

## **TI\_GERICHTE 12.2006.26 vom 30. Januar 2007**

TI Tribunale d'appello, 2007-01-30, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2006.26](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2006.26)

FR: TI\_GERICHTE 12.2006.26 du 30 janvier 2007

IT: TI\_GERICHTE 12.2006.26 del 30 gennaio 2007

### **Regeste**

contratto di lavoro - licenziamento in tronco

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 30.01.2007 12.2006.26

contratto di lavoro - licenziamento in tronco

Incarto n. 12.2006.26 Lugano 30 gennaio 2007 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Walser e Lardelli segretario: Bettelini, vicecancelliere sedente per statuire nella causa inc. n. DI.2004.751 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 promossa con istanza 6 luglio 2004 da AP 1 rappr. dall' RA 1 contro AO 1 rappr. dall' RA 2 in materia di contratto di lavoro, con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di complessivi fr. 14'939.75 a titolo di indennità per mancato guadagno e licenziamento abusivo, oltre interessi al 5% dal 19 novembre 2002; domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la reiezione dell'istanza, e che il Pretore con sentenza 10 gennaio 2006 ha respinto condannando l'istante a versare alla convenuta fr. 1'000.– per ripetibili; appellante l'istante che con atto di appello 23 gennaio 2006 chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere l'istanza, condannando la convenuta a versarle fr. 1'000.– per ripetibili di prima sede, protestando spese e ripetibili di seconda sede; mentre la convenuta con osservazioni 9 febbraio 2006, postula la reiezione del gravame; letti ed esaminati gli atti ed i documenti prodotti considerato in fatto e in diritto: 1. AP 1 è stato assunto a partire dal 1° maggio 2002 dalla AO 1 (in seguito \_\_\_\_\_) in qualità di autista presso la \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, con un'occupazione al 20% e scadenza del contratto al 30 giugno 2002 (doc. 1). In data 15 maggio 2002 il contratto è stato modificato e al AP 1, con effetto dal 1° luglio 2002 e fino al 30 giugno 2003, è stata affidata la funzione di sostituto ausiliario di pulizia, con un'occupazione del 100% e uno stipendio mensile lordo di fr. 3'828.75 (doc. C e D foglio n. 1). Dal 1° agosto 2002 AP 1 è stato infine trasferito al settore manutenzione e trasporti (doc. K) e il suo stipendio aumentato a fr. 4'465.25 lordi mensili (doc. D foglio n. 2). 2. Con raccomandata del 19 novembre 2002 la AO 1 ha disdetto con effetto immediato il rapporto di lavoro con AP 1 per i motivi indicati nella lettera di licenziamento (doc. E). Con missiva del 27 novembre 2002, il medesimo lavoratore è poi stato anche diffidato dal frequentare “\_\_\_\_\_” (doc. U). Per la controversia sorta a seguito del licenziamento in tronco, le parti hanno dipoi ritenuto – di comune accordo (doc. V) – non applicabile la clausola arbitrale del Regolamento organico cantonale per il personale occupato presso le Case per anziani (ROCA), che deferisce il giudizio alla Commissione paritetica cantonale (CPC). 3. Con istanza del 6 luglio 2004 AP 1 si è quindi rivolto alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, per chiedere la condanna della AO 1 al pagamento di complessivi fr. 14'939.75 lordi quale indennità per mancato

