze di tutti i testimoni vanno quindi esaminate alla luce delle circostanze concrete e in base alla cronologia dei fatti: Il contratto di compravendita fra il venditore e la società B._____ quale acquirente per la particella n. 189, piano 7, O.4_____ nel Comune di O.3_____ è stato firmato il 18 novembre 2011 (act. TDM.3.26). In seguito alla trasmissione dell'email di C._____ alla B._____ del 12 gennaio 2012 (act. TDM.3.17) non vi è stata nessuna reazione da parte della datrice di lavoro. Dopo l'email del 27 febbraio 2012 (act. TDM.3.18, TDM.2.11) vi è stata invece la telefonata in discussione, su cui le testimonianze dei testimoni

E. 18

/ 27 divergono sostanzialmente. Con lettera del 30 marzo 2012 (act. TDM.2.14, TDM.3.7) la B._____ trasmetteva la disdetta del rapporto di lavoro nei confronti dell'appellante per il 30 giugno 2012. In data 10 maggio 2012 veniva confermato l'acquisto della macchina da taglio computerizzata Hundegger (act. TDM.3.6). Dal 6 giugno 2012 fino alla primavera del 2013 veniva costruito il nuovo capannone a O.3_____, con il trasloco da parte della convenuta in appello da Grono e la messa in servizio dei nuovi magazzini e laboratori (act. TDM.3.4, TDM.3.5). Tenor registro di commercio la sede della B._____ è stata trasferita a O.3_____, zona industriale al O.4_____, il 28 ottobre 2013 (act. TDM.3.1). Durante il corso dell'anno 2012 la B._____ ha assunto nuovi dipendenti (act. TDM.3.28) ed è avvenuta la formazione per la nuova macchina da taglio computerizzata di alcuni dipendenti in Germania. Come prima conclusione va rilevato come la riorganizzazione aziendale e la costruzione del nuovo capannone, che è avvenuta un anno dopo il licenziamento di A._____ non hanno potuto essere causali per la disdetta del 30 marzo 2012. Secondo le deposizioni dei soci della convenuta in appello, dopo che vi era stato un sopralluogo a O.5_____ presso una B._____ dove la medesima macchina da taglio era già in uso, loro avrebbero deciso di designare quali dipendenti avrebbero dovuto seguire una formazione specifica per usare tale macchina. A._____ secondo i soci della convenuta in appello non avrebbe avuto le conoscenze informatiche richieste e sarebbero stati scelti solo alcuni operai per seguire tale formazione, dipendenti che sarebbero già stati formati come carpentieri e avrebbero avuto già conoscenze informatiche (act. TDM.5.8 pag. 3, act. TDM.5.10 pag. 2 segg.). G._____ ha tuttavia affermato che nel periodo di costruzione del nuovo capannone l'attività della B._____ fondamentale non sarebbe cambiata (act. TDM.5.8 pag. 3). L'affermazione che vi sarebbe stata una modifica nella richiesta di personale da parte della datrice di lavoro, viene quindi smentita da questa deposizione di G._____, poiché il capannone è stato

terminato solo nella primavera del 2013, dunque un anno dopo il licenziamento di A._____. La convenuta in appello quale datrice di lavoro sarebbe stata tenuta a provare questo fatto quale unico e fondamentale motivo di licenziamento. I._____ ha anche confermato che il A._____ non si sarebbe quasi mai occupato del taglio legname, mansione eseguita dagli operai con più esperienza o dagli apprendisti (act. TDM.5.6 pag. 3). Pertanto il licenziamento di A._____ non può essere stato motivato unicamente con la razionalizzazione del processo del taglio del legname, grazie alla nuova macchina acquistata dalla convenuta in appello. Il motivo della riorganizzazione aziendale rappresenta unicamente un pretesto per il licenziamento di A._____.

