

TI_GERICHTE 12.2005.22 vom 4. Oktober 2005

TI Tribunale d'appello, 2005-10-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2005.22

FR: TI_GERICHTE 12.2005.22 du 4 octobre 2005

IT: TI_GERICHTE 12.2005.22 del 4 ottobre 2005

Regeste

Contratto di lavoro, licenziamento immediato per cause gravi negato per reazione tardiva del datore di lavoro, commisurazione dell'indennità per licenziamento ingiustificato, responsabilità del lavoratore, pagamento in denaro delle vacanze non godute nel periodo di disdetta

Erwägungen

E. 1

Nella fattispecie il Pretore, dopo aver esaminato i motivi che hanno indotto la datrice di lavoro a licenziare con effetto immediato l'attore, illustrati nella lettera del 28 agosto 2002 (doc. K), ha negato che gli stessi potessero giustificare un licenziamento immediato per cause gravi, lasciando indeciso il quesito di sapere se la lettera inviata il 12 giugno 2002 al Consiglio di Stato e ai Comuni azionisti della convenuta non giustificasse per il suo tenore e le affermazioni in essa contenuta una rescissione immediata del contratto di lavoro, perché a ogni modo la reazione della datrice di lavoro era stata tardiva. La convenuta era infatti venuta a conoscenza della lettera e del suo contenuto al più tardi nel periodo compreso tra il 19 giugno e il 2 luglio 2002 e dando disdetta il 28 agosto 2002 ha indugiato troppo, perdendo il diritto di licenziare con effetto immediato il dipendente. In un secondo tempo il Pretore ha determinato le pretese dell'attore per il licenziamento immediato non giustificato, e ha stabilito che il termine di preavviso di 6 mesi previsto dal contratto decorreva dalla notifica della disdetta, il 30 agosto 2002, di modo che il lavoratore aveva diritto allo stipendio fino al 28 febbraio 2003, per l'importo lordo di fr. 45'000.- oltre fr. 5'000.- per quota parte di tredicesima. Ha invece respinto le pretese per vacanze non godute, di cui il dipendente avrebbe potuto godere nel periodo di preavviso di sei mesi, per l'indennità di incentivo del 2001, non provata, e del 2002 per mancato raggiungimento dell'obiettivo, consistente nel risparmio sul preventivo. A titolo di indennità per licenziamento ingiustificato il Pretore ha riconosciuto al dipendente fr. 11'250.- netti, pari a un mese e mezzo di stipendio, tenendo conto di tutte le circostanze, in particolare la concolpa del dipendente, la sua età e la critica situazione finanziaria della datrice di lavoro. Ha così accolto l'azione principale per l'importo complessivo di fr. 61'250.-, comprensivo di fr. 45'000.- a titolo di salario lordo per sei mesi, fr. 5'000.- a titolo di quota parte tredicesima, e fr. 11'250.- per indennità di licenziamento ingiustificato, oltre interessi al 5% dal 1° settembre 2002. Il Pretore ha invece respinto integralmente l'azione riconvenzionale promossa dalla datrice di lavoro, ritenendo che essa non poteva rendere responsabile il dipendente per il superamento del preventivo relativo all'intervento della ditta _____.

E. 1.1

La AP 1 è condannata a versare a AA 1 gli importi di a) fr. 50'000.- lordi b) fr. 11'250.- netti c) fr. 17'453.80 lordi oltre interessi al 5% dal 1° settembre 2002.

E. 1.2

Dall'ammontare di cui al dispositivo cifra 1.1 lett. a) e c) andranno dedotti e riversati gli oneri sociali di legge.