guadagno (fr. 428.01) e licenziamento abusivo (fr. 14'511.74). L'abusività della disdetta del rapporto di lavoro sarebbe, a suo dire, data dal mancato rispetto della procedura prevista dal ROCA per il licenziamento immediato e dall'assenza di gravi motivi. All'istanza si è opposta la convenuta, sostenendo in particolare la non abusività della disdetta del rapporto di lavoro. La disdetta sarebbe, a suo dire, stata determinata in primo luogo dal fatto che l'istante si è “ripetutamente rifiutato di eseguire le mansioni a lui esplicitamente assegnate dalla Direzione e dai suoi superiori”, ma anche “da insofferenza e trascuratezza nell'esercizio delle sue funzioni”, “attività accessorie senza l'autorizzazione della Direzione”, “bestemmie e commenti estremamente pesanti nei confronti delle colleghe di lavoro”, “attenzioni nei confronti di una giovane allieva” ed entrate “negli spogliatoi femminili al momento del cambio abiti”. Di conseguenza, secondo la convenuta, nulla è dovuto all'istante. Esperita l'istruttoria, le parti hanno rinunciato a comparire alla discussione finale, confermandosi nei rispettivi memoriali conclusivi. 4. Con sentenza 10 gennaio 2006 il Pretore, ha accertato il realizzarsi dei presupposti per il licenziamento in tronco di AP 1 e respinto l'istanza. Secondo il primo giudice l'istruttoria ha chiaramente dimostrato un enorme numero di manchevolezze commesse dall'istante nello svolgimento del suo lavoro; la disdetta immediata non è stata poi determinata da un singolo episodio e l'ultima insubordinazione in senso temporale – ossia il rifiuto di spostare un cassonetto dei rifiuti – è stata la classica goccia che ha fatto traboccare un vaso già colmo di tutte le altre manchevolezze di cui si è macchiato l'istante durante l'intera sua relazione contrattuale con la convenuta. Il Pretore evidenzia poi che il rapporto di AP 1 con i superiori e con i colleghi era talmente compromesso da generare una sorta di sollevazione collettiva; il rifiuto di spostare il cassonetto assume dunque una luce di particolare gravità se inserito nel contesto di un rapporto lavorativo già altamente sfiduciato per le violazioni del dipendente. Secondo il primo giudice, in una simile situazione, poco importa quindi il mancato rispetto della procedura prevista dal ROCA e il contenuto delle diffide indirizzate all'istante. 5. Con appello 23 gennaio 2006 AP 1 chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere l'istanza per fr. 14'939.75 lordi oltre interessi al 5% dal 19 novembre 2002, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi. A mente dell'appellante – che chiede preliminarmente l'assunzione in appello di due testimoni rifiutati dal Pretore – non sarebbero dati i presupposti per il licenziamento in tronco. Egli sostiene che il primo giudice, ritenendo giustificato il licenziamento in tronco, avrebbe ommesso di considerare i motivi di disdetta immediata e il mancato rispetto delle procedure formali previsti dagli art. 19 e 20 ROCA. La disdetta sarebbe comunque, a suo dire ingiustificata, per il fatto che sulla scorta degli atti di causa non possono essergli mosse significative mancanze al contratto di lavoro. Le testimonianze prese in considerazione, a suo dire, “in modo pressoché acritico” dal Pretore, proverrebbero da persone tuttora vincolate a un rapporto di lavoro con la AO 1 – soggette a pressioni e ingerenze inammissibili da parte di quest'ultima – e avrebbero pertanto una credibilità ridotta; alcune di esse sarebbero inoltre fondate sul sentito dire o imprecise e quindi di nessuna valenza probatoria. L'episodio del cassonetto della spazzatura non potrebbe infine essere considerato rilevante per giustificare il licenziamento in tronco, in quanto non costituisce una violazione del contratto di lavoro e si inserisce nel contesto di una plateale provocazione del datore di lavoro. Con osservazioni 9 febbraio 2006 l'appellata postula la reiezione del gravame con argomenti di cui si dirà, se del caso, nel seguito. 6. Prima di entrare nel merito dell'appello, è necessario evadere la richiesta dell'appellante, formulata all'attenzione della scrivente Camera, di sentire due testimoni già rifiutati dal Pretore. La richiesta deve essere disattesa. Va in effetti ricordato che l'assunzione di nuove prove in

appello costituisce una semplice facoltà conferita alla Corte, che vi farà capo con estrema prudenza, in quanto eccezione del divieto generale di nova in appello ( Cocchi/Trezzini , CPC-TI , op. cit., m. 2 ad art. 322), se e nella misura in cui dovesse ritenerlo utile per la formazione del suo convincimento ( Cocchi/Trezzini , op. cit., m. 1 e 6 ad art. 322), ciò che nella fattispecie non è tuttavia il caso. Del resto, in base agli atti, le testimonianze in questione appaiono anche irrilevanti per il giudizio, essendo riferite esclusivamente al precedente rapporto di lavoro dell'appellante, che non è oggetto di giudizio ( Cocchi/Trezzini , op. cit., m. 21 ad art. 322).

7. Secondo l'appellante il primo giudice, ritenendo giustificato il licenziamento in tronco, avrebbe ommesso di considerare i motivi di disdetta immediata previsti dagli art. 19 e 20 ROCA. Egli tuttavia non spiega – né tantomeno lo ha fatto in prima sede – in cosa divergerebbero i predetti motivi dai principi dell'art. 337 CO applicati dal Pretore. Per nulla motivato, su questo punto il ricorso va dichiarato irricevibile (art. 309 cpv. 2 lett. f CPC combinato con il cpv. 5). L'appellante sostiene poi che gli art. 19 e 20 ROCA prevedono, “anche in vista di un licenziamento in tronco ex art. 337 CO, precise disposizioni formali a tutela del lavoratore che non possono essere derogate”. Il mancato rispetto delle procedure formali previste dalle predette norme renderebbe, a suo dire, ingiustificato il licenziamento in tronco messo in atto dalla STAC e giustificerebbe l'attribuzione delle indennità richieste. A torto. E' pur vero che l'art. 19 cpv. 1 lett. d del ROCA annovera il licenziamento immediato per cause gravi tra le sanzioni disciplinari; sanzioni, queste ultime, subordinate dall'art. 20 cpv. 1 e 2 ROCA ad una precisa procedura (inchiesta preventiva, informazione del dipendente sull'accusa mossagli e sui risultati dell'inchiesta e assistenza garantita al lavoratore). Il datore di lavoro, in base al ROCA, è dunque vincolato da norme di comportamento, il cui mancato rispetto può aver influsso sulla validità della disdetta. La validità formale del licenziamento in tronco non è tuttavia stata impugnata, nei termini previsti dall'art. 20 cpv. 4 ROCA, né davanti alla Commissione paritetica cantonale (CPC), né tantomeno davanti al Pretore. Neppure l'appellante sostiene che la disdetta non sia formalmente valida né pretende (o ha preteso) di essere reintegrato nelle sue funzioni lavorative. Non essendo stata impugnata dal profilo formale, la disdetta è da considerarsi valida e l'appellante non può ora far valere il mancato rispetto della procedura prevista dal ROCA quale motivo fondante l'abusività della disdetta. Su questo punto l'appello cade dunque nel vuoto.