E. 19

/ 27 Anche l'affermazione della convenuta in appello, e cioè che la disdetta del dipendente sarebbe già stata decisa prima del 27 febbraio 2012, non è stata comprovata dalla datrice di lavoro. La decisione di licenziare A._____, a mente di D.1_____, sarebbe già stata presa nel 2011, dunque prima della trasmissione delle email di C._____ (act. TDM.5.7 pag. 4). G._____ ha invece dichiarato che dopo la messa in opera della nuova macchina da taglio la ditta avrebbe avuto un eccesso di manodopera e che durante il rientro dalla Germania si sarebbe discusso dell'eventuale licenziamento di A._____, decisione che sarebbe spettata unicamente ad D.2_____ (act. TDM.5.8 pag. 3). G._____ ha anche deposto che non avrebbe saputo dire se la decisione di licenziare A._____ D.2_____ l'avrebbe presa quel giorno o qualche giorno dopo. In Germania sarebbero stati nel 2012, a fine inverno, inizio primavera, forse tra febbraio e marzo. Secondo la deposizione di G._____ la convenuta in appello in questo periodo dunque non aveva ancora deciso definitivamente se licenziare l'appellante. Questo nuoce ulteriormente alla credibilità dei testimoni vicini alla convenuta in appello e aumenta dunque considerevolmente l'unica alternativa, e cioè la versione dell'appellante, che D.2_____ in data 27 febbraio 2012 avrebbe dichiarato al telefono nei confronti di C._____, che non avrebbe più tollerato la presenza del sindacato e che avrebbe mandato a casa suo padre entro tre mesi. Questo è stato confermato anche dall'unico testimone imparziale, cioè E._____. Non appare dunque verosimile che la disdetta sia stata data esclusivamente per una questione di riorganizzazione aziendale. Ciononostante è plausibile che questo possa essere stato un motivo parziale della disdetta. La causa fondamentale del licenziamento del dipendente è invece scaturita verosimilmente dalle rivendicazioni salariali del dipendente e ciò trova riscontro negli accertamenti istruttori, e in special modo da quanto riferito da E._____. Dall'istruttoria non emerge nemmeno la prova che il licenziamento del dipendente sarebbe stato deciso prima della chiamata del 27 febbraio 2012, perché le testimonianze dei testimoni vicini alla convenuta in appello si contraddicono. 4.5.3. È innegabile il decorso temporale della disdetta (act. TDM.2.14, TDM.3.7), trasmessa solo un mese dall'invio dell'email di C._____ con il conteggio dell'adeguamento salariale (act. TDM.2.11, TDM.3.18). È vero anche che nei confronti dell'email del 12 gennaio 2012 (act. TDM.3.17) non vi sarebbe stata nessuna reazione da parte della B._____. Ma va anche tenuto presente che dopo la nuova richiesta di adeguamento salariale del 27 febbraio 2012 da parte di C._____ (act. TDM.2.11, TDM.3.18), senza che A._____ – quale dipendente da oltre 16 anni della B._____ – non avrebbe nemmeno accennato a tale richiesta, D.2_____ quale gerente si sarebbe infuriato (ciò che è stato confermato anche da lui stesso, act.