E. 1.3

Le spese di fr. 313.- e la tassa di giudizio di fr. 2'700.- sono poste a carico dell'attore in ragione di 1/3 e della convenuta in ragione di 2/3. La convenuta verserà a AA 1 fr. 3'000.- per ripetibili ridotte. IV. Le spese dell'appello adesivo consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 450.- b) spese fr. 50.- totale fr. 500.- già anticipate dall'appellante adesivo restano a suo carico per 1/3 e a carico della controparte per 2/3, con l'obbligo per quest'ultima di rifondere all'appellante adesivo fr. 800.- per ripetibili ridotte di appello. V. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Città. terzi implicati Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente Il segretario

E. 2

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 è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata sembra essere l'unica soluzione praticabile. Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente 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 313, cons. 3). La parte che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti dell'insostenibile continuazione del medesimo, deve portarne la prova. E' invece la controparte a dover provare che, malgrado la presenza di motivi gravi, il partner contrattuale avrebbe dovuto soggettivamente tollerare la continuazione del rapporto di lavoro (Brühwiler, Komm. zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337 CO, N. 7 c). Secondo costante giurisprudenza e dottrina unanime, la parte che vuole disdire il contratto per cause gravi dispone solo di un breve periodo di riflessione per notificare il licenziamento immediato. Un'attesa troppo lunga permette infatti di ritenere che la continuazione della relazione contrattuale è possibile fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta (DTF 123 III 86 consid. 2a e rif. citati, 127 III 310 consid. 4b pag. 315). La durata del periodo di riflessione dipende dal caso concreto, ma i principi dell'uguaglianza davanti alla legge e della sicurezza del diritto devono essere rispettati. La giurisprudenza del Tribunale federale pone un termine generale, presunto appropriato, e accorda un termine supplementare a colui che intende rescindere il contratto solo quando le circostanze particolari del caso esigono un'eccezione. Di principio il datore di lavoro dispone di 2-3 giorni di riflessione prima di notificare un licenziamento immediato, esclusi i giorni festivi e i fine settimana (DTF 93 II 18). Una proroga di qualche giorno si giustifica solo a titolo eccezionale, in particolare se è imposta dalle esigenze della vita economica ordinaria, per esempio quando in seno a una persona giuridica la decisione di licenziare rientra nelle competenze di un organo costituito di più membri (DTF 130 III III 28 consid. 4.4 pag. 34, 123 III 86 consid. 2a). Sull'appello principale

E. 3

La convenuta rimprovera al Pretore di non aver debitamente valutato le mancanze dell'attore, dirigente della società e quindi con accresciuto onere di responsabilità, e di aver ritenuto intempestivo il licenziamento immediato, deciso il 28 agosto 2002. L'appellante afferma che uno dei principali rimproveri da lei mossi all'attore consisteva nel ripetuto rifiuto di costui di svolgere un turno in sala comandi, così da ridurre i costi del personale e salvare l'azienda prossima al fallimento, in palese violazione delle istruzioni ai sensi dell'art. 321d CO. Tale mancanza, insufficientemente considerata dal primo giudice, giustifica per sé sola, secondo l'opinione della convenuta, la rescissione immediata del contratto, poiché l'attore, quale dirigente della società, doveva impegnarsi personalmente nel suo risanamento. Il licenziamento notificato il 28 agosto 2002 era inoltre tempestivo, poiché l'attore aveva rifiutato di seguire le istruzioni ancora il 14 agosto 2002 (doc. J) in una lettera al presidente del Consiglio di amministrazione, che non poteva agire solo ma doveva approfondire la situazione con gli altri membri del Consiglio di amministrazione in un periodo di vacanze, di modo che un periodo di riflessione di 8 giorni lavorativi non era eccessivo.

