

TI_GERICHTE 12.2001.178 vom 5. August 2002

TI Tribunale d'appello, 2002-08-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2001.178

FR: TI_GERICHTE 12.2001.178 du 5 août 2002

IT: TI_GERICHTE 12.2001.178 del 5 agosto 2002

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 05.08.2002 12.2001.178

Sentenza o decisione senza scheda

Incarto n. 12.2001.00178 Lugano 5 agosto 2002 /kc In nome della Repubblica e Cantone del Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente, Chiesa e Rusca segretaria: Zanetti sedente per statuire nella causa OA.2000.00164 della Pretura del Distretto di Bellinzona, promossa con petizione 22 settembre 2000 da _____ (rappr. dall'avv. _____) contro _____ (rappr. dall'avv. _____) con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento della somma di fr. 60'886,35 oltre accessori, protestando spese e ripetibili; domanda avversata dalla convenuta e che il Pretore, con sentenza 3 ottobre 2001, ha integralmente respinto; appellante l'attore che, con memoriale 23 ottobre 2001, chiede la riforma del querelato giudizio, nel senso di accogliere integralmente la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre la convenuta, con osservazioni 21 novembre 2001, postula la reiezione del gravame, con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti considerato in fatto: A. Nel 1978 _____ è stato assunto presso l'_____ di _____ quale infermiere diplomato; l'appellante ha lavorato presso questo istituto per oltre venti anni e a piena soddisfazione del datore di lavoro (doc. B, C). Nel mese di giugno 1998 egli ha presentato una richiesta di assunzione all'_____ di _____ (doc. F). Infatti, nel frattempo egli aveva trasferito il proprio domicilio a _____ poiché vi era stata la possibilità di abitare in una casa di proprietà della moglie. In particolare, l'opportunità di svolgere il proprio lavoro ad _____ permetteva a _____ di ridurre il tragitto casa-lavoro (doc. F, I). In data 27 novembre 1998 _____ inoltrava all'istituto _____ le proprie dimissioni con effetto dal _____ (doc. I). Il nuovo rapporto di lavoro presso l'_____ iniziava il successivo 1. marzo 1999 (doc. H). B. Dal mese di maggio 1999, l'appellante ha avuto dei problemi di salute che lo hanno portato a un'inabilità lavorativa oscillante tra il 100 % e il 50% (doc. M, N). Il 25 maggio 1999 la direzione dell'_____ comunicava a _____ che a causa della sua inabilità lavorativa, come previsto dall'art. 6 del Regolamento Organico per il personale occupato presso gli Istituti dell'Ente Ospedaliero Cantonale (ROC; doc. N, P), il suo periodo di prova veniva prolungato per un lasso di tempo equivalente all'assenza dal lavoro. Nello stesso scritto, il direttore dell'ospedale osservava che in base al rapporto relativo all'operato del lavoratore non era possibile garantire una conferma dell'assunzione dopo il periodo di prova sostenendo che l'operato di _____ fosse al di sotto delle aspettative del datore di lavoro (doc. N). _____