E. 20

/ 27 TDM.5.10 pag. 5) e avrebbe contattato direttamente C._____. La sua reazione appare plausibile. Sia questa reazione di D.2_____ alla richiesta di adeguamento salariale del 27 febbraio 2012 sia l'affermazione di G._____ – secondo la quale tra febbraio e marzo 2012 avrebbero già discusso la decisione di licenziare A._____ – non consentono la conclusione che il licenziamento fosse da ricondurre esclusivamente a una riorganizzazione aziendale. In realtà l'attenta valutazione di tutte le deposizioni permettono la conclusione che il licenziamento sia stato dato di fronte alle pretese contrattuali da parte dell'appellante come dipendente quale misura di rappresaglia alla mancata accettazione delle medesime. Nel caso in specie, è incontestabile che il licenziamento fosse in ogni caso ingiustificato e abusivo, al contrario di ciò che è stato indicato nella motivazione della disdetta (act. TDM.2.14). La decisione di prima sede non può quindi essere confermata. L'appello in questo punto merita di essere accolto. 4.6. Nella presente considerazione va anche esaminata la censura dell'appellante nei confronti del divieto di assimilare la prova della dichiarazione di E._____, come sostenuto nella decisione impugnata alla considerazione 5c. Nel presente caso, al contrario di ciò che ha deciso la giurisdizione inferiore, non si tratta di un mezzo di prova ottenuto illecitamente, poiché il mezzo di prova è la deposizione testimoniale di E._____ e non la registrazione illecita di un colloquio telefonico. Il testimone E._____ è stato interrogato ai sensi dell'art. 172 lett. c CPC sui fatti di causa da lui constatati. E._____ ha deposto quanto segue (act. TDM.5.1 pag. 2): A domanda del Presidente a sapere se ho avuto contatti diretti di persona o per telefono con la B._____, dico che il 27 febbraio, se non sbaglio del 2013 (non ricordo bene) ho risposto a un telefono presso L._____ O.6_____ della B._____. Il mio interlocutore aveva una voce femminile, non so però dire di chi si trattava. Il mio interlocutore ha chiesto di poter parlare con C._____, senza però specificare il motivo della chiamata. Inizialmente non ho seguito la conversazione telefonica tra C._____ e la B._____. In seguito ho notato che C._____ era parecchio agitata e faceva fatica a parlare. Non riusciva, per quanto mi è parso di capire, a dare risposte all'interlocutore. A quel momento C._____ ha inserito il vivavoce e ho così potuto seguire la conversazione. Ho sentito dall'altra parte della linea una voce maschile che diceva: "il Sindacato nella mia azienda non entra, tuo padre fra tre mesi è a casa". Il testimone E._____ è dunque stato interrogato in merito ai fatti da lui constatati, senza che lui abbia avuto una volontà specifica nei confronti delle parti o dei fatti da lui constatati. Egli ha avuto una percezione diretta dei fatti e delle circostanze. Questa constatazione non è stata prodotta da una parte nel processo, poiché la figlia C._____ non è parte e non è nemmeno rappresentante legale di una parte. Tra l'altro, la dottrina del diritto penale "fruit of the poisonous tree" – che invalida anche il frutto della prova madre ottenuta illecitamente – non è applicabile nella procedura civile. Anche partendo dal presupposto che l'accensione del dispositivo vivavoce da

E. 21

/ 27 parte di C._____ senza l'approvazione del suo interlocutore possa essere valutata come mezzo di prova illecito, ai sensi dell'art. 152 cpv. 2 CPC il giudice può prendere in considerazione mezzi di prova ottenuti illecitamente soltanto se l'interesse all'accertamento della verità prevale. Il giudice deve quindi ponderare gli interessi coinvolti. "Per esempio, un documento estorto con minacce o con la violenza non è utilizzabile, giacché in linea di principio l'integrità personale prevale – soprattutto in un processo civile – sull'interesse all'accertamento della verità (cfr. anche art. 138 D- CPP). Un documento che è stato «solo» rubato può invece essere preso in considerazione se tale interesse lo esige." (Messaggio del Consiglio federale concernente il Codice di diritto processuale civile svizzero [CPC] del 28