E. 4

Nella lettera di licenziamento del 28 agosto 2002 (doc. K), la convenuta ha indicato al dipendente che lo licenziava con effetto immediato perché era venuto a mancare il rapporto di fiducia reciproco, per il disaccordo manifestato dal direttore alle proposte di definizione del suo ruolo imposte dalla "difficilissima situazione economica della società" e per altre ragioni, quali il fatto che il responsabile tecnico della società registrato a Berna non era il direttore tecnico ma un altro dipendente, l'esecuzione regolare di perizie per terzi e la divulgazione all'esterno di notizie confidenziali utilizzando la carta da lettera ufficiale della società. La lettera di licenziamento non contiene tuttavia date né indicazioni precise sui fatti rimproverati al dipendente, in particolare non menziona quando il Consiglio di amministrazione è venuto a conoscenza dei singoli comportamenti che riteneva cause gravi di licenziamento e che l'hanno indotta a tale decisione. A prescindere dalla gravità del comportamento rimproverato al direttore tecnico, la reazione del Consiglio di amministrazione il 28 agosto 2002 è ampiamente tardiva sia per quel che concerne la comunicazione a terzi di notizie confidenziali, sia per l'esecuzione di perizie e per la mancata registrazione a Berna come capo tecnico degli impianti. In effetti la divulgazione a terzi di notizie confidenziali risale al 12 giugno 2002 con la nota lettera al Consiglio di Stato e ai Municipi della regione (cfr. in particolare doc. 7, 8), di cui il Consiglio di amministrazione ha avuto conoscenza pressoché immediata, sia in copia a cura dell'attore, sia al momento delle risposte dei Municipi interpellati. L'esecuzione "regolare" di perizie per terzi corrisponde a una perizia giudiziaria eseguita dal direttore tecnico per la Pretura di Bellinzona, il cui decreto di nomina risale al 31 maggio 2001 (doc. S) e al 26 febbraio 2002 (doc. T). L'appellante non ha precisato a quale data essa è venuta a conoscenza dell'incarico giudiziario assunto dall'attore per la Pretura di Bellinzona. Essa sostiene invece di aver appreso della mancata designazione a capo-tecnico "appena prima" di procedere al licenziamento immediato, fatto questo non contestato negli allegati di causa dalla controparte. Se non che, nella risposta del 6 febbraio 2003 l'appellante si era limitata a dire di aver reagito "appena appresa" la circostanza, senza dare indicazioni temporali precise, mentre l'attore nella replica aveva rilevato che la lettera doc. 14 risale al 5 ottobre 2001 (pag. 9) e non poteva dunque giustificare il licenziamento immediato. A fronte della contestazione di controparte sull'immediatezza della sua reazione, di conseguenza, la convenuta avrebbe dovuto provare a quale data era venuta a conoscenza del ruolo effettivo

svolto dal direttore tecnico nei confronti dell'autorità federale. L'istruttoria è tuttavia silente al riguardo e la convenuta non ha pertanto provato di aver avuto una tempestiva reazione.

E. 5

Rimane il rifiuto dell'attore di seguire le istruzioni del Consiglio di amministrazione, manifestato da ultimo il 14 agosto 2002 (doc. J). Il disaccordo verteva in sostanza sull'obbligo di eseguire un turno in sala comandi, che non rientrava nei compiti del direttore tecnico menzionati nel mansionario allegato al contratto di lavoro doc. A, come per altro ammette l'appellante medesima (pag. 6). Il contratto di lavoro prevedeva che le eventuali modifiche dovevano essere presentate in forma scritta e controfirmate dalle parti (punto 13, doc. A), ciò che non è avvenuto nella fattispecie, la convenuta avendo imposto unilateralmente al direttore tecnico un cambiamento del suo ruolo per adeguarlo alle nuove realtà economiche in cui essa si trovava. Il Consiglio di amministrazione della società convenuta, confrontato alle crescenti difficoltà economiche, ha voluto ristrutturare l'azienda per ridurre in modo drastico i costi del personale dal 2001, e nel dicembre 2000 ha proposto al direttore tecnico di assumere mansioni aggiuntive rispetto a quanto previsto nel contratto doc. A, chiedendogli di "indossare la tuta blu" e di essere presente non solo per svolgere turni in sala comandi ma anche sul tracciato delle piste e durante i lavori, per seguire anche tutti i lavori pratici (deposizione Ferruccio Nessi, 13 ottobre 2003, pag. 13). Il Consiglio di amministrazione riteneva infatti troppo alto lo stipendio del direttore tecnico e tenuto conto del suo ruolo decisivo non ha voluto ridurre lo stipendio ma aggiungere nuove mansioni, ciò che l'interessato non ha accettato (ibidem). Il Consiglio di amministrazione non ha mai formalmente avvertito il dipendente che il rifiuto di accettare la ristrutturazione proposta nel dicembre 2000 avrebbe comportato un suo licenziamento (come ammette la convenuta, appello pag. 12). Il dipendente era invero cosciente del fatto che la sua posizione nell'azienda era precaria, come dimostra il tenore della corrispondenza e della lettera inviata il 12 giugno 2002 al Consiglio di Stato e ai Municipi della regione (doc. F, G, H, 7, 8), ma non era stato avvertito del rischio di un licenziamento immediato qualora avesse persistito nella sua posizione. Del resto ancora nelle sue lettere del 6 giugno 2002 (doc. E) e del 5 agosto 2002 (doc. H) la convenuta ha comunicato all'attore la necessità di definire il ruolo del direttore tecnico nell'ambito della ristrutturazione, senza prospettargli con chiarezza quali sarebbero state le eventuali conseguenze di un suo rifiuto ad accettare le proposte. Ne deriva che il diniego dell'attore di accettare la modifica delle sue mansioni, imposta unilateralmente dalla convenuta, non raggiunge nelle circostanze descritte la gravità necessaria per giustificare un licenziamento immediato. Il comportamento dei dirigenti deve invero essere valutato con accresciuto rigore per la responsabilità loro conferita nell'azienda dalla loro funzione (DTF 127 III 86 consid. 2c pag. 89), ma ciò non li priva della facoltà di far valere i diritti garantiti dal contratto di lavoro e non li assolve al Consiglio di amministrazione, nemmeno in situazioni di crisi finanziaria. In mancanza di una causa grave giustificante il licenziamento immediato del 28 agosto 2002 si può lasciare indeciso il quesito di sapere se il periodo di riflessione di 8 giorni rivendicato dall'appellante sia ancora tempestivo, in assenza di qualsivoglia spiegazione sulla necessità di una proroga rispetto al periodo di 2-3 giorni ritenuto appropriato dalla giurisprudenza.

