

# TI\_GERICHTE 12.1998.102 vom 15. Oktober 1998

TI Tribunale d'appello, 1998-10-15, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.1998.102](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1998.102)

FR: TI\_GERICHTE 12.1998.102 du 15 octobre 1998

IT: TI\_GERICHTE 12.1998.102 del 15 ottobre 1998

## Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

## Erwägungen

### E. 1

La presente vertenza vede opposta al convenuto, dott. \_\_\_\_\_ medico dentista a \_\_\_\_\_, come datore di lavoro, la signora \_\_\_\_\_, infermiera odontoiatrica, come lavoratrice, che ha disdetto il contratto di lavoro con effetto immediato in data 12 giugno 1995. Il credito fatto valere in causa concerne la liquidazione dei rapporti di dare-avere tra le parti e comprende tre mensilità salariali, corrispondenti al periodo di preavviso in caso di disdetta ordinaria del rapporto di lavoro; la lavoratrice sostiene di aver diritto a questo risarcimento del danno a dipendenza della gravità dei motivi imputati al datore di lavoro che giustificano la sua decisione di disdetta. Per contro, mentre in prima sede essa ha chiesto anche un importo di fr. 3'000.- per torto morale, in questa sede vi ha esplicitamente rinunciato.

### E. 2

Il contratto di lavoro in questione è sorto al momento in cui il medico dentista dott. \_\_\_\_\_ ha ceduto al qui convenuto il suo gabinetto medico in cui lavorava l'attrice in qualità di infermiera odontoiatrica, e ciò a partire dal luglio 1992. Essa è rimasta alle dipendenze del medico cedente fino alla fine del 1994 e ha iniziato la sua attività lavorativa per il convenuto a far data dal 1. gennaio 1995. I rapporti fra le parti, inizialmente buoni, sono andati deteriorandosi: da un lato, il medico appariva insoddisfatto dalle prestazioni lavorative dell'istante; dall'altro, questa riteneva di essere ingiustamente rimproverata sul lavoro sia da parte del medico, sia da parte dell'igienista \_\_\_\_\_, divenuta in seguito moglie del dentista. Inoltre, alcuni episodi particolare hanno indotto l'istante a ritenere intollerabile la continuazione del contratto di lavoro. Dei singoli motivi adottati dall'istante a fondamento della propria disdetta si dirà nel seguito.

### E. 3

Con la propria sentenza, il pretore -dopo un esame particolareggiato della fattispecie e della copiosa documentazione raccolta in istruttoria- non ha ritenuto dati gli estremi per considerare il comportamento del datore di lavoro sufficientemente grave da giustificare la disdetta in tronco dell'istante. L'istanza è stata perciò respinta. Il primo giudice ha considerato i diversi motivi addotti dall'istante a giustificazione della propria decisione: la circostanza di aver dovuto svolgere lavoro straordinario sia come aiuto-dentista, sia come collaboratrice nell'ambito dei lavori di ristrutturazione dello studio medico, sgomberando materiale e tinteggiando pareti; il fatto di essere stata definita "paranoica" dal dott. \_\_\_\_\_ in particolare di fronte al suo ex datore di lavoro; di aver dovuto subire

ingiustificati rimproveri sul lavoro da parte del dentista e da parte della signorina \_\_\_\_\_ di essere stata indotta a restare a casa durante il mese di maggio per motivi rivelatisi non veri, mentre lei era pronta a riprendere il proprio posto; il fatto che durante quel medesimo periodo il medico abbia convocato per una prova di lavoro diverse candidate verosimilmente in vista di una sua sostituzione e, da ultimo, la proposta di ridurle il salario da fr. 3'600.- a fr. 3'000.- Per ognuno di questi episodi il pretore ha constatato come non raggiungessero una gravità tale da giustificare la disdetta immediata del rapporto di lavoro, rispettivamente come rappresentassero atteggiamenti legittimi dal medico dentista, oppure che la lavoratrice non aveva avuto alcuna reazione se non tardiva di fronte a determinate circostanze e che in particolare non aveva diffidato il datore di lavoro sulle conseguenze della ripetizione di certi suoi atteggiamenti.