non contestava il contenuto di tale scritto. C. Con raccomandata 18 giugno 1999, l'_____ notificava la disdetta del contratto di lavoro con effetto dal 5 luglio 1999, motivando la disdetta con i problemi di inserimento nel gruppo da parte dell'attore, alle sue difficoltà di avere una visione globale del reparto, nonché a "una certa lentezza nello svolgere le sue attività in reparto, ciò che ha influenzato negativamente e in modo preponderante il giudizio finale sul suo operato. Inoltre le sue numerose assenze dal lavoro ci hanno causato non pochi problemi organizzativi interni" (doc. O, L). _____ si è rivolto tempestivamente all'_____ (di seguito: _____) contestando la disdetta. In data 2 agosto 1999, la parte appellata ha inoltrato ricorso contro la disdetta formulata dall'_____ (doc. Q). Il ricorso è risultato tardivo ed è stato quindi dichiarato irricevibile dalla Commissione paritetica cantonale (doc. R). Con decisione 16 dicembre 1999, è stato respinto anche il successivo ricorso alla Commissione speciale di ricorso (doc. S). A partire dal 1. gennaio 2000, dopo un periodo di disoccupazione, _____ è stato assunto quale infermiere professionale al 100% presso la _____ di _____ (doc. AA). D. Con petizione 22 settembre 2000, l'attore ha convenuto giudizialmente l'_____ rivendicando il pagamento di fr. 60'886.35 a titolo di risarcimento del danno patito a seguito dell'inosservanza del termine di ricorso. Se la convenuta avesse presentato tempestivamente ricorso contro la disdetta pronunciata dall'_____ di _____, lo stesso avrebbe avuto esito positivo in quanto la rescissione del rapporto di lavoro era chiaramente abusiva. La convenuta si è opposta, sostenendo che _____ avrebbe interrotto in modo unilaterale il rapporto di lavoro con l'istituto bellinzonese e iniziato quindi una nuova attività ad _____ a far tempo dal 1. marzo 1999. Egli si trovava quindi ancora nel periodo di prova previsto dal ROC durante il quale la disdetta poteva essere data in ogni momento, con preavviso di 15 giorni. Con giudizio 3 ottobre 2001 il Pretore ha respinto la petizione accogliendo le censure della convenuta. Il primo giudice ha stabilito che la disdetta formulata dall'_____ era stata notificata entro i termini previsti dalle norme del ROC e quindi era da considerarsi valida a tutti gli effetti. Di conseguenza, anche se l'_____ avesse tempestivamente inoltrato il ricorso alla Commissione Paritetica Cantonale, lo stesso non avrebbe trovato accoglimento e quindi non poteva essere mosso alcun rimprovero all'agire della convenuta. E. In sede di appello, attore e convenuta riprendono sostanzialmente le allegazioni e le censure formulate nella procedura di prima istanza. Considerato in diritto: 1. Tra le parti in causa, circostanza rimasta incontestata, è venuto in essere un contratto di mandato (art. 394 ss. CO). Infatti, l'_____ ha assunto le funzioni di patrocinatore dell'affiliato, sostituendosi in tal modo ad un avvocato. Secondo l'art. 394 CO, con l'accettazione del mandato, il mandatario si obbliga a compiere a norma del contratto gli affari di cui viene incaricato. Il mandatario è soggetto in genere alle norme di responsabilità del lavoratore nel rapporto di lavoro. Egli è responsabile verso il mandante della fedele e diligente esecuzione degli affari affidatigli (combinati art. 97, 398 e 321e CO; Fellman, Berner Kommentar, Berna 1992, n. 144 ad art. 394 CO e n. 406 ss. ad art. 398 CO; Testa, Die zivil- und standesrechtlichen Pflichten des Rechtsanwaltes gegenüber dem Klienten, tesi Zurigo 2001, pag. 3 ss. e 11 ss.; Fellman, Die Haftung des Anwaltes für die Unkenntnis klaren Rechts, recht 5/2001, pag. 191; Dtf 87 II 364, 127 III 357 con ulteriori riferimenti). In particolare, in caso di inosservanza di un termine da parte di un avvocato, la responsabilità di quest'ultimo viene riconosciuta solo nel caso in cui, se il ricorso fosse stato tempestivo, l'attore avrebbe vinto la causa (Dtf 87 II 364; Fellman, Die Haftung des Anwaltes für die Unkenntnis klaren Rechts, recht 5/2001, pag. 193: "hypothetischer Prozessverlauf"). Secondo l'art. 8

