

## **TI\_GERICHTE 12.2001.25 vom 12. September 2001**

TI Tribunale d'appello, 2001-09-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2001.25](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2001.25)

FR: TI\_GERICHTE 12.2001.25 du 12 septembre 2001

IT: TI\_GERICHTE 12.2001.25 del 12 settembre 2001

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 12.09.2001 12.2001.25

Sentenza o decisione senza scheda

Incarto n. 12.2001.00025 Lugano 12 settembre 2001 /dp In nome della Repubblica e Cantone del Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente Chiesa e Rusca segretario: Petrini sedente per statuire nella causa inc. OA.1997.00153 della Pretura della giurisdizione di Locarno-Città promossa con petizione 15 dicembre 1997 da \_\_\_\_\_ rappr. dall'avv. \_\_\_\_\_ contro \_\_\_\_\_ rappr. dall'avv. \_\_\_\_\_ con cui l'attrice ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 24'706,50 oltre interessi a titolo di indennità per disdetta abusiva; domanda avversata dalla convenuta e che il Pretore, con sentenza 8 gennaio 2001, ha parzialmente accolto, limitatamente al pagamento di fr. 8'235,50 oltre interessi; appellante l'attrice che con allegato 26 gennaio 2001 chiede la riforma del querelato giudizio, nel senso del parziale accoglimento della petizione con conseguente condanna della convenuta al pagamento di fr. 16'471.-- oltre ad interessi; mentre la convenuta, con osservazioni 6 marzo 2001, chiede la rieiezione del gravame; esaminati gli atti dell'incarto; considerato in fatto ed in diritto: 1. Nel 1997 la \_\_\_\_\_ ha riscontrato una forte diminuzione delle degenze con conseguente mancata fatturazione per un importo di circa 1,5 milioni di franchi per l'esercizio annuo precedente. La necessità di ridurre i costi di gestione ha condotto a trattative con la commissione interna del personale e con i sindacati in vista di una riduzione dell'orario di lavoro, con corrispondente decurtazione del salario. Una soluzione fu trovata nella riduzione da 45 a 37 ore settimanali a partire dal 1° luglio 1997, fermo restando che ogni lavoratore avrebbe dovuto pronunciarsi individualmente sulla proposta, se del caso sottoscrivendo un nuovo contratto di lavoro. La maggioranza dei circa 220 dipendenti ha accettato le nuove condizioni contrattuali proposte dalla clinica il 20 giugno 1997; solo sei dipendenti rifiutarono di firmare il nuovo contratto. 2. Allegando l'aggravarsi delle difficoltà finanziarie, la \_\_\_\_\_ ha notificato il 24 giugno 1997 la disdetta del contratto di lavoro a 14 dipendenti, tra i quali la qui appellante. Con la petizione in oggetto \_\_\_\_\_ ha chiesto la condanna della datrice di lavoro al versamento di sei mensilità di salario, sostenendo che la disdetta viola l'art. 336 cpv. 1 lett. d nonché l'art. 336 cpv. 2 lett. b CO, essendole stata notificata solo perché non aveva accettato la modifica delle condizioni contrattuali. Allegazioni contestate dalla convenuta, secondo la quale il licenziamento è esclusivamente fondato su ragioni di carattere economico. 3. Con la sentenza qui impugnata il Pretore ha accertato le reali difficoltà finanziarie della Clinica e, d'altra parte, il carattere abusivo della disdetta notificata all'attrice anche perché non aveva