#### **E. 4**

L'appello ripercorre e analizza nel dettaglio la complessa fattispecie, rimproverando al primo giudice di aver apprezzato in modo errato le prove e le circostanze di fatto che caratterizzano la vertenza. In particolare l'impugnazione sottolinea come i singoli elementi della fattispecie potrebbero forse rientrare nella normalità di un rapporto di lavoro, ma -considerati cumulativamente- diano un comportamento scorretto del convenuto, tale da rappresentare oggettiva impossibilità di continuare nel contratto.

#### **E. 5**

L'art. 337 CO offre la possibilità a ogni parte di un contratto di lavoro di recedere immediatamente e in ogni tempo dal medesimo se esistono cause gravi, ossia circostanze che non permettano per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto. In linea di principio il giudice decide sull'esistenza di tali cause secondo il suo libero apprezzamento. Su questo tema dottrina e giurisprudenza hanno chiarito che motivo grave è quello che rende oggettivamente intollerabile la continuazione del contratto anche solo fino al prossimo termine ordinario di disdetta secondo il principio generale dell'affidamento ( DTF 117 II 245). Il libero apprezzamento del giudice su questo presupposto deve tener conto delle particolarità del singolo caso, della qualifica del lavoratore, della natura e della durata del contratto, così come del genere e della gravità dei rimproveri sollevati (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 466; Rep 1985, 130). Cause gravi sono considerate in particolare la commissione di atti illeciti nei confronti del partner contrattuale, così come gravi o ripetute violazioni del contratto. Anche mancanze lievi ma ripetute possono portare a una situazione di oggettiva gravità relativamente alla fiducia su cui deve fondarsi il rapporto fra lavoratore e datore di lavoro; tuttavia lavoratore o datore di lavoro devono aver avvertito la controparte delle conseguenze estreme di una ripetizione dell'agire anticontrattuale. Tutto ciò corrisponde al principio secondo cui la disdetta immediata deve costituire l'unica via d'uscita possibile, circostanza che dev'essere provata dalla parte che recede con effetto immediato ( Rehbindler M ., Comm. Berna, ed. 1992, art. 337 CO, n. 2). Criteri del tutto analoghi valgono quando, più raramente, non è il datore di lavoro che licenzia il lavoratore con effetto immediato, ma quando il rapporto è disdetto dal lavoratore. Cause gravi sono allora in particolare la lesione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di pagamento del salario o delle prestazioni previdenziali; nell'ambito di questa fattispecie gli atteggiamenti anticontrattuali del datore di lavoro possono rappresentare motivo sufficiente per la disdetta immediata, soltanto in presenza di un certo grado di gravità ( Rehbindler , op. cit., n. 10).

## E. 6

Innanzitutto va precisato che l'appellante fa ricorso alla prova di determinate circostanze -come l'accettazione di un orario di lavoro pesante e il consenso a svolgere lavori che nulla hanno a che vedere con la professione- per dimostrare la propria buona disposizione di fondo rispetto ai propri obblighi contrattuali in particolare e nei confronti del lavoro in generale. La questione tuttavia è in sé pacifica; semmai al di là di tale impegno, il convenuto le ha mosso rimproveri attinenti al modo in cui il lavoro veniva svolto: l'istante lamenta di essere stata ingiustamente considerata lenta, di esserle stato rimproverato di non parlare tedesco e di aver compiuto errori nella manipolazione di un computer, mentre il convenuto censura anche la qualità del lavoro svolto, nonché imprecisione nella registrazione degli appuntamenti e nell'ordinazione di materiale; una volta sostiene che non ha protetto adeguatamente un paziente durante una radiografia. L'istruttoria rende un'idea non precisa delle qualità lavorative dell'istante, tuttavia certamente nemmeno negativa; in particolare dalle testimonianze \_\_\_\_\_ e anche \_\_\_\_\_ (moglie del convenuto) emergono ben pochi appunti precisi, mentre prevalgono valutazioni positive nei suoi confronti. Si ha più che altro l'impressione che dal momento dell'assunzione in poi si sia verificato un certo calo di qualità nelle prestazioni lavorative dell'istante (teste \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ del convenuto). La questione tuttavia non è rilevante. Inoltre non si può dimenticare il colloquio avvenuto fra le parti in marzo / aprile 1995 presso il \_\_\_\_\_ per chiarificare -su sua richiesta- la posizione dell'istante: durante il medesimo il convenuto aveva ammesso di apprezzare la sua collaborazione ("Insieme lavoriamo bene": \_\_\_\_\_). D'altra parte, sempre in sede di interrogatorio formale, il dott. \_\_\_\_\_ ha affermato che la signora \_\_\_\_\_ teneva a fare il lavoro con molta cura per i dettagli, a volte quasi troppo, mentre -relativamente all'organizzazione interna dello studio essa aveva chiesto maggiore aiuto da parte della signora \_\_\_\_\_. Comunque, fosse stato seriamente insoddisfatto delle sue prestazioni professionali, al convenuto restava la soluzione ovvia di disdire il rapporto di lavoro nei termini contrattuali, ciò che egli non ha fatto, né ha minacciato di fare: se ne deve concludere che le prestazioni dell'istante corrispondevano a ciò che ci si deve attendere da un'infermiera odontoiatrica.