E. 6

A detta della convenuta il licenziamento immediato sarebbe anche giustificato dalla circostanza che l'attore ha prodotto in causa i documenti X e Y, datati 9 e 25 settembre 2002, stilati quindi dopo l'allontanamento dell'attore dai locali della convenuta, violando in

tal modo il dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro. L'argomentazione è proposta per la prima volta in questa sede e come tale si rivela irricevibile, visto il chiaro testo dell'art. 321 cpv. 1 lett. b CPC. Nella risposta di causa la convenuta ha, infatti, contestato la fedefacenza di tali documenti (pag. 14), per poi sostenere in duplice che l'attore li aveva sottratti in violazione del suo dovere di fedeltà, senza ritenerli a quel momento una causa grave di licenziamento immediato. A prescindere dalle discussioni sull'origine dei documenti, vi è inoltre da rilevare che l'attore avrebbe potuto legittimamente chiedere l'edizione di tali documenti nella presente causa per far valere le proprie pretese salariali. In sintesi, quindi, il licenziamento immediato del 28 agosto 2002 si rivela ingiustificato e al riguardo l'appello è sprovvisto di fondamento.

E. 7

. Con riferimento alle conseguenze del licenziamento ingiustificato, l'appellante rimprovera al Pretore di aver riconosciuto all'attore il diritto a un'indennità per licenziamento ingiustificato, nonostante l'importante concolpa del dipendente e la propria grave situazione finanziaria. a) Secondo l'art. 337c cpv. 3 CO, in caso di licenziamento in tronco senza motivo grave, il giudice può obbligare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità al lavoratore. Per quel che concerne la determinazione dell'indennità per ingiusto licenziamento immediato il giudice gode di un largo potere di apprezzamento e prende in considerazione tutti gli elementi del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, come pure la natura e l'importanza delle mancanze (DTF 127 III 351 consid. 4 a pag. 354). Contrariamente alla lettera della norma, la dottrina ne nega il carattere facoltativo (DTF 120 II 247, 116 II 300; II CCA 5 novembre 1998 in re S./C.; Reh binder , Berner Kommentar, n. 8 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel , Arbeitsvertrag, 1992, n. 8 ad art. 337c CO). L'esenzione del datore di lavoro dal pagamento dell'indennità costituisce un caso eccezionale, in cui - nonostante il licenziamento in tronco ingiustificato - vi è l'assenza di un comportamento censurabile del datore di lavoro (DTF 121 III 64 consid. 3c pag. 68; 120 II 247, 116 II 300; II CCA 15 febbraio 2000 in re B./B.SA, 5 novembre 1998 in re S./C.; JAR 1991, pag. 276; Honsell/Vogt/Wiegand , Commentario basilese, 1996, n. 3 ad art. 337c CO), oppure in presenza, ma solo unitamente ad altre circostanze giustificanti tale risultato, di una grave concolpa del dipendente (II CCA 27 maggio 1999 in re C./T. SA). b) Nella fattispecie la convenuta non può essere considerata esente da colpe, già per il fatto di aver notificato un licenziamento in tronco in assenza di un reale motivo grave che lo giustificasse, dopo aver tentato di imporre al lavoratore una modifica unilaterale del contratto. L'attore non è invero esente da rimproveri per quel che concerne la divulgazione di informazioni interne al Consiglio di amministrazione in un momento delicato per la situazione finanziaria della datrice di lavoro. Il Pretore ha nondimeno ritenuto, valutando l'insieme delle circostanze, tra le quali la non più giovane età dell'attore (1948), la lunga attività nel settore e le difficoltà finanziarie della convenuta, di riconoscere un'indennità per ingiusto licenziamento pari a un mese e mezzo di stipendio per complessivi fr. 11'500.-. L'importo appare commisurato alle circostanze del caso concreto (DTF 121 III 64 consid. 3b e 3c) e non eccede il potere di apprezzamento di cui gode il primo giudice. Al riguardo l'appello si rivela dunque infondato.