accettato le modifiche contrattuali proposte, (art. 336 cpv. 1 lett. d CO). Di conseguenza ha condannato la convenuta a versarle due mesi di stipendio. 4. Con il presente gravame \_\_\_\_\_ chiede che la \_\_\_\_\_ sia tenuta a pagarle un'indennità corrispondente a quattro mesi di stipendio, lamentando che il Pretore non ha equamente tenuto conto della durata del proprio rapporto di lavoro in forza dal 1° settembre 1985 (doc. C). Dopo un'attività di quasi dodici anni presso lo stesso datore di lavoro l'appellante rivendica più di quanto riconosciuto dal Pretore ad altri dipendenti con meno anzianità in analoghe cause avviate contro la clinica \_\_\_\_\_. In procedimenti correlati il primo giudice ha infatti riconosciuto tre mesi di indennità a \_\_\_\_\_, impiegata presso la Clinica da dieci anni; due mesi e mezzo a \_\_\_\_\_ (sei anni e mezzo d'attività presso la clinica); due mesi a \_\_\_\_\_ (cinque anni) e a \_\_\_\_\_ (tre anni). Proporzionalità vorrebbe che ad una maggiore anzianità faccia riscontro un'indennità corrispondente. Nelle proprie osservazioni l'appellata contesta simile metodo comparativo e si oppone al richiamo in atti degli incarti inerenti le altre procedure tra la Clinica e i suoi dipendenti (art. 321 cpv. 1 lett. b CPC). Sottolinea come il giudice debba tener conto non solo della durata dell'impiego, ma di tutte le circostanze della fattispecie. 5. Giusta l'art. 336 a CO, la parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità. Questa è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario. Tra le circostanze da considerare vanno annoverate la natura punitiva della sanzione nei confronti di chi ha abusato, le relazioni di lavoro prima della disdetta, il modo in cui questa è stata data, la gravità della violazione della personalità del dipendente licenziato, la capacità economica del datore di lavoro e l'eventuale concolpa della persona licenziata ( DTF 123 III 255, con riferimenti). Il primo giudice ha commisurato l'indennità considerando i seguenti elementi: la durata relativamente lunga del rapporto di lavoro, il clima di pressione creato dal datore di lavoro, le comprovati gravi difficoltà finanziarie in cui si dibatteva la clinica e la conseguente necessità di procedere a licenziamenti, l'assenza di colpe professionali della dipendente. 6. I criteri di commisurazione e il risultato a cui il primo giudice è giunto secondo libero apprezzamento vanno senz'altro confermati. La critica appellatoria si limita infatti alla comparazione della durata del rapporto d'impiego di alcuni dipendenti licenziati, trascurando invece le altre circostanze relative alle differenti fattispecie poste in paragone. La questione non risiede tanto nell'eventuale violazione dell'art. 321 CPC in relazione all'acquisizione degli atti concernenti le summenzionate colleghe licenziate. Innanzitutto perché molti atti istruttori sono già nell'incarto di causa poiché assunti in comune (istruttorie congiunte; stesso patrocinatore). Inoltre, nulla si opporrebbe a che questa Camera consulti le relative sentenze, come altra giurisprudenza in materia. Ma in concreto ciò è del tutto superfluo: l'appello risulta infatti inammissibile già per la sua carente motivazione, nella misura in cui non dimostra che il primo giudice abbia ecceduto il proprio potere di apprezzamento nel valutare tutte le circostanze del caso. Come detto, l'appellante fa riferimento unicamente alla durata del rapporto di lavoro senza occuparsi di altri parametri altrettanto rilevanti. Se è vero che le oggettive difficoltà economiche della Clinica \_\_\_\_\_ sono state una costante per tutti i licenziamenti, non è invece così per la violazione della personalità dei singoli licenziati, che può essere stata più o meno intensa a dipendenza di altri fattori. Per esempio, la qui appellante non ha partecipato attivamente alle trattative con la datrice di lavoro in seno alla commissione interna del personale, circostanza suscettibile d'accrescere il carattere abusivo della disdetta, con conseguenti ripercussioni sulla sanzione pecuniaria prevista dalla legge. Ed infatti le uniche due dipendenti licenziate che hanno ricevuto un'indennità superiore rispetto all'appellante (rispettivamente due mesi e

mezzo e tre mesi di salario) facevano parte della commissione interna del personale e presentavano anch'esse un'anzianità di servizio ragguardevole (rispettivamente dieci e sei anni). Senza entrare in ulteriori dettagli, basti qui rilevare come, a seconda del criterio scelto per fissare l'indennità, se preso in considerazione isolatamente, l'appellante potrebbe anche risultare privilegiata rispetto ad altri dipendenti. Ciò che dimostra l'improponibilità dell'argomentazione appellatoria. 7. Va infine sottolineato che l'indennità per licenziamento abusivo è stabilita dal giudice secondo libero apprezzamento. Ne deriva che le censure sollevate contro l'importo delle indennità possono essere esaminate solo con riserbo. Essenziale è per contro che il primo giudice non si sia allontanato senza motivo dai criteri di commisurazione descritti dalla dottrina e dalla giurisprudenza ( DTF 123 III 246, consid. 6 a). Come esposto in narrativa, il pretore ha in effetti tenuto conto del clima di pressione creato dalla datrice di lavoro, delle sue reali difficoltà finanziarie e della durata del rapporto di lavoro. Riguardo a quest'ultimo criterio di commisurazione, abbondanzialmente si sottolinea come l'anzianità di servizio ha un'importanza del tutto relativa per la fissazione dell'indennità, ritenuto che questa non deve servire al risarcimento del danno subito dal lavoratore, ma piuttosto alla punizione del datore di lavoro che si è comportato abusivamente: in tal senso il Tribunale federale ha considerato ben più rilevante la partecipazione del dipendente licenziato ad una commissione del personale, ritenendo invece irrilevante la corta durata del rapporto di lavoro ( DTF 119 II 157 consid. 2 b). Per i quali motivi, richiamato l'art. 148 CPC e la TG pronuncia: I. L'appello 26 gennaio 2001 di \_\_\_\_\_ è respinto . II. Le spese del presente giudizio consistenti in: a. tassa di giustizia fr. 350.-- b. spese fr. 50.-- totale fr. 400.-- già anticipate dall'appellante, sono poste a suo carico; questi rifonderà inoltre a controparte fr. 500.-- a titolo di ripetibili. III. Intimazione a: - \_\_\_\_\_

Comunicazione alla Pretura 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.