

TI_GERICHTE 12.2002.94 vom 12. November 2002

TI Tribunale d'appello, 2002-11-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2002.94

FR: TI_GERICHTE 12.2002.94 du 12 novembre 2002

IT: TI_GERICHTE 12.2002.94 del 12 novembre 2002

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

L'istante è stata assunta come segretaria d'ufficio dalla ditta convenuta con contratto 13 novembre 2000 e inizio immediato dell'attività: il salario lordo, dopo il periodo di prova di tre mesi, era di fr. 3'900.- per tredici mensilità. Il 27 agosto 2001, con lettera raccomandata a mano, la datrice di lavoro ha disdetto immediatamente il contratto, muovendo alla lavoratrice diversi addebiti: richiamando precedenti rimproveri concernenti la mediocre qualità del lavoro, difficoltà create con il suo comportamento, diverbi e perfino scontri con altri collaboratori e con la direzione, aveva inoltre dovuto accertare l'inaffidabilità della dipendente per avere abusivamente consultato documenti muniti dell'indicazione personale confidenziale. Ricevuta questa comunicazione essa si sarebbe comportata in modo offensivo nei confronti dei suoi superiori quando avevano scoperto il significato (poi ammesso dalla stessa istante) di determinate annotazioni sulla sua agenda, riguardanti il salario percepito da altri dipendenti della ditta.

E. 2

Contestando di essere mai stata precedentemente ripresa sulle prestazioni lavorative fornite e sul comportamento tenuto sul posto di lavoro, con l'istanza _____ ha sostenuto che l'apertura della corrispondenza rientrava nei suoi compiti, anche nel caso in cui determinati invii recassero l'indicazione di personale o di confidenziale. Comunque ha considerato che i rimproveri espressi dalla datrice di lavoro non corrispondono a motivi gravi al punto da giustificare la scioglimento immediato del contratto.

E. 3

Il Segretario assessore -pur riconoscendo determinate scorrettezze a carico dell'istante- ha ammesso il suo diritto di percepire, in applicazione dell'art. 337 cpv. 1 CO, il salario netto fino alla fine pattuita del contratto, ossia tre mensilità per la fine di un mese.

E. 4

Impugnando la sentenza del primo giudice, la datrice di lavoro ne contesta la valutazione relativamente alla gravità dei fatti imputati alla ex dipendente, con particolare riferimento all'annotazione di sigle e importi nella propria agenda d'ufficio che sono risultati corrispondere ai salari percepiti dai quadri dell'azienda; dati che essa aveva dedotto da corrispondenza "personale/confidenziale" e che avrebbero poi potuto essere sfruttati per chiedere un aumento di salario. Considera che -diversamente da quanto ha ritenuto il primo giudice- il comportamento della lavoratrice rappresenta un'indebita intrusione nella sfera

personale della ditta e configura perciò una gravissima lesione del rapporto di fiducia fra le parti. Tale fiducia è stata poi ulteriormente compromessa da parte dell'istante che aveva in un primo momento negato i fatti, ammessi solo davanti all'evidenza. Infine rileva come le stesse azioni siano penalmente perseguibili, in virtù degli art. 179 e 179 novies CP. Delle osservazioni all'appello si dirà, se necessario, nel seguito.

E. 5

L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il lavoratore possono disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò che è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere più una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata risulta essere l'unica soluzione praticabile. Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente e malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta. Il giudice valuta secondo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e di equità (DTF 127 III 131, cons. 3). La parte che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti dell'insostenibile continuazione del medesimo, deve portarne la prova. E' invece la parte destinataria della disdetta a dover provare che, malgrado la presenza di motivi gravi, controparte avrebbe dovuto soggettivamente tollerare la continuazione del rapporto di lavoro (Brühwiler, Komm. zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337 CO, N. 7 c).

