

TI_GERICHTE 10.1995.17 vom 24. September 2002

TI Tribunale d'appello, 2002-09-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_10.1995.17

FR: TI_GERICHTE 10.1995.17 du 24 septembre 2002

IT: TI_GERICHTE 10.1995.17 del 24 settembre 2002

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 2

La convenuta reputa invece giustificato il licenziamento per avere l'attore contravvenuto in modo grave ai propri doveri di allenatore e per essere stato di conseguenza sospeso dalla sua attività professionale. Tali circostanze rendevano intollerabile la prosecuzione del contratto fino alla scadenza pattuita del 30 giugno 1995. L'impossibilità per l'attore di svolgere il suo lavoro giustificerebbe inoltre la rescissione del contratto in applicazione delle norme sulla mora del debitore (art. 107 segg. CO). La convenuta contesta dipoi l'entità del pregiudizio addotto dall'attore. Sostiene che, si volesse anche negare – per ipotesi – la legittimità di un licenziamento per motivi gravi, il mancato guadagno sarebbe di fr. 110 000.– al massimo, pari allo stipendio dovuto dal 1° settembre 1993 al 30 giugno 1995. Ne desume – la convenuta – che le indennità di disoccupazione percepite dall'attore e la retribuzione netta derivante dalla sua nuova attività di allenatore a _____, valutate in complessivi fr. 158 557.80, sono finanche superiori al pregiudizio cagionato dalla rescissione immediata del contratto. Né si giustifica – sempre stando alla convenuta – un'indennità per indebito licenziamento a norma dell'art. 337 c cpv. 3 CO, ove si considerino le violazioni dei doveri professionali commesse dal lavoratore di fronte al contegno ineccepibile del datore di lavoro. Donde, in sintesi, la proposta di respingere la petizione.

E. 3

Per quanto riguarda anzitutto la natura della relazione sorta fra le parti, l'accordo concluso il 2 giugno 1993 (doc. _) è sicuramente un contratto di lavoro (art. 319 CO). Esso denota un rapporto di subordinazione fra l'allenatore e l'associazione sportiva (cfr. del Fabro, *Der Trainervertrag*, Berna 1992, pag. 88 e 291 seg.), un rapporto contrattuale duraturo (dal 1° luglio 1993 al 30 giugno 1995), una retribuzione fissa (fr. 5000.– mensili), il rimborso delle spese professionali (fr. 2000.– mensili) e l'affiliazione a un istituto di previdenza (doc. _ verso il basso; sulla qualifica contrattuale v. anche: Zen-Ruffinen, *Droit du Sport*, Zurigo 2002, pag. 179 n. 521 con richiami di dottrina e giurisprudenza; Bondallaz, *Toute la jurisprudence sportive en Suisse*, Berna 2000, pag. 104 seg.). Le parti fondano del resto le rispettive argomentazioni – a ragione – sugli art. 337 segg. CO (in particolare: petizione, pag. 2 in alto e pag. 12 a metà; risposta, pag. 16 in basso e pag. 21 in fine).

E. 4

Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 cpv. 1 prima frase CO). È considerata causa

grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta in buona fede di esigere da chi recede dal contratto che abbia a continuare fino al normale termine di disdetta (art. 337 cpv. 2 CO; Streiff/von Känel, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5^a edizione, n. 2 ad art. 337 CO). L'esistenza di cause gravi dev'essere esaminata tenendo conto delle particolarità del singolo caso (DTF 127 III 354 consid. 4a con richiami di giurisprudenza). Trattandosi di un provvedimento di natura eccezionale, la rescissione immediata va ammessa solo con riserbo (DTF 127 III 313 consid. 3 con riferimenti). Dottrina e giurisprudenza tendono nondimeno a individuare cause tipiche, le quali – in linea di massima – giustificano una rescissione immediata del contratto (Rep. 1996 pag. 203 consid. 3.1). Tra di esse taluni autori annoverano la sospensione di uno sportivo dalle competizioni per una durata di almeno tre mesi (Zen-Ruffinen, op. cit., pag. 215 n. 633 con rinvio a Mätzler, *Der Lizenzspielervertrag in der Nationalliga des Schweizerischen Fussballverbandes*, Zurigo 1985, pag. 191 segg.). Anche in simile eventualità occorre nondimeno ponderare le circostanze che hanno condotto al licenziamento (Zen-Ruffinen, loc. cit.). Il comportamento del lavoratore deve inoltre essere apprezzato globalmente e può giustificare una disdetta immediata quand'anche le singole violazioni non costituiscano – prese a sé stanti – un motivo di rescissione (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Losanna 2001, n. 1.9 ad art. 337 CO con riferimenti).