CC, chi vuole dedurre un diritto da una circostanza di fatto deve fornirne la prova (Dtf 125 III 78). Al mandante, ossia nel caso concreto a _____, incombe di dimostrare sia l'inadempimento, sia i presupposti della responsabilità del mandatario, quali il danno, l'esecuzione negligente e il rapporto di causalità. Una volta accertate queste circostanze, al mandatario spetta la prova dell'assenza di una sua colpa (Fellman , Die Haftung des Anwaltes, in: Diritto svizzero degli avvocati, Festschrift SAV, Berna 1998, pag. 185 ss.; Dtf 87 II 364, 127 III 357). 2. Il 27 novembre 1998 _____ ha disdetto il rapporto di lavoro con l' _____ di _____ con effetto al 28 febbraio 1999 (doc. I) e ha sottoscritto con l' _____ un nuovo contratto di lavoro (doc. H). L'appellante ha regolarmente iniziato la sua attività ad _____ in data 1. marzo 1999. Dal mese di maggio 1999, _____ ha conosciuto problemi di salute che gli hanno impedito di svolgere la propria attività lavorativa (doc. M, N). Il datore di lavoro ha quindi prolungato il periodo di prova per un tempo equivalente all'assenza dell'impiegato dal posto di lavoro (doc. N). L'appellante non ha espresso alcuna rimostranza per rapporto al contenuto di tale scritto. La disdetta è stata pronunciata il 18 giugno 1999, ossia durante il periodo di prova del dipendente (doc. O). Sulla scorta dell'art. 6 ROC, per tutti i dipendenti i primi tre mesi di impiego in ogni singolo istituto sono considerati periodo di prova. Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, è prolungato di un periodo equivalente. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 15 giorni. Queste peculiarità legate al periodo di prova sono motivate dal fatto che in tale periodo entrambe le parti valutano il contenuto del nuovo rapporto di lavoro e quindi anche la regolamentazione della disdetta è sottoposta a condizioni meno severe (Rehbindler , Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, 2. ed., Basilea/Francoforte s.M. 1996, n. 1 ad art. 335b CO; Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. ed., Berna/Stoccarda/Vienna 1996, n. 1 ad art. 335b CO; Wyler , Droit du travail, Berna 2002, pag. 330 ss.; Staehelin , Zürcher Kommentar, Zurigo 1996, n. 7 ad art. 335b CO). L'art. 6 ROC, al contrario di quanto sostiene l'appellante, non contrasta con il diritto federale in quanto concretizza la possibilità contenuta nell'art. 335b cpv. 2 CO di inserire deroghe alla durata del tempo di prova e del termine di disdetta per mezzo di un accordo scritto, un contratto normale o un contratto collettivo (Staehelin , op. cit., n. 1 ss. ad art. 335b CO; Wyler , op. cit., pag. 330; Rehbindler , op. cit., n. 1 ad art. 335b CO). L'art. 6 ROC prevede espressamente che tutti i dipendenti che iniziano la loro attività in un istituto dell'Ente Ospedaliero Cantonale (di seguito: EOC) sono sottoposti ad un periodo di prova di 3 mesi, indipendentemente dal fatto se l'impiegato viene trasferito da un istituto all'altro – ancorché facenti entrambi parte dell'EOC – oppure inizia un'attività ex novo. È quindi malvenuto l'appellante quando sostiene che l'art. 6 ROC non è applicabile nel caso il dipendente venga trasferito da una struttura all'altra, entrambe appartenenti all'EOC. Anche la tesi secondo la quale in concreto si ravviserebbero gli estremi di contratti a catena che prolungherebbero in maniera abusiva il periodo di prova (csd. "Kettenverträge") è infondata. Infatti, in concreto, il periodo di prova non è stato prolungato per mezzo della conclusione di successivi contratti di lavoro, ma è sorto sulla scorta dell'art. 6 ROC (Wyler , op. cit., pag. 332; Rehbindler , Berner Kommentar, Berna 1992, n. 3 ad art. 335b CO). Alla luce di quanto esposto si conclude quindi che l' _____ di _____ ha correttamente applicato le norme relative al periodo di prova e quindi, dal punto di vista formale, le modalità della disdetta durante il periodo di prova sono state senz'altro rispettate. 3. Durante il periodo di prova, il lavoratore non fruisce della protezione derivante dalle disposizioni che regolano la disdetta per tempo inopportuno (art. 336c CO). Le norme