E. 8

L'appellante ripropone in questa sede le sue pretese riconvenzionali per il risarcimento del danno di fr. 34'079.90, corrispondente al maggior costo dei lavori di revisione delle sciovie

che essa sostiene di aver subito in seguito all'errata pianificazione dei lavori commessa dal direttore tecnico. Il Pretore ha respinto nel merito la pretesa, ritenuta non provata, e ha pertanto lasciato indeciso il quesito di sapere se la datrice di lavoro l'aveva fatta valere tempestivamente con la domanda riconvenzionale. Nel proprio appello la convenuta ribadisce di aver reagito tempestivamente, poiché già il 23 ottobre 2002 essa aveva posto in compensazione delle pretese salariali dell'attore il danno derivante dal superamento del preventivo allestito a suo tempo dalla _____ (doc. P). Essa rileva inoltre di aver fatto valere la propria pretesa non appena ha avuto a disposizione i documenti relativi alla responsabilità dell'attore, quando il rapporto professionale non poteva ancora dirsi concluso, avendo l'attore contestato il licenziamento in tronco.

E. 9

Giusta l'art. 321e CO il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al suo datore di lavoro. La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado d'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quale il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere (art. 321e cpv. 2 CO). Tali circostanze possono essere prese in considerazione per stabilire l'estensione del risarcimento (art. 99 cpv. 3 CO, che rinvia agli art. 42 e 44 CO), nel quale il giudice dispone di un ampio potere di apprezzamento (DTF 110 II 349, 97 II 151). Il datore di lavoro deve provare la violazione degli obblighi contrattuali (Aubert , in: Commentaire romand, n. 4 ad art. 321e CO; Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail annoté, Lausanne 2001, n. 1.13 ad art. 321e CO), mentre il lavoratore deve addurre e provare le circostanze che escludono la sua colpa (ibidem; Rehbinder , Berner Kommentar, n. 17 ad art. 321e CO). Il datore di lavoro deve far valere le pretese a lui note nell'importo o nel principio contro il lavoratore al più tardi alla fine del rapporto contrattuale (Wyler , Droit du travail, pag. 105; Vischer , Der Arbeitsvertrag, 3a ed., pag. 195), in difetto di che si presume che vi abbia rinunciato.