E. 5

Nella fattispecie il motivo che ha portato al licenziamento dell'attore si riconduce essenzialmente al “boicottaggio” inflittogli il 21 luglio 1993 dalla Commissione penale e di controllo dell'_____. Secondo l'art. 56 n. 1 lett. 1 dello statuto dell'_____, tale provvedimento vieta a coloro che sono vincolati alle disposizioni dell'associazione (com'è il caso per la convenuta: cfr. DTF inedita dell'8 novembre 2001 in re FCC, 4C.266/2001, consid. 2b) di intrattenere relazioni di carattere sportivo o amministrativo con il boicottato. Chiamato a statuire sull'ammissibilità di una simile misura, nel già citato giudizio cautelare del 23 settembre 1993 il Tribunale civile di Berna (Richteramt III Bern) ha respinto la domanda dell'allenatore volta a inibire in via provvisoria gli effetti del “boicottaggio”, giacché l'interessato non aveva esaurito le vie di ricorso previste dallo statuto dell'_____, cui aveva volontariamente aderito (doc. __, pag. 5 in basso e pag. 6 in alto). Il provvedimento è stato quindi posto in esecuzione dal 1° ottobre al 31 dicembre 1993 (doc. __). a) L'attore non contesta, di per sé, il giudizio emanato il 23 settembre 1993 dal Tribunale civile di Berna. Ritiene però che le circostanze alla base della decisione emessa il 21 luglio 1993 dalla Commissione penale e di controllo dell'__ in seguito all'accaduto del 27 giugno 1993 durante la partita fra le squadre di _____ e di _____ non fossero tanto gravi da giustificare la sanzione inflittagli dall'autorità sportiva né la rescissione immediata del contratto di lavoro. Dal rapporto d'inchiesta ufficiale dell'__ (doc. __) – invocato dall'attore a sostegno delle proprie argomentazioni (replica, pag. 2 in basso e pag. 3 in alto) – risulta nondimeno che l'interessato, dopo avere reiteratamente turbato l'incontro dalla panchina, è entrato in campo senza permesso e ha spintonato l'arbitro, seppure in modo leggero (doc. citato, pag. 4 in basso). L'autorità inquirente ha definito tale contegno riprovevole e antisportivo (répréhensif et antisportif : doc. citato, pag. 5 nel mezzo), proponendo di infliggere all'allenatore una multa e il divieto di restare in panchina per un numero di partite o di mesi da definire (interdiction de banc durant X matchs ou X mois : loc. cit.). b) L'interessato non contesta i fatti né tenta di giustificare il proprio comportamento, ma relativizza la gravità dell'accaduto affermando che cose simili succedono spesso nel mondo del calcio (replica, pag. 3 in alto). Tuttavia, pur non