che sanzionano la disdetta abusiva sono invece applicabili anche durante il periodo di prova (art. 336 ss. CO; Wyler, op. cit., pag. 332; Staehelin, op. cit., n. 8 ad art. 335b CO; Rehbindler, Berner Kommentar, n. 7 ad art. 335b CO). L'appellante sostiene che le modalità di trasferimento da _____ a _____ sarebbero state orchestrate fin dall'inizio da _____, capo del personale all' _____ di _____. Da tempo quest'ultima avrebbe tramato alle spalle dell'appellante affinché egli venisse licenziato. A mente dell'appellante, la disdetta sarebbe quindi da ritenere abusiva. Questa tesi non è stata comprovata. Al contrario, il teste _____, allora capo del personale all' _____, ha dichiarato di non essere stato a conoscenza della decisione di _____ di iniziare a lavorare presso l' _____ fino alla ricezione della lettera di dimissioni del dipendente (teste _____, pag. 10). Inoltre, quando _____ ha lasciato l' _____, _____ non aveva alcuna funzione nell'istituto bellinzonese (teste _____, pag. 13). Dalla valutazione del 15 marzo 1999 emerge invece che _____ aveva riscontrato varie difficoltà sul posto di lavoro, segnatamente l'utilizzazione in maniera autosufficiente dei macchinari, la gestione di una giornata di lavoro in veste di infermiere responsabile e di ulteriori formalità burocratiche (doc. L). Questa valutazione è stata stilata dal capo reparto e inviata solo per conoscenza alla signora _____ quale capo del personale. A questo si aggiunge lo scritto del 25 maggio 1999 della direzione dell' _____ (doc. N), mai contestato dall'appellante, che segnalava di non poter garantire a _____ la continuazione del rapporto di lavoro in quanto l'operato dell'impiegato veniva qualificato "al di sotto delle nostre aspettative" in base a valutazioni redatte "sia dalla capo reparto che dalla responsabile delle cure infermieristiche". La teste _____ ha inoltre affermato che i criteri "che vengono considerati in questi casi sono la sicurezza del paziente e le relazioni all'interno del gruppo di lavoro. Ciò in quanto si tratta di un lavoro di équipe. Se uno di questi criteri non risulta soddisfatto o se non lo sono entrambi l'assunzione non viene confermata" e di aver preso la decisione "dopo aver preso conoscenza della valutazione del capo reparto" (teste _____, pag. 12). Di transenna si segnala che in data 16 giugno 2000, il presidente della Commissione Paritetica Cantonale dichiarava che l'art. 63 ROC che prevede la possibilità di ricorso entro il termine di 30 giorni alla predetta commissione "non ha portata pratica in quanto, durante tale periodo la disdetta può essere data in ogni tempo e non necessita di motivazione" (doc. 1). Infine, come rettamente esposto dal Pretore, il mancato allestimento di una valutazione scritta da parte del datore di lavoro nulla muta alle circostanze in quanto l'allegato V del ROC prevede che durante il periodo di prova viene di regola – quindi non imperativamente – allestita una valutazione scritta che scaturisce da un colloquio tra il dipendente e il suo responsabile (doc. P, pag. 43; v. anche doc. L). 4. Di conseguenza, la disdetta emanata dal datore di lavoro durante il periodo di prova di _____ è da ritenersi valida a tutti gli effetti. Alla luce di quanto esposto, stante la validità della disdetta, ne discende che anche se l' _____ avesse presentato tempestivamente il ricorso alla Commissione Paritetica Cantonale, lo stesso non sarebbe stato accolto. L'appello, infondato in ogni suo punto, deve essere respinto. Spese e ripetibili seguono la soccombenza. Per i quali motivi pronuncia: 1. L'appello 23 ottobre 2001 di _____ è respinto. 2. Le spese della procedura di appello consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 950.-- b) spese fr. 50.-- totale fr. 1'000.-- sono poste a carico dell'appellante, con l'obbligo di rifondere alla parte appellata la somma di fr. 1'700.-- per ripetibili. 3. Intimazione: – _____ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Bellinzona. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente La segretaria

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