giugno 2006, FF 2006 6593 pag. 6685). Nel presente caso va considerato che l'inserimento del dispositivo vivavoce era l'unico modo per comprovare la disdetta abusiva della datrice di lavoro e sia la chiamata che la dichiarazione provenivano dalla datrice di lavoro, dunque da parte di C._____ non vi era la volontà di ottenere una prova illecita. Peraltro la datrice di lavoro in questa conversazione telefonica ha minacciato di licenziare il dipendente, ciò che rappresenta un chiaro comportamento abusivo. Effettuando una ponderazione degli interessi – da una parte l'interesse all'accertamento della verità e dall'altra parte il diritto alla personalità, rispettivamente alla confidenzialità delle dichiarazioni telefoniche della convenuta in appello – risulta prevalente l'interesse all'accertamento della verità. Anche per questo motivo la prova della testimonianza di E._____ può essere considerata come mezzo di prova. Il considerando 5c della decisione impugnata va dunque annullato e l'appello in questo punto merita di essere accolto. 5.1. Il Tribunale distrettuale Moesa ha deciso nella decisione dell'11 dicembre 2015 che la disdetta da parte della datrice di lavoro non sarebbe stata abusiva ma sarebbe stata da ricondurre a una riorganizzazione aziendale. Il tribunale di prime cure ha anche ritenuto che C._____ non avrebbe agito come rappresentante contrattuale del padre e nemmeno come sindacalista della L._____. Di conseguenza l'attore non avrebbe reso sufficientemente verosimile l'asserita abusività della disdetta, mentre il motivo fatto valere dalla convenuta risulterebbe almeno plausibile. 5.2. L'appellante sostiene pure che la disdetta sarebbe stata data anche per impedire l'insorgere di pretese derivanti dal contratto e per l'appartenenza di A._____ al sindacato. La decisione impugnata sarebbe errata e contestata in quanto non avrebbe riconosciuto la disdetta abusiva nelle circostanze di una richiesta tramite il sindacato a tutela dei diritti salariali presenti e successivamente dovuti di un dipendente sindacalizzato. La disdetta sarebbe stata data anche per impedire l'insorgere di pretese del dipendente dal contratto collettivo di lavoro (CCL), cioè per

E. 22

/ 27 non dover versare in futuro il salario adeguato dal CCL e non riconoscere ulteriori diritti stabiliti dal CCL. Tale aspetto non sarebbe stato in nessun modo valutato nella sentenza. 5.3. La convenuta in appello fa valere che la tesi della disdetta abusiva per appartenenza al sindacato cadrebbe a lato, poiché tale argomentazione poggerrebbe unicamente sulle deposizioni di C._____ e E._____ che non potrebbero essere considerate rilevanti. Bisognerebbe concludere che la sentenza del Tribunale distrettuale Moesa sia giustificata sia negli accertamenti di fatto sia nell'applicazione del diritto e che l'appello sia infondato. 5.4. Ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. a CO la disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data per appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratore o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore. In questo caso vi è una tutela speciale della libertà sindacale garantita dall'art. 28 Cost. La prima ipotesi di questa disposizione tutela in particolar la libertà d'associazione sia positiva (diritto di fondare un sindacato, di aderire a un sindacato esistente) che negativa (il diritto di non aderire a un sindacato oppure di dimissionare). Per essere abusiva, è necessario che la disdetta sia stata data perché il lavoratore era sindacalista. Il secondo caso riguarda invece l'attività sindacalista. Questa è protetta unicamente se tale attività viene svolta in maniera conforme al diritto. L'attività sindacalista di norma riguarda la possibilità di informare la cerchia dei lavoratori sul ruolo e l'organizzazione del sindacato, la necessità di difendere eventualmente i diritti dei lavoratori e il rafforzamento dell'organizzazione sindacale sul posto di lavoro. Affinché la disdetta sia abusiva, vi deve essere un nesso causale fra l'attività sindacale esercitata conformemente al diritto e il licenziamento

(decisione del Tribunale federale 4A_485/205 del 15 febbraio 2016 consid. 3.1 con altri riferimenti). Inoltre questa norma non riguarda unicamente l'appartenenza al sindacato in sé ma il fatto di far valere delle pretese tramite il sindacato come motivo di licenziamento (decisione del Tribunale cantonale dei Grigioni ZK2 12 36 del 2 settembre 2014, consid. 10a). 5.5. Nel presente caso, come stabilito nelle considerazioni precedenti, le affermazioni di E._____, risultano verosimili e attendibili. Secondo questo teste, D.2_____ avrebbe dichiarato al telefono a C._____ che il sindacato non sarebbe entrato nella sua azienda e che suo padre sarebbe rimasto a casa entro tre mesi. Di conseguenza la successiva disdetta a seguito di questo colloquio telefonico era evidentemente – almeno come motivo parziale – da ricondurre al fatto che il lavoratore avesse esercitato un'attività sindacale. Come esaminato nell'istruttoria, la figlia dell'impiegato, quale dipendente del sindacato, avrebbe inviato un'email alla