assumendo rilievo penale, le violazioni descritte non possono essere ragionevolmente tollerate da un allenatore professionista, cui la funzione dirigente nei confronti dei giocatori impone una diligenza accresciuta nel rispetto delle norme comportamentali (cfr. del Fabro, op. cit., pag. 331 a metà). Non per caso, del resto, la Commissione penale e di controllo dell' _ ha definito l'agire dell'interessato come uno dei casi più gravi di violazioni commesse da un allenatore professionista sul quale essa sia mai stata chiamata a giudicare (doc. _ , pag. 18 verso il basso). c) Le infrazioni commesse dall'attore raffigurano, di conseguenza, una grave violazione dei doveri inerenti alla funzione di allenatore, tant'è che hanno condotto alla decisione di sospenderlo da ogni attività professionale per tre mesi. Il contegno dell'attore e la conseguente sanzione – apprezzati globalmente (cfr. Favre/Munoz/Tobler , loc. cit.) – erano suscettibili finanche di compromettere il rapporto di fiducia instauratosi fra l'allenatore e il datore di lavoro, rendendo insostenibile la prosecuzione del contratto fino alla normale scadenza (Zen-Ruffinen , op. cit., pag. 215 n. 633 con rinvio). Ciò vale a maggior ragione se si pensa che lo stesso attore, nel citato ricorso del 7 luglio 1993 al presidente del Tribunale sportivo dell' _ , paventava proprio il licenziamento nel caso in cui fosse stata confermata la sospensione provvisoria (doc. _ , pag. 12 in fondo). E nell'istanza di misure cautelari presentata il 26 agosto 1993 al Tribunale civile di Berna egli definiva ovvia (*selbstverständlich*) una rescissione immediata del contratto in seguito alla prospettata misura disciplinare, la quale avrebbe costretto il datore di lavoro a sostituire un allenatore che non avrebbe più potuto rendere alcun servizio alla squadra (doc. _ , pag. 9 nel mezzo). d) L'attore obietta che, comunque sia, il licenziamento sarebbe dovuto intervenire o subito dopo i fatti del 27 giugno 1993 o all'entrata in vigore del “boicottaggio”, il 1° ottobre 1993 (doc. _), onde l'intempestività della disdetta intimatagli il 25 agosto 1993 (doc. _). Egli disconosce tuttavia che, sussistendo dubbi sull'esistenza di motivi atti a giustificare la rescissione immediata del contratto, al datore di lavoro dev'essere dato il tempo per svolgere le indagini necessarie (cfr. Rehbindler in: Berner Kommentar , Berna 1992, n. 16 lett. b ad art. 337 CO; Staehelin in: Zürcher Kommentar , 3^a edizione, n. 23 in fine ad art. 337 CO). Una volta chiariti gli estremi, la disdetta deve poi essere comunicata immediatamente, ossia – di regola – due o tre giorni dopo la conoscenza dei fatti (DTF inedita del 13 agosto 2001 in re X, 4C.116/2001, consid. 3c). Il datore di lavoro non può per converso attendere l'esecuzione di eventuali sanzioni inflitte al lavoratore, ciò che renderebbe il licenziamento tardivo (v. Rehbindler, loc. cit.). Decisivo per valutare la tempestività della disdetta – contrariamente al parere dell'attore – non è dunque il momento in cui sono stati commessi i fatti né quello in cui è entrata in vigore la sanzione sportiva, bensì il momento in cui la convenuta disponeva, o poteva ragionevolmente disporre, di informazioni sufficienti per consentirle di recedere immediatamente dal contratto. Ora, ci si potrebbe chiedere se l'interessata non fosse già in grado di notificare il licenziamento prima del 25 agosto 1993, senza attendere cioè l'esito del ricorso dell'allenatore contro il provvedimento disciplinare inflittogli il 21 luglio 1993. Il quesito può rimanere nondimeno indeciso. Comunque si opini riguardo alla tempestività della disdetta (e all'esistenza di cause gravi giusta l'art. 337 cpv. 1 e 2 CO), invero, la petizione dev'essere respinta per i motivi che seguono.

E. 6

Per l'art. 337 c cpv. 1 CO il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto. Nella fattispecie l'attore valuta il pregiudizio patito in seguito alla rescissione anticipata del rapporto d'impiego in fr. 175 500.– (fr. 110 000.– per la perdita di stipendio dal 1° settembre 1993 al