E. 10

Nella fattispecie l'appellante intende rivalersi sull'attore per il superamento del preventivo allestito dalla ditta _____ nell'ambito dei lavori di revisione intrapresi nel 2001 ai 4 impianti di scivvie di _____. L'attore ha trasmesso all'amministratore delegato della convenuta l'offerta della _____ del 1° ottobre 2001 per fr. 85'303.- il medesimo giorno (doc. 18). La _____ ha inviato il 31 dicembre 2001 una fattura di fr. 165'387.15 (doc. 19). L'attore ha chiesto il 21 marzo 2002 un "rapporto coerente sul sorpasso di spese" (doc. 20) e da una nota manoscritta annotata su tale comunicazione, risulta che nel corso di un colloquio tenutosi a _____ il 17 aprile 2002 _____, direttore della _____ ha comunicato a _____ e _____, membri del Consiglio di amministrazione della convenuta, che il sorpasso di fr. 50'000.- era dovuto alla mancanza del personale a suo tempo promesso dall'attore, confermando poi il 17 ottobre 2002 tale sua posizione (doc. 21). _____ ha confermato nella propria deposizione testimoniale di aver partecipato a tale incontro (verbale del 1° ottobre 2003, pag. 3). L'appellante sapeva pertanto già nell'aprile 2002 che il sorpasso di spesa aveva origine, secondo la fornitrice _____, nella mancata disponibilità del personale qualificato a suo tempo promesso dall'attore, come del resto ha ammesso nella risposta con domanda riconvenzionale (pag. 17). Essa conosceva dunque l'importo e la causa del sorpasso rispetto al preventivo almeno quattro mesi prima del licenziamento immediato dell'attore e non

avendo fatto valere tali pretese al più tardi il 28 agosto 2002, data del licenziamento (doc. K, L), ma solo il 23 ottobre 2002 (doc. P), ha perso il diritto di chiedere all'ex dipendente il risarcimento del danno. Nonostante le contestazioni dell'attore sull'esistenza di cause gravi, infatti, il licenziamento immediato del 28 agosto 2002 era efficace (Vischer , op. cit., pag. 253) e ha messo subito fine al rapporto contrattuale. L'appello della convenuta si rivela dunque sprovvisto di buon esito nel suo insieme, sia per quel che concerne l'azione principale sia per l'azione riconvenzionale. Sull'appello adesivo

E. 11

Dal canto suo l'attore propone appello adesivo contro la sentenza del Pretore per ottenere il versamento di fr. 17'453.80 a titolo di 50,5 giorni di vacanze non godute e di fr. 10'000.- come incentivo per l'anno 2001. Il primo giudice ha respinto entrambe le pretese dell'attore, rilevando che il dipendente avrebbe potuto godere delle vacanze nel periodo di sei mesi di disdetta ordinaria del contratto e che non aveva provato la veridicità dei conteggi sui quali fondava la domanda di incentivo 2001, contestati dalla convenuta. a) In questa sede l'attore sostiene di non aver potuto godere delle vacanze siccome ancora inabile al lavoro per malattia al 100% nel marzo 2003 (doc. AP), e pertanto impedito a beneficiare delle vacanze già per il carattere psicologico dell'affezione. In corso di causa la convenuta non ha contestato il conteggio dei giorni di vacanze, limitandosi a contestare genericamente le pretese per licenziamento ingiustificato e a avanzare velate allusioni sulle cure seguite dall'attore, che era stato visto in esercizi pubblici nonostante fosse inabile al lavoro nella misura del 100% (risposta pag. 13), senza nondimeno mettere in dubbio la fedefacenza dei certificati medici. L'appellante adesivo non nega di aver frequentato ritrovi pubblici e afferma di essere libero "di occupare il proprio tempo libero come meglio crede e nella maniera più efficace per sperare di ottenere una guarigione" (appello adesivo, pag. 28). A parte gli scarni certificati medici (cfr. da ultimo il doc. AP) e le ammissioni dell'attore sul carattere psicologico della sua malattia, tutto si ignora delle sue condizioni valetudinarie. Ciò non toglie che l'attore era ancora in stato di inabilità al lavoro totale l'11 marzo 2003, vale a dire dopo la scadenza del termine di disdetta ordinaria così come calcolato dal primo giudice. Ora, l'impedimento durevole di lavorare per malattia è incompatibile con lo scopo delle vacanze, che è quello di permettere al lavoratore di recuperare le forze fisiche e psichiche (Wyler , op. cit., pag. 251). Ne deriva che l'attore non ha in concreto potuto beneficiare delle vacanze durante i sei mesi di disdetta ordinaria per il suo stato di inabilità totale al lavoro e ha pertanto diritto al pagamento dei giorni di vacanza rivendicati, non contestati dalla controparte, che neppure ha fatto valere la riduzione delle vacanze ai sensi dell'art. 329b cpv. 2 CO. L'appello è di conseguenza fondato per quel che concerne l'importo di fr. 17'453.80 lordi relativi alle vacanze non godute. b) Nella sua petizione l'attore ha preteso il versamento di fr. 10'000.- a titolo di incentivo per l'anno 2001 (cfr. contratto di lavoro, doc. A), asserendo che dal confronto del budget 2001 (doc. X) con il consuntivo del medesimo anno approvato dall'assemblea generale (doc. Y e Z) emergeva un risparmio del 35%. La convenuta ha contestato la fedefacenza dei documenti X, Y e Z (risposta, pag. 14), rilevando che portavano una data successiva al licenziamento dell'attore e in particolare che il budget non era stato approvato dal Consiglio di amministrazione. Il Pretore ha respinto la pretesa ritenendola non provata, per il fatto che i documenti su cui l'attore la fondava erano stati da lui redatti e non avevano trovato riscontro in altri dati oggettivi emananti dalla convenuta o in altre prove. Con l'appello adesivo l'attore afferma di non aver avuto alcun motivo per portare la prova dell'autenticità dei documenti da lui prodotti, visto che la controparte non aveva presentato formale eccezione di falso in causa e