E. 23

/ 27 datrice di lavoro con una tabella riguardante l'adeguamento salariale. Come già stabilito nelle considerazioni precedenti, è evidente che il fatto che il lavoratore fosse stato sindacalista rappresentava un motivo (parziale) di licenziamento e ciò qualifica la disdetta da parte della datrice di lavoro come abusiva. La decisione del Tribunale distrettuale Moesa va dunque annullata in questo punto e l'appello merita di essere accolto. 6.1. Infine l'appellante ritiene che nell'esercizio della disdetta non sarebbe stato rispettato il principio della buona fede. Le modalità della disdetta, senza opportuni e giusti chiarimenti, dopo molti anni di servizio, non avrebbero rispettato la buona fede. L'enumerazione dei motivi di disdetta abusiva dell'art. 336 CO non sarebbe esaustiva ma esemplificativa e bisognerebbe in ogni caso esaminare se la disdetta violerebbe crassamente il principio della buona fede. In modo sbrigativo e parziale la decisione impugnata non avrebbe valutato minimamente le circostanze globali della disdetta di chiara scorrettezza con l'anziano dipendente. 6.2. Come già menzionato nelle considerazioni precedenti, il catalogo di fattispecie dell'art. 336 CO non è esaustivo e serve quindi a concretizzare il principio generale del divieto d'abuso. È, in tal senso, in particolare riconosciuto che l'abusività di una disdetta ai sensi dell'art. 336 CO può attuarsi anche per mezzo del comportamento della parte che vi procede, che non può contravvenire in modo grossolano al principio della buona fede, né configurare una grave lesione della personalità, ancorché non sia causale per la disdetta. In particolare, non è ammissibile che la parte disdicente metta in atto un "gioco falso e nascosto" ("falsches und verdecktes Spiel"), ad esempio simulando la volontà di continuare nel rapporto di lavoro, per poi sorprendere la controparte con una disdetta improvvisa (DTF 125 III 70 consid. 2b). Va detto ancora che in generale, per essere abusiva, la disdetta deve fondarsi su un motivo riprovevole ("verwerflich") secondo i canoni sociali di valutazione, ovvero nel senso di un abuso della libertà accordata alle parti e meglio nell'ambito normativo descritto per mezzo dell'accennato catalogo. In tal senso non sono abusive disdette fondate su motivi economici, o su differenze concernenti l'organizzazione aziendale, vale a dire su circostanze oggettive; per principio, possono invece essere abusive se sono riferite alla persona del destinatario della disdetta (sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino 12.2007.166 del 2 maggio 2008 consid. 6 con altri riferimenti). 6.3. Riassumendo, la giurisdizione inferiore ha erroneamente applicato il diritto, respingendo la petizione dell'appellante e negando l'abusività del licenziamento da parte della datrice di lavoro. I giudici di prime cure hanno accertato i fatti in modo errato, basandosi esclusivamente sulle deposizioni delle persone vicine alla

E. 24

/ 27 convenuta in appello (tra l'altro il presidente e due membri del consiglio d'amministrazione della stessa), che ovviamente avevano un interesse all'esito del procedimento e non tenendo conto delle dichiarazioni di E._____, quale unico testimone imparziale. L'appello, che ha evidenziato errori nell'accertamento dei fatti e nell'applicazione del diritto da parte dei primi giudici, nella misura in cui è ammissibile dev'essere accolto parzialmente. Pertanto, anche la pretesa di un'indennità di licenziamento di sei mesi richiesta dall'appellante, va esaminata nel merito.