30 giugno 1995, fr. 44 000.– a titolo di rimborso spese, fr. 18 000.– quale partecipazione ai costi d'alloggio, fr. 3500.– per due settimane di vacanze non godute dal 1° luglio al 31 dicembre 1993). La convenuta riconosce tutt'al più la rifusione di fr. 110 000.– a titolo di perdita dello stipendio e contesta ogni altra pretesa. a) Per quel che riguarda in primo luogo il mancato guadagno di fr. 110 000.–, la pretesa del lavoratore, come detto, non è di per sé contestata dalla convenuta. Dalla retribuzione lorda occorre nondimeno dedurre – d'ufficio – gli oneri sociali, l'attore non essendo legittimato a rivendicare siffatta quota di stipendio (Rehbinder, op. cit., n. 6 ad art. 337 c CO con riferimento; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.9 ad art. 337 c CO). Del resto anche il salario di fr. 126 092.– derivante dalla nuova attività di allenatore del Football Club _____, che l'interessato ha posto in deduzione del pregiudizio (sotto, consid. 6e), è stato considerato senza gli oneri sociali (doc. _ e certificati di salario 1994 e 1995 nel fascicolo R VI). Ciò premesso, il guadagno netto dell'attore per 22 mesi, dal 1° settembre 1993 al 30 giugno 1995, può essere stimato all'incirca in fr. 100 000.–. b) Quanto alla copertura degli oneri professionali, nel contratto di lavoro del 2 giugno 1993 la convenuta si impegnava a corrispondere all'allenatore un “rimborso spese di fr. 24 000.– l'anno, pagabile in 12 rate mensili di fr. 2000.–” (doc. _ nel mezzo). Il pagamento di tale indennità non dipendeva dagli esborsi effettivi dell'attore né dalla presentazione di distinte, ricevute o altri documenti giustificativi. Essa configura dunque una prestazione di natura salariale, cui il lavoratore ha diritto – in caso di licenziamento ingiustificato – fino alla “scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto” (art. 337 c cpv. 1 CO), ossia in concreto fino al 30 giugno 1995 (doc. _). Trattandosi di una quota dello stipendio, dai postulati fr. 44 000.– (fr. 2000.– mensili per 22 mesi) occorre tuttavia dedurre gli oneri sociali (sopra, consid. 6a). Ne deriva una retribuzione netta di circa fr. 40 000.–. c) Per quel che è delle spese di alloggio, il contratto di lavoro riconosceva all'attore un “importo massimo di fr. 18 000.– per un appartamento non ammobiliato” (doc. _ a metà). Tale beneficio è assimilabile alla concessione di prestazioni in natura, come la messa a disposizione di un alloggio o di un veicolo per uso privato. Rientra dunque – per principio – nel salario risarcibile a norma dell'art. 337 c cpv. 1 CO (Bondallaz, op. cit., pag. 96 a metà; Rehbinder, op. cit., n. 3 ad art. 337 c CO; Streiff/von Känel, op. cit., n. 2 ad art. 337 c CO). Se non che, la convenuta si impegnava in concreto a rifondere soltanto l'onere effettivo (fino a concorrenza del predetto “importo massimo”: doc. _ a metà). E siccome essa ha sempre contestato l'esborso (risposta, pag. 17 verso il basso; duplica, pag. 14 verso il basso), all'attore incombeva l'onere di provare che il costo del proprio alloggio raggiungeva la postulata cifra di fr. 18 000.–. L'interessato fa valere bensì che – secondo le risultanze istruttorie – egli ha dovuto “pagare la pigione dell'appartamento di _____ sino alla scadenza del contratto di locazione a fine giugno 1994 (...) e nel medesimo tempo non ha beneficiato di alcun rimborso da parte del FC _____” (memoriale conclusivo, pag. 14 verso il basso). Invano si cercherebbe tuttavia nel fascicolo processuale un elemento qualsiasi che consenta di risalire all'ammontare della pigione. Né potrebbe entrare in linea di conto nella fattispecie – per ipotesi – l'art. 42 cpv. 2 CO. Tale norma prescrive che il danno di cui non può essere provato il preciso importo è stabilito dal prudente criterio del giudice, avuto riguardo all'ordinario andamento delle cose e alle misure prese dal danneggiato. La disposizione ha tuttavia carattere eccezionale ed è applicabile solo quando il danno non possa essere dimostrato nel suo ammontare per mancanza di prove sull'entità esatta del pregiudizio o per l'impossibilità di esigere ragionevolmente l'assunzione delle prove necessarie (Brehm in: Berner Kommentar, 2ª edizione, n. 47 ad art. 42 CO con richiami di dottrina e di