si era limitata a sollevare dubbi sull'autenticità dei documenti, rimasti senza riscontro. Se non che, l'attore e appellante adesivo equivoca sui termini. Egli non nega di aver allestito personalmente i documenti X e Y, che recano la sua sigla a piè di pagina e portano la data del 9 settembre 2002. Di fronte alle contestazioni della convenuta, che in pratica gli rimproverava di aver preparato tali documenti in vista della causa, egli avrebbe dovuto provare che il budget e il consuntivo 2001 da lui prodotti corrispondevano a quelli approvati dal Consiglio di amministrazione e che sono stati riportati nei documenti contabili della convenuta. Ora, l'istruttoria al riguardo è del tutto silente e l'attore non ha chiesto alla convenuta l'edizione di tali documenti, né ha chiesto l'interrogatorio formale dei consiglieri di amministrazione o l'allestimento di una perizia contabile. In siffatte circostanze i documenti X e Y sono rimasti mere affermazioni di parte, senza valore probatorio. Ne discende la reiezione dell'appello adesivo su questo punto. c) Infine, l'appellante adesivo chiede di modificare la ripartizione delle spese e delle ripetibili e rivendica a tale titolo fr. 8'000.-, vale a dire 4/5 di fr. 10'000.-, in funzione della soccombenza. Il Pretore ha compensato le ripetibili tra le parti, da lui ritenute soccombenti in ugual misura. L'accoglimento parziale dell'appello adesivo comporta una modifica corrispondente della ripartizione degli oneri processuali. L'attore aveva chiesto un importo di fr. 114'598.50 e ne ottiene fr. 78'703.80, ciò che corrisponde a una soccombenza di 1/3. In parziale riforma del giudizio impugnato, l'attore ha quindi diritto a un importo per ripetibili ridotte che può essere stabilito a norma dell'art. 9 TOA in fr. 3'000.-, tenendo conto del valore di causa e della media complessità della vicenda.

E. 12

In conclusione, la convenuta risulta integralmente soccombente nel proprio appello, mentre l'attore vede accolte nella misura di circa 2/3 le pretese fatte valere con l'appello adesivo. L'appellante sopporterà dunque gli oneri processuali del suo gravame, e rifonderà all'attore un'equa indennità per ripetibili, oltre a sopportare 2/3 degli oneri processuali dell'appello adesivo e a rifondere per tale rimedio ripetibili ridotte all'attore. Per i quali motivi, richiamati l'art. 148 CPC e la LTG, dichiara e pronuncia: I. L'appello 21 gennaio 2005 di AP 1 è respinto. II. Le spese della procedura di appello consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 1'350.- b) spese fr. 50.- totale fr. 1'400.- già anticipate dall'appellante restano a suo carico, con l'obbligo di rifondere alla controparte fr. 1'800.- per ripetibili di appello. III. L'appello adesivo 9 marzo 2005 di AA 1 è parzialmente accolto e il giudizio impugnato è così riformato:

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