E. 25

/ 27 TDM.3.13), è stato assente per malattia dal 3 dicembre 2012 al 31 maggio 2013 (act. TDM.3.15). In seguito è stato ritenuto invalido dall'AI nella misura del 35% (act. TDM.3.32). Va però anche tenuto conto che la datrice di lavoro non avrebbe più voluto continuare a impiegare l'appellante e che questi non sarebbe stato ritenuto nemmeno particolarmente diligente (act. TDM.5.5 pag. 2 e 3, act. TDM.5.8 pag. 3). Per l'insieme dei motivi adottati e tenendo conto della giurisprudenza (in particolar modo della DTF 132 III 115 consid. 5), la richiesta d'indennità pari a sei mesi di salario – che rappresenta l'importo massimo che può essere concesso – risulta troppo elevata. Si giustifica in questo caso condannare la datrice di lavoro al versamento di un'indennità pari a cinque mesi di salario per un importo di CHF 34'456.00. Per l'insieme dei motivi adottati l'appello va parzialmente accolto, nel senso che viene accolto totalmente il petito n. 1.1, stabilendo abusiva la disdetta del rapporto di lavoro, e che di conseguenza viene stabilita un'indennità pari a cinque mesi di salario, mentre l'appellante nel petito 1.3 ne aveva richiesti sei. È invece irricevibile il petito n. 1.2 riguardante il mancato adeguamento salariale nel 2011 e 2012 per mancata motivazione e per il medesimo motivo è irricevibile il petito 1.4 riguardante il rilascio di un attestato di lavoro che indicherebbe natura e durata del rapporto di lavoro e il buon svolgimento del lavoro assegnato e un attestato di lavoro che indicherebbe solo natura e durata del rapporto di lavoro. Le cifre 1.1 e 1.2 del dispositivo della decisione impugnata sono confermate per quanto non ancora cresciute in giudicato.

E. 26

/ 27 appello deve rimborsare l'importo di 4/5, dunque CHF 4'000.00 direttamente all'appellante, mentre l'appellante si assume le spese di 1/5 e cioè di CHF 1'000.00.

E. 27

/ 27 III. La Seconda Camera civile decide: 1. L'appello è accolto parzialmente e i punti n. 1.1 e 2 del dispositivo della decisione impugnata sono annullati. Per il resto l'appello è respinto nella misura in cui è ricevibile. 2. L'azione creditoria è parzialmente accolta e la B._____ è condannata a versare a A._____ un'indennità per disdetta abusiva di CHF 34'456.00, pari a cinque mesi di salario, oltre interessi al 5% a far tempo dal 26 giugno 2013. 3. Le spese processuali di prima istanza di CHF 3'000.00 vanno per 4/5 a carico della B._____ e per 1/5 a carico di A._____ e sono prelevate dall'anticipo di CHF 3'000.00 versato da A._____. La B._____ deve perciò versare la parte da lei dovuta, ossia CHF 2'400.00, direttamente a A._____. 4. La B._____ deve rifondere a A._____ un'indennità di CHF 4'256.00 a titolo di ripetibili per la procedura di prima istanza. 5. Le spese processuali d'appello di CHF 5'000.00 sono poste a carico della B._____ per 4/5 e a carico di A._____ per 1/5 e sono prelevate dall'anticipo di CHF 5'000.00 versato da A._____. La B._____ è perciò condannata a rifondere la parte da lei dovuta, ossia CHF 4'000.00, direttamente a

A._____. 6. La B._____ deve rifondere a A._____ un'indennità di CHF 2'400.00 a titolo di ripetibili per la procedura d'appello. 7. Contro questa decisione con un valore litigioso di almeno CHF 30'000.00 può essere interposto ricorso in materia civile ai sensi degli artt. 72 e 74 cpv. 1 lett. b LTF. Il ricorso è da inoltrare al Tribunale federale, 1000 Losanna, per iscritto entro 30 giorni dalla notificazione della decisione con il testo integrale nel modo prescritto dagli artt. 42 seg. LTF. Per l'ammissibilità, il diritto, gli ulteriori presupposti e la procedura di ricorso fanno stato gli artt. 29 segg., 72 segg. e 90 segg. LTF. 8.
Comunicazione a:

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