giurisprudenza). In concreto l'attore si prevale del diritto contrattualmente previsto sino alla cifra di fr. 18 000.–, ma non precisa l'ammontare della spesa effettiva. Per sostanziare la pretesa egli avrebbe potuto esibire, per esempio, il contratto di locazione o le ricevute inerenti al pagamento della pigione. Si è limitato invece a evocare un generico onere d'alloggio fino alla fine di giugno del 1994, ciò che non basta per dimostrare l'entità del pregiudizio subito. Su questo punto la petizione è destinata perciò all'insuccesso. d) Riguardo alla compensazione delle vacanze non godute, il postulato indennizzo di fr. 14 000.–, ridotto nelle conclusioni a fr. 3500.– (pari a due settimane di ferie: pag. 14 in alto), rientra – in linea di principio – nel novero delle pretese risarcibili a norma dell'art. 337 c cpv. 1 CO (cfr. DTF 117 II 272 in alto). Tale regola non trova tuttavia applicazione qualora si possa ragionevolmente pretendere dal lavoratore che fruisca delle vacanze entro la scadenza del contratto o entro l'eventuale inizio di una nuova attività lucrativa. In quest'ultimo caso il diritto alle ferie è da ritenersi compreso nell'indennità versata a titolo di mancato guadagno (DTF 117 II 272 in basso; cfr. anche Staehelin, op. cit., n. 9 ad art. 337 c CO con richiami di dottrina e di giurisprudenza). In concreto l'attore, licenziato il 25 agosto 1993, rivendica il pagamento dello stipendio dal 1° settembre 1993 al 30 giugno 1995 (22 mesi). Egli ha cominciato bensì un nuovo lavoro il 1° gennaio 1994 come allenatore del Football Club _____ (doc. _), ma prima di allora è rimasto inattivo quattro mesi, durante i quali ha scontato il “boicottaggio” deciso nei suoi confronti il 21 luglio 1993 (cfr. doc. _). L'attore sostiene di avere dedicato tutto il suo tempo a “cercare un nuovo impiego, per continuare a seguire da vicino la realtà calcistica e infine per trasferirsi a _____” (memoriale conclusivo, pag. 14 verso l'alto). Egli non produce tuttavia nessun documento (lettere, promemoria di colloqui telefonici, annotazioni personali ecc.) che permetta di rendere quanto meno verosimili gli asseriti sforzi (cfr. Rehbinder, op. cit., n. 5 nel mezzo ad art. 337 c CO). Ben si può pretendere dunque che nei quattro mesi di disoccupazione l'attore trovasse il tempo per pianificare e liquidare le due settimane di ferie (cfr. anche DTF 117 II 272 verso il basso). e) Ricapitolando, il mancato guadagno dell'attore fino alla scadenza ordinaria del contratto somma a fr. 140 000.– (fr. 100 000.– di stipendio, più fr. 40 000.– a titolo di “rimborso spese”). Da tale importo occorre ancora dedurre, giusta l'art. 337 c cpv. 2 CO, la retribuzione netta derivante dalla sua nuova attività di allenatore presso il Football Club _____ (fr. 126 092.–: doc. _; certificati di salario 1994 e 1995 nel fascicolo R VI), come pure l'importo di fr. 32 465.80 ceduto alla Cassa di disoccupazione (doc. _), per complessivi fr. 158 557.80. Le parti concordano del resto sia sul principio sia sull'entità della deduzione (conclusioni dell'attore, pag. 13 in basso e pag. 14 in alto; conclusioni della convenuta, pag. 17 in basso e pag. 18 in alto). Il lavoratore non ha subito di conseguenza nessun pregiudizio, giacché i vantaggi da egli conseguiti fra il licenziamento e la scadenza ordinaria del contratto sono superiori alla perdita di stipendio patita nel medesimo periodo (cfr. anche Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^a edizione, n. 8 ad art. 337 c CO; Rehbinder, op. cit., n. 5 nel mezzo ad art. 337 c CO). Se ne conclude che la domanda di giudizio intesa alla rifusione del mancato guadagno (art. 337 c cpv. 1 CO) dev'essere respinta già per l'assenza di danno, senza che sia necessario vagliare i motivi per una rescissione immediata del contratto di lavoro.

E. 7

L'attore rivendica inoltre un'indennità per indebito licenziamento di fr. 42 000.–, pari a sei mesi di stipendio lordo. Secondo l'art. 337 c cpv. 3 CO il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, la quale non può superare tuttavia l'equivalente di sei mesi di salario. Tale

indennità persegue uno scopo punitivo e riparatore (DTF 123 III 394 consid. 3c), ma non configura né un risarcimento del danno né una riparazione morale (Staehelin, op. cit., n. 14 ad art. 337 c CO; Reh binder, op. cit., n. 8 ad art. 337 c CO). Il licenziamento ingiustificato comporta, di regola, il versamento di siffatta indennità (DTF 121 III 68 consid. 3c, 116 II 301 consid. 5a), salvo casi particolari in cui non si ravvisino comportamenti censurabili da parte del datore di lavoro (DTF inedite del 9 luglio 2002 in re I., 4C.10/2002, consid. 4.1 e del 16 agosto 2001 in re X, 4C.74/2000, consid. 5a con rinvio). Nel commisurare l'indennità il giudice tiene conto di tutte le circostanze specifiche (art. 337 c cpv. 3 CO), come la gravità della violazione contrattuale, la lesione della personalità del lavoratore, la colpa delle parti, la durata del rapporto d'impiego, il tempo residuo fino alla normale scadenza del contratto o al termine di disdetta, le probabilità di reinserimento professionale, le modalità del licenziamento ecc. (Staehelin, op. cit., n. 18 ad art. 337 c CO; Zen-Ruffinen, op. cit., pag. 217 n. 638 in fine).

