

TI_GERICHTE 12.1999.226 vom 2. Februar 2000

TI Tribunale d'appello, 2000-02-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1999.226

FR: TI_GERICHTE 12.1999.226 du 2 février 2000

IT: TI_GERICHTE 12.1999.226 del 2 febbraio 2000

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

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 (art. 335 cpv. 1 CO). Tolti i casi che seguono, la disdetta può perciò essere data per qualsiasi causa, rispettivamente senza causa (DTF 125 III 72; II CCA

E. 4

L'analisi di questa situazione non consente di condividere la motivazione del giudizio impugnato secondo cui la disdetta pronunciata dalla convenuta sarebbe abusiva per il motivo di cui all'art. 336 cpv. 1 lit. d CO, ovvero perché egli con la lettera del 29 settembre 1996 ha in buona fede fatto valere delle pretese derivanti dal contratto di lavoro. Tale scritto, infatti, non contiene alcuna rivendicazione concreta suscettibile di innescare un'abusiva disdetta ritorsiva, mentre lo spunto in tal senso proviene semmai delle perplessità espresse dal dipendente stesso circa il significato della propria occupazione ("sensazione di precarietà ed inadeguatezza professionale") e dal desiderio manifestato di trovare una nuova occupazione. In altri termini, stando solo al tenore della lettera doc. I, la decisione della datrice di recedere dal contratto di lavoro ancora entro il termine di prova parrebbe del tutto logica e -vista solo in questo limitato contesto- per nulla abusiva. La valutazione, come si è detto, deve però essere globale, e deve perciò includere anche la considerazione, di fondamentale importanza, per cui alla convenuta va ascritto di avere assunto un dipendente altamente qualificato per affidargli un compito consono alle sue attitudini e aspettative prima di averne l'assoluta necessità, e di averlo quasi immediatamente scaricato dopo avere tentato, (comprensibilmente) senza successo, di attribuirlo a mansioni totalmente differenti da quelle in vista delle quali era stato assunto. Siffatto modo di procedere della convenuta costituisce indubbiamente una violazione contrattuale: l'obbligo del lavoratore è quello di prestare il lavoro stipulato (art. 321 CO) e non un altro (Reh binder , opera citata, n. 6 ad art. 321 CO; Streiff/von Känel , opera citata, n. 7 ad art. 321 CO), ragione per cui il datore di lavoro che disdice il contratto per il motivo che il dipendente non consegue prestazioni soddisfacenti in una funzione che non è quella per cui egli è stato assunto pronuncia una disdetta abusiva, motivata unicamente dal desiderio di liberarsi immediatamente delle conseguenze di un proprio errore gestionale, senza riguardo per la personalità del dipendente e per le conseguenze economiche e sociali alle quali viene esposto con il licenziamento. Meglio avrebbe fatto perciò la convenuta a mantenere presso di sé l'attore fino al momento in cui egli, con la collaborazione della convenuta medesima, avesse trovato una nuova occupazione consona alle sue attitudini

professionali, così come è avvenuto pochi mesi dopo, ossia dal 1° dicembre 1996.

E. 5

Per l'ipotesi, verificatasi, della conferma (seppure con differente motivazione) del giudizio sulla natura abusiva della disdetta, la convenuta postula una massiccia riduzione dell'indennità da attribuire al dipendente.

E. 5.1

Secondo l'art. 336a CO la parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità. Il Tribunale federale, precisando recentemente la sua giurisprudenza pubblicata in DTF 119 II 157 e segg. (e confermata in DTF 123 III 246 cons. 6), ha stabilito che l'indennità di cui all'art. 336a CO riveste una doppia finalità, non solo punitiva, ma anche riparatrice (DTF 123 III 391 segg.): essa è stabilita dal giudice avuta considerazione di tutte le circostanze, ritenuto il massimo di sei mesi di salario e la facoltà per l'avente diritto di cumulare ad essa il risarcimento del danno per altri titoli giuridici. Tra le circostanze di cui il giudice deve tenere conto in un caso concreto vi sono, ad esempio, la situazione sociale e le possibilità economiche delle due parti, la gravità dell'offesa alla personalità della parte che ha ricevuto la disdetta, la natura e la durata delle relazioni di lavoro anteriori alla disdetta, il modo in cui essa è stata data, nonché gli effetti economici relativi alla situazione del lavoratore dopo il licenziamento; il giudice dovrà inoltre, se del caso, tenere conto di un'eventuale concolpa dell'avente diritto e del rifiuto ingiustificato di una parte di proseguire o riprendere i rapporti contrattuali ancorché l'altra parte si sia dichiarata disposta a farlo (DTF 119 II 157 e segg., 123 III 391 e segg.; Nordmann, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Basilea e Francoforte sul Meno 1998, pag. 214 segg.). È comunque espressa volontà del legislatore che il giudice possa disporre di un potere di apprezzamento quanto più ampio possibile, ritenuto però che la sensibile riduzione del massimo dell'indennità già operata dal Parlamento (da 12 a 6 mesi) può far propendere per sanzioni non lontane dal massimo affinché esse rivestano anche la funzione di prevenzione generale contro i licenziamenti abusivi voluta dal legislatore (Rep. 1994, pag. 353 con rif.; II CCA 13 gennaio 1999 in re P./W. SA, 16 settembre 1998 in re C./C. SA, 18 novembre 1996 in re M./T. SA). La valutazione dell'indennità dovuta nel caso di disdetta abusiva è affidata al giudice nell'ambito del suo libero apprezzamento ed in applicazione delle regole del diritto e dell'equità. Di conseguenza l'autorità d'appello può riesaminare liberamente una tale valutazione, ma con estrema prudenza, intervenendo solo quando le decisioni rese secondo il libero apprezzamento sono manifestamente ingiuste o inique (DTF 118 II 55, 109 II 391; Rep. 1997 n. 42 consid. 4.2.; II CCA 12 marzo 1999 in re G./S., 13 gennaio 1999 citata).