E. 6

Nel caso concreto, come peraltro rilevato dal primo giudice, il comportamento tenuto dalla lavoratrice è indubabilmente scorretto: forse, come sostiene lei stessa, rientrava nei suoi compiti di aprire tutte le buste che giungevano in ditta, ma si può escludere che essa potesse prendere atto del contenuto degli invii che esplicitamente erano indicati dal mittente come riservati o personali: l'istante si limita infatti a sostenere di averli dovuti aprire e consegnare (istanza, pag. 3). Anzi, proprio l'indebita presa di conoscenza dell'invio appare come l'addebito maggiore a carico dell'istante, dal momento che la successiva copiatura nell'agenda della segreteria dei salari di altri dipendenti, rispettivamente dei quadri dell'azienda né concerne in sé un segreto della stessa, né avrebbe potuto ragionevolmente essere usato dalla dipendente a suo vantaggio, come ipotizza invece la convenuta, già perché un aumento del suo salario avrebbe comunque dovuto essere pattuito. Quindi, anche a dipendenza delle contenute conseguenze dell'atto (senza tuttavia volerne bagatellizzare la portata) non v'è motivo di scostarsi dalla valutazione operata dal primo giudice; la mancanza, peraltro scoperta per la prima volta a carico della lavoratrice, è infatti di quelle di cui il datore di lavoro -tutto ben considerato- deve segnalare l'importanza alla lavoratrice e, se lo ritiene, avvertirla che -in caso di ripetizione- sarebbe licenziata senza preavviso, ma è escluso che possa comportare già ora tale sanzione, la gravità della stessa dovendo essere non solo valutata soggettiva da chi disdice il contratto, ma anche corrispondere a canoni oggettivi (Brühwiler , op. cit., ibidem, N.

E. 7

L'appellante sostiene la legittimità del licenziamento in tronco (almeno in questa sede) anche in base al fatto che l'azione dell'istante configura reato penale. Sennonché, la circostanza -prescindendo da un esame dei presupposti oggettivi e soggettivi riferiti ai reati

ipotizzati- non imporrebbe al giudice di considerare eo ipso il comportamento in esame sufficientemente grave al punto da giustificare l'applicazione dell'art. 337 CO. Infatti, se appare conforme a una valutazione oggettiva della fattispecie che azioni penalmente rilevanti (tanto più se commesse nei confronti del partner contrattuale) sono di regola gravi al punto da non più permettere la continuazione del rapporto di lavoro, la valutazione atiene comunque all'apprezzamento del giudice il quale, oltre alla gravità dei fatti in sé, considererà anche la gravità dei reati ipotizzabili e l'incidenza più o meno importante degli stessi sul rapporto lavorativo e sul pregiudizio che può esserne derivato (cfr. al proposito Brühwiler , op. cit., art. 337 CO, N. 2, b, cpv. 1; Rehbinder , in Comm. di Berna, 1992, art. 337 CO, N. 9). Nel caso in esame, è almeno sostenibile che l'aspetto penale dell'apertura dell'invio a lei non personalmente destinato e la successiva presa di conoscenza del contenuto è così poco rilevante da non essere stato considerato né dalla convenuta (nella fase preprocessuale e in prima sede), né dal giudice; ciò che è almeno un indizio che la punibilità dell'azione avrebbe assunto -in caso di accertata sufficiente gravità- carattere soltanto abbondanziale.

E. 8

A titolo abbondanziale va ancora rilevato che l'indagine compiuta d'ufficio da questa Camera in merito alla legittimazione attiva dell'istante ha dato esito positivo dal momento che la Cassa disoccupazione _____ ha sì effettuato prestazioni in favore dell'assicurata, ma non sulla base dell'art. 29 cpv. 1 LADI. Ne consegue che la decisione del Segretario assessore merita integrale conferma, mentre l'appello dev'essere respinto. Il giudizio sulle ripetibili segue la soccombenza. Motivi per i quali, richiamati per le spese gli art. 148 e 417 cpv. 1 lett. e CPC, nonché la TOA pronuncia: 1. L'appello 6 maggio 2002 di _____, è respinto. 2. Il giudizio è esente da spese e da tassa di giustizia. L'appellante verserà a _____, l'importo di fr. 500.- a titolo di ripetibili. 3. Intimazione: - _____ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2. 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.