E. 8

In concreto già si è detto che le circostanze alla base della rescissione immediata del contratto potrebbero configurare “cause gravi” nel senso dell'art. 337 cpv. 1 e 2 CO. L'allenatore è stato infatti sospeso da ogni attività professionale per tre mesi, periodo che taluni autori considerano sufficiente, in linea di massima, a rendere intollerabile la prosecuzione del contratto fino alla scadenza ordinaria (sopra, consid. 4). La sanzione è da ricondurre inoltre al contegno dell'attore il 27 giugno 1993, definito dall'autorità sportiva come una delle più gravi violazioni commesse da un allenatore professionista sulla quale essa sia stata chiamata a giudicare (sopra, consid. 5b). Né l'agire del lavoratore e la conseguente sanzione sono in qualche modo imputabili alla convenuta, ciò che del resto neppure l'attore pretende. Anzi, al momento dei fatti il contratto di lavoro stipulato il 2 giugno 1993 non era ancora entrato in vigore (doc. _ in alto; memoriale conclusivo dell'attore, pag. 7 in basso e pag. 8 in alto). a) L'attore critica il modo in cui la convenuta ha “gestito l'intera situazione, assicurando per settimane lui e la sua compagna che tutto si sarebbe risolto per il meglio, per poi decidere da un momento all'altro di licenziare in tronco l'allenatore” (memoriale conclusivo, pag. 15 in alto). Sentita come testimone, la convivente dell'attore ha dichiarato in effetti che un dirigente dell'associazione le aveva detto di non preoccuparsi “perché le cose si sarebbero arrangiate” (verbale del 10 dicembre 1996, pag. 2 in alto). _____, presidente del Football Club _____, ha soggiunto di avere sentito dall'attore ai primi di luglio 1993 che il nuovo datore di lavoro gli avrebbe confermato l'impiego (verbale di audizione rogatorio del 5 luglio 1995, pag. 2 in basso, nel fascicolo VII). b) L'avv. _____, membro del comitato del Club fino al 1996, ha riferito nondimeno che durante un colloquio tenutosi il primo giorno di lavoro, inteso a chiarire i fatti del 27 giugno 1993, le parti sono rimaste “d'accordo che bisognava attendere lo sviluppo della situazione e le decisioni della Commissione penale _____” (verbale del 18 maggio 1998, pag. 2 verso l'alto). Secondo il testimone _____, già membro del comitato, all'allenatore è stato detto inoltre, durante il citato colloquio, “di iniziare il lavoro (...) ma di fare attenzione perché attendevamo che la federazione si pronunciasse sui fatti” per prendere “le decisioni del caso” (verbale del 4 luglio 2000, pag. 2 verso l'alto). Le deposizioni dei testi _____ e _____ sono confermate anche da un comunicato stampa del 28 giugno 1993 in cui la convenuta – riferendosi alle notizie divulgate dai media sui fatti di _____ – si riservava “una presa di posizione dopo aver conosciuto le decisioni e relative motivazioni dei competenti organi” (doc. _). Un'analogha riserva è stata espressa dall'associazione in una lettera del 5 luglio 1993 al presidente del Tribunale