## E. 7

Assumono pertanto maggiore rilievo gli altri episodi in discussione, in particolare: i motivi con i quali il medico ha indotto la lavoratrice a non presentarsi sul lavoro durante il mese di maggio, i contatti presi con personale in cerca di un posto di lavoro e il tentativo di modificare i termini contrattuali, riducendo la retribuzione mensile. E' pacifico che durante il primo semestre di quell'anno l'istante è stata assente per malattia parecchio tempo: dal 23 al 28 marzo, dal 29 marzo al 13 aprile a metà tempo e di nuovo a tempo pieno dal 14 al 28 aprile 1985. Di quel giorno è invece il certificato medico del dott. \_\_\_\_\_ che dichiarava l'istante "nuovamente abile al lavoro al 100%" (doc. H). Questo è l'unico documento che accerta lo stato di salute dell'istante a quel momento, ossia quando essa chiese di riprendere il lavoro, certificato cui tuttavia il convenuto non sembra aver dato molta importanza, se si pensa che, durante l'interrogatorio formale, egli era convinto che si trattasse di un certificato di malattia a tempo indeterminato. Resta pertanto poco chiaro il motivo che indusse il convenuto a ritenere più adeguato che l'istante restasse a casa un altro intero mese: le sue preoccupazioni per lo stato psichico della dipendente non trovano conferma agli atti, mentre sembra poco credibile che il motivo fosse quello comunicato alla signora \_\_\_\_\_ ossia il prossimo inizio di lavori di riparazione nello studio. Ciò dal

momento che -fosse stato difficile lavorarvi la dipendente avrebbe potuto essere esonerata dal lavoro soltanto con l'inizio effettivo delle riparazioni, né la pretesa organizzazione del lavoro sembra ragionevolmente poter essere ostacolata dall'eventuale presenza dell'istante, peraltro unica infermiera odontoiatrica di cui disponeva in quel momento il dott.