E. 5.2

La convenuta a sostegno della propria richiesta adduce dapprima determinate circostanze che il Pretore avrebbe disatteso nella commisurazione dell'indennità (punto 10, pag. 7 e 8), ma già a prima vista risulta trattarsi in massima parte di questioni non decisive, oppure prive di riscontro nella realtà. L'asserita discrepanza relativa al precedente stipendio dell'attore non è infatti determinante, atteso che l'importo attribuito di fr. 30'000.-- deve essere valutato per rapporto allo stipendio pattuito con la convenuta, e non con quello percepito nel posto precedente. In tale ambito l'indennità risulta corrispondere a poco meno di 4 mensilità dello stipendio lordo del periodo di prova, ma anche a poco più di 2 mensilità

dello stipendio lordo pattuito a partire dal 10° mese di lavoro, il che rientra nelle facoltà del Pretore. L'addebito di prestazioni lavorative insufficienti non può essere validamente opposto all'attore, essendone responsabile la convenuta per avere attribuito al dipendente compiti differenti da quelli pattuiti, mentre del tutto irrilevante è il fatto che la convenuta non sia responsabile per non avere preso in gestione il fondo di investimento "Equilibrium", risiedendo la sua colpa piuttosto nel fatto di avere assunto un dirigente per la sua gestione prima di avere la certezza di doversi occupare di tale gestione. Irrilevante ai fini della valutazione della gravità dell'offesa connessa al licenziamento abusivo appare anche il fatto che l'attore avesse manifestato il desiderio di lasciare il posto precedente a causa di asserite tensioni con la dirigenza della società. Contraria a verità, almeno per quanto risulta agli atti, è invece la tesi per cui l'attore avrebbe saputo di non essere assunto quale gestore di patrimoni, emergendo l'esatto contrario dal chiaro tenore del contratto e non essendoci prova del fatto che le trattative precontrattuali avrebbero condotto alla pattuizione di un diverso contenuto della prestazione lavorativa. L'attore in tal senso invoca in effetti inconferenti deposizioni testimoniali -nessuno dei testi citati afferma infatti di avere assistito in prima persona alle trattative- e, a titolo indiziario, il fatto che il contratto avrebbe previsto un bonus retributivo attinente a due fattispecie, una delle quali relativa ai clienti che l'attore avrebbe acquisito per conto di _____. L'indizio non è però decisivo non potendosi stabilire, in un contratto teso alla gestione patrimoniale, se l'acquisizione riguardi la vendita dei prodotti informatici (il che sarebbe comunque contraddittorio) oppure, come più logico, l'acquisizione di clienti per la prevista nuova attività di gestione patrimoniale.

E. 5.3

Vero è per contro il fatto che l'attore, dopo un periodo di disoccupazione relativamente breve, ha trovato un'occupazione consona alle sue attitudini. Ciò non basta tuttavia, anche considerando la breve durata del contratto, a far ritenere che il Pretore abbia ecceduto nel proprio potere di apprezzamento. Ritenuto infatti che l'attore ha subito anche un sicuro pregiudizio economico che il Pretore ha conglobato nell'indennizzo, che la valutazione a posteriori dell'inutilità della preoccupazione del dipendente licenziato è evidentemente inammissibile, che la sua reputazione professionale ha sicuramente sofferto per l'infelice esperienza presso la convenuta, e che l'attrice ha agito con colpevole superficialità, l'importo di fr. 30'000.-- appare severo nei confronti della convenuta, il che è comunque compatibile con lo scopo della norma, ma non punitivo, situandosi l'indennizzo ancora lontano dai valori massimi e non essendovi il cumulo con il risarcimento del danno materiale.

E. 5.4

Inutili sono perciò i riferimenti dell'appellante ad altri precedenti giudiziari (punto 11, pag. 8 e 9) e ad altri importi attribuiti in quei casi a titolo di indennità, non essendo proponibile, già solo per le differenze salariali da caso a caso, ma anche per le sempre differenti particolarità delle varie fattispecie e le diverse sensibilità del giudice chiamato ad esprimere il proprio apprezzamento, l'ipotesi di una sorta di tariffario al quale far capo in maniera standardizzata. Ne deve conseguire, ai sensi dei considerandi, la reiezione del gravame.

Tassa di giustizia, spese e ripetibili, seguono la soccombenza (art. 148 CPC). Per i quali motivi, richiamati l'art. 148 CPC e la TG dichiara e pronuncia I. L'appello 22 novembre 1999 di _____ è respinto. II. Le spese della procedura di appello, consistenti in: a)

tassa di giustizia
spese

fr. 850.-- b)
fr. 50.-- T o t a l

e fr. 900.-- già anticipati dall'appellante, restano a suo carico, con l'obbligo di rifondere all'attore fr. 1'500.-- per ripetibili di appello. III.
Intimazione: - _____ Comunicazione alla Pretura del distretto di Lugano, sezione 3.
Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II
presidente Il segretario

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