sportivo dell' _ (doc. _ , pag. 2 in fine). c) Le asserite garanzie della convenuta all'attore sul mantenimento del posto di lavoro non trovano dunque sufficiente riscontro nel fascicolo processuale, indipendentemente dal fatto che i dirigenti del Club potessero essere soddisfatti di lui e possano avere fatto il possibile per evitare il licenziamento (testimonianze dei giornalisti _____, verbale di audizione rogatoriale del 10 luglio 1995, pag. 1 nel mezzo, e _____, verbale di audizione rogatoriale del 17 luglio 1995, pag. 2 verso l'alto, nel fascicolo VII). Giovi del resto rammentare che lo stesso attore – nel ricorso del 7 luglio 1993 contro la sospensione cautelare disposta dalla Commissione penale e di controllo dell' _____ – paventava il suo licenziamento qualora il provvedimento impugnato fosse stato mantenuto (doc. _ , pag. 12 in fondo). L'incertezza dell'allenatore sul suo futuro professionale è confermata pure dalla deposizione di _____, secondo cui l'interessato “era chiaramente preoccupato e anzi quando arrivò la squalifica era disperato perché comprometteva la sua posizione” (verbale del 4 luglio 2000, pag. 5 nel mezzo). Ne ha dedotto, il teste, che l'attore “era in chiaro che con la squalifica il posto di lavoro era a rischio” (verbale citato, pag. 5 in fine). _____ ha soggiunto al riguardo che l'allenatore, il primo giorno di lavoro, “fece una battuta in francese, il cui senso era che a _____ egli aveva finito prima di cominciare” (verbale del 4 luglio 2000 pag. 2 verso l'alto). Se ne desume che la disdetta del 25 agosto 1993 – contrariamente alle affermazioni dell'attore – non giungeva inattesa né era in contrasto con il precedente comportamento tenuto dal datore di lavoro. d) L'attore evoca un episodio, avvenuto subito dopo la comunicazione della disdetta (replica, pag. 9 in alto e a metà; doc. _ a metà), allorché gli è stato impedito di salire sull'autobus della squadra in partenza per un incontro. Tale fatto, enfatizzato dalla stampa, gli avrebbe arrecato una “gravissima lesione della personalità e dell'immagine”, compromettendo “le sue chances lavorative in Ticino” (memoriale conclusivo, pag. 15 nel mezzo e in fondo). L'attore trascura però che il licenziamento, indipendentemente dall'esistenza di “cause gravi” a norma dell'art. 337 CO, pone immediatamente fine al rapporto d'impiego (cfr. Staehelin, op. cit., n. 5 ad art. 337 c CO; del Fabro , op. cit., pag. 336 in basso e 337 in alto). La convenuta era dunque senz'altro legittimata a impedire all'attore di salire sull'autobus per continuare a svolgere la sua attività, non potendo quest'ultimo vantare alcun diritto a fornire le sue prestazioni (Staehelin, op. cit., n. 6 ad art. 337 c CO). Né giova all'attore sostenere che a quel momento il “boicottaggio” non era ancora esecutivo e che egli era dunque “perfettamente in grado di svolgere il proprio lavoro” (memoriale conclusivo, pag. 15 a metà). Avesse tollerato la presenza dell'allenatore, l'atteggiamento della convenuta avrebbe anzi potuto comportare una rinuncia a prevalersi del diritto alla rescissione immediata del contratto (cfr. Rehbinder, op. cit., n. 16 in fine ad art. 337 CO). Anche sotto questo profilo il datore di lavoro ha quindi agito in maniera corretta. e) L'attore sottolinea per finire che la convenuta sapeva di esporre il lavoratore a un periodo di disoccupazione, date le difficoltà nel mondo del calcio professionale a trovare un impiego durante il campionato (memoriale conclusivo, pag. 15 in basso). L'argomento non è serio, se si pensa che l'interessato non ha avuto problemi a trovare una nuova attività come allenatore, a soli quattro mesi dal licenziamento e – per di più – il giorno dopo la fine del “boicottaggio” (cfr. doc. _). Si aggiunga che, contrariamente all'opinione dell'attore, il mercato dell'impiego nella sua professione non è limitato “alla fase che va tra la fine di un campionato e l'inizio della pausa estiva” (conclusioni, loc. cit.): è difatti insito nel mestiere di allenatore il rischio di incorrere in un licenziamento anche durante la stagione calcistica – indipendentemente da eventuali colpe – qualora i risultati della squadra non rispondano alle aspettative (cfr. del Fabro , op. cit., pag. 33 a metà e pag.

302 a metà). Ciò si ripercuote sull'offerta d'impiego, sicché un allenatore può disporre in ogni momento di concrete opportunità di reinserimento professionale. Anche su questo punto non si ravvisa dunque alcun contegno censurabile, da parte del datore di lavoro, per avere disdetto il contratto durante lo svolgimento del campionato. f) Tutto ben ponderato, ritenuto che alla convenuta non può essere rimproverata nessuna colpa specifica, considerate altresì le gravi violazioni dei doveri professionali imputabili al lavoratore (consid. 5), come pure la breve durata del contratto (meno di due mesi, dal 28 giugno al 25 agosto 1993) e il tempestivo reinserimento professionale (quattro mesi dopo il licenziamento: consid. 8e), all'attore non può essere riconosciuta in definitiva alcuna indennità a norma dell'art. 337 c cpv. 3 CO. La petizione – infondata in ogni suo punto – deve quindi essere respinta, a prescindere dall'esistenza di “cause gravi” per la rescissione immediata del contratto nel senso dell'art. 337 cpv. 1 e 2 CO.