\_\_\_\_\_. In definitiva, al dilà della questione retributiva (a sapere se l'istante fosse pagata dal datore di lavoro o -in misura ridotta- dalla cassa disoccupazione), è comprensibile che l'istante si sia sentita respinta dal luogo di lavoro, tanto più quando scopri che i pretesi lavori di riparazione non erano stati effettuati. Fra le ipotesi, non tutte condivisibili, formulate dall'appellante in questa sede, spicca la censura alle conclusioni pretorili di confondere il diritto allo stipendio con la rottura del rapporto di fiducia. Al proposito va considerata la portata di una simile affermazione. Se è vero che -come osserva rettamente il primo giudice- la lavoratrice avrebbe percepito comunque lo stipendio relativo al mese di maggio da parte del datore di lavoro, ovvero dopo il rifiuto di copertura da parte dell'assicurazione disoccupazione, è altrettanto vero che essa -nel giro di pochi giorni (dalla ripresa dell'attività all'inizio di maggio fino al giorno 8 successivo)- si convinse che il proprio datore di lavoro stesse agendo in modo per lei inaccettabile nei suoi confronti. Seppe cioè che i lavori di riparazione non erano stati eseguiti, che durante il mese di maggio il convenuto aveva preso in prova diverse infermiere nell'evidente intento almeno di sondare le possibilità di una sua sostituzione e le proponeva una riduzione non indifferente del salario. Essa si convinse in tal modo che l'esecuzione dei lavori aveva costituito un pretesto per allontanarla temporaneamente dal gabinetto dentistico, giustificando di conseguenza ogni ulteriore intervento della controparte. La prova di personale, rispettivamente la proposta di modificare le condizioni contrattuali sono, come afferma il pretore, atteggiamenti di competenza del datore di lavoro, ma -considerati nel complesso descritto- hanno certamente potuto allarmare la signora \_\_\_\_\_. Oggettivamente tuttavia, la disdetta immediata notificata dalla lavoratrice non può costituire l'unica via d'uscita alla situazione venutasi a creare potendosi ammettere che essa disdicesse il contratto rispettando il termine di preavviso, anche perché la pretesa gravità appare così percepita dalla stessa istante, quindi in modo soggettivo, ciò che non permette di considerare adempiuti i presupposti d'applicazione dell'art. 337 CO (cfr. consid. 5).

## **E. 8**

La situazione non muterebbe nemmeno prendendo in considerazione il fatto che il dott. \_\_\_\_\_ ha espresso l'opinione, detta direttamente all'istante, poi parlando dell'accaduto con il dott. \_\_\_\_\_ e ancora riferendone al suocero, signor \_\_\_\_\_, che l'istante fosse "paranoica". La paranoia è definita come una malattia mentale di chi, per il resto normale, soffre di idee deliranti, di persecuzione, ecc.; dire di persona paranoica equivale così a rimproverarle di farsi idee errate in suo danno; detto da parte di un medico, il rimprovero appare formulato con serietà, tanto più se non è stato espresso durante una discussione, né in tono irrispettoso, ed è poi stato ripetuto all'indirizzo del dott. \_\_\_\_\_ pure medico e persona cui verosimilmente la situazione della signora \_\_\_\_\_ on era indifferente. D'altra parte, non v'è prova, contrariamente a quanto sostiene in questa sede l'istante, e cioè che la surriferita opinione sia stata formulata prima della disdetta del rapporto di lavoro: non lo sostiene lei stessa con l'istanza, né lo prova l'istruttoria, laddove all'accertamento del fatto così come riferito dalla teste \_\_\_\_\_ e dal convenuto in sede di interrogatorio formale manca una collocazione nel tempo. Né può bastare l'indicazione generica che l'istante sarebbe stata "umiliata" nella lettera 13 giugno 1995 dell'avv. \_\_\_\_\_ (doc. I) per sottintendere la formulazione dell'espressione in esame; tanto più

che, conosciuto l'episodio, lo stesso patrocinatore dell'appellante ha poi reagito in ben altro modo, sottolineando il carattere ingiurioso dell'aggettivo, pretendendo una dichiarazione di scuse da parte del dott. \_\_\_\_\_ e minacciando denuncia penale nei suoi confronti (cfr. doc. M). Con l'appello quindi l'istante non si limita a proporre un nuovo motivo grave (aggiuntivo agli altri) -ciò che almeno sarebbe processualmente e materialmente discutibile- ma tenta di proporre una causa non provatamente esistita al momento della disdetta: a prescindere dalla sua rilevanza, della stessa non potrebbe perciò essere tenuto conto ( Reh binder , op. cit., art. 377 CO, n. 17).

## **E. 9**

Le ripetibili d'appello seguono la soccombenza. Il loro calcolo dev'essere fatto in base alla somma oggetto del gravame. Per tutti questi motivi, richiamati per le spese gli art. 417 lett. e CPC, la LTG e la TOA pronuncia: 1. L'appello 27 aprile 1998 di \_\_\_\_\_ è respinto. 2. Non si prelevano spese né tassa di giustizia. L'appellante verserà al dott. \_\_\_\_\_ la somma di fr. 600.- a titolo di ripetibili. 3. Intimazione: \_\_\_\_\_ – Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Città. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente Il segretario

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