E. 9

Gli oneri processuali seguono la soccombenza dell'attore (art. 148 cpv. 1 CPC). La tassa di giustizia (art. 17 cpv. 1 e 23 cpv. 1 LTG) è stabilita in funzione del valore litigioso, che è quello della petizione (art. 5 cpv. 1 CPC), cioè fr. 228 000.–. Le ripetibili sono commisurate orientativamente al dettato dell'art. 9 cpv. 1 TOA (art. 150 CPC; Rep. 1985 pag. 104 consid. 5). La pratica, relativamente complessa dal profilo giuridico, ha richiesto anche una ragguardevole mole di lavoro per il patrocinatore della convenuta, sicché appare giustificato far capo all'aliquota medio-alta del 7% (fr. 16 000.– arrotondati). A ciò vanno aggiunte spese per presumibili fr. 2000.– (art. 3 TOA), onde un'indennità complessiva di fr. 18 000.– per ripetibili. Non si giustifica per converso l'applicazione dell'art. 12 TOA, sia perché i supplementi previsti in tale norma entrano in considerazione solo ove il massimo della tariffa ad valorem non basti a remunerare adeguatamente l'avvocato (Rep. 1983 pag. 104 consid. 4) – ipotesi estranea alla fattispecie – sia perché la causa direttamente in appello non ha imposto al legale della convenuta maggiori difficoltà rispetto a una causa analoga promossa davanti al Pretore (Rep. 1984 pag. 67 consid. 3b). a) L'attore chiede invero che il valore litigioso non sia fissato in base alla petizione (fr. 228 000.–), ma alla richiesta da egli formulata nel memoriale conclusivo (fr. 58 942.20). A suo parere, la diminuzione del danno “non è che la logica conseguenza dell'evolversi dei fatti in corso di causa (riconoscimento dell'indennità di disoccupazione e nuova occupazione presso il FC _____) e pertanto non può evidentemente essere ascritta all'attore, in quanto voluta essenzialmente dal legislatore” (memoriale conclusivo, pag. 16 a metà). È vero che – secondo dottrina – il lavoratore non dev'essere penalizzato nell'attribuzione degli oneri processuali da un'eventuale riduzione del danno in pendenza di causa (Streiff/von Känel , op. cit., n. 14 ad art. 337 c CO; Reh binder, op. cit., n. 5 in fine ad art. 337 c CO; Staehelin, op. cit., n. 21 in fine ad art. 337 c CO). Taluni autori auspicano dunque la possibilità per l'attore di formulare nel memoriale introduttivo della lite una domanda non cifrata (Staehelin, loc. cit.; Reh binder, op. cit., n. 11 a metà ad art. 337 c CO). Altri ritengono invece che il valore litigioso debba essere adeguato alle nuove domande, qualora il lavoratore comunichi tempestivamente al tribunale l'inizio della nuova attività lucrativa (Streiff/von Känel , loc. cit.). b) Sia come sia, nella fattispecie l'attore si è visto riconoscere il diritto alle indennità di disoccupazione al più tardi nel mese di ottobre 1993, prima cioè di presentare la petizione il 15 dicembre (si vedano i conteggi esibiti il 31 gennaio 1995, nel fascicolo R V). Quanto alla nuova occupazione, essa ha avuto inizio solo il 1° gennaio 1994, ma il relativo contratto di lavoro è stato sottoscritto già il 16 dicembre 1993 (doc. __, pag. 5 in fondo). Ora, considerati i tempi necessari per condurre le trattative ed elaborare le clausole contrattuali, non si vede

come l'attore possa ragionevolmente sostenere di aver ignorato – il 15 dicembre 1993 – l'imminente firma dell'accordo e le relative condizioni salariali. Egli era dunque in grado già al momento della petizione di formulare un pronostico sull'evoluzione prevedibile del danno o, se non altro, di riservare un adeguamento della domanda in base alla modifica delle circostanze. Non v'è ragione pertanto di derogare al principio della soccombenza sancito dall'art. 148 cpv. 1 CPC, né tanto meno di ridurre il valore litigioso in base alle richieste formulate nel memoriale conclusivo. Per questi motivi, vista sulle spese anche la tariffa giudiziaria, pronuncia: 1. La petizione è respinta. 2. Gli oneri processuali, consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 5500.– b) disborsi e spese fr. 650.– fr. 6150.– sono posti a carico di _____, che rifonderà all'Associazione Football Club _____ fr. 18 000.– per ripetibili. 3. Intimazione: – avv. _____; – avv. _____. Per la prima Camera civile del Tribunale d'appello La
presidente Il segretario

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