8. Ritenuto che la pretesa violazione dei presupposti formali non è motivo sufficiente per ritenere abusiva la disdetta, non resta ora che esaminare se il licenziamento in tronco adempia i requisiti dell'art. 337 CO.

8.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 cpv. 1 CO). A norma dell'art. 337 cpv. 2 CO vi è causa grave quando non è esigibile per ragioni di buona fede da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto. In altre parole, è data causa grave quando è stato distrutto o scosso a tal punto il rapporto di fiducia tra le parti da non potersi più pretendere la continuazione del rapporto contrattuale, rispettivamente quando la disdetta immediata appare come l'unica soluzione possibile (per tutti: Rehbindler/ Portmann , Basler Kommentar, 3 a ed., n. 1 e 2 ad art. 337 CO). Su questo presupposto, ossia per sapere se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto delle circostanze specifiche della fattispecie, in particolar modo della posizione e della responsabilità del dipendente, del genere e della durata del rapporto di lavoro e della gravità della violazione contrattuale (DTF 127 III 113).

8.2 Il Pretore ha ritenuto che AP 1 ha mancato gravemente ai suoi obblighi contrattuali soprattutto per il comportamento avuto nei confronti delle colleghe e del datore di lavoro. Con riferimento

alla testimonianza di \_\_\_\_\_, menzionata dal primo giudice – a fondamento della mancata collaborazione dell'istante e delle sue imprecazioni conseguenti a richieste di collaborazione che gli venivano fatte – l'appellante sostiene che le affermazioni della teste si fonderebbero solo sul sentito dire. L'appellante non s'avvede tuttavia che, per affermazione della stessa teste (act. IV pag. 2 verso il basso), le imprecazioni rivolte al personale curante che chiedeva la sua collaborazione e la mancanza di collaborazione (act. IV pag. 2 dall'alto fino al mezzo) sono riferite a conoscenza diretta della medesima. Per quanto attiene alle inopportune incursioni dell'istante negli spogliatoi femminili, mentre le colleghe si stavano cambiando, – pure oggetto di considerazione del primo giudice – l'appellante sostiene che gli spogliatoi erano misti e che, all'epoca, egli era addetto alle pulizie. L'appellante omette tuttavia che gli spogliatoi, benché misti, erano fisicamente divisi e che egli entrava nella parte riservata alle donne proprio mentre le medesime erano presenti (act. IV pag. 7 verso il basso). La teste \_\_\_\_\_ riferisce di aver subito le inopportune incursioni di AP 1 negli spogliatoi in almeno tre circostanze, ciò che l'ha indotta ad andare personalmente in direzione a sporgere reclamo (act. IV pag. 7 verso il basso). Il fatto poi che la teste non abbia riferito il nome delle altre colleghe che si sono lamentate, assieme a lei, dell'agire dell'istante non ne inficia di certo la credibilità, non fosse altro per il tempo trascorso dai fatti e il comprensibile imbarazzo a riferirli. D'altro canto comunque l'appellante neppure prova che le colleghe, che hanno deposto a suo carico – e tra queste \_\_\_\_\_, vittima del predetto molesto comportamento – siano state costrette dal datore di lavoro ad attestare fatti non veri. Le argomentazioni dell'appellante cadono dunque palesemente nel vuoto. 8.3 Il Pretore ha considerato il rifiuto di spostare il cassonetto dei rifiuti – che ha indotto per finire il datore di lavoro a notificare il licenziamento in tronco – di particolare gravità, perché inserito nel contesto di un rapporto lavorativo già altamente sfiduciato a causa delle violazioni commesse dal dipendente. L'appellante minimizza la portata dell'episodio, rilevando che lo spostamento del cassonetto non rientrava nelle sue mansioni lavorative. A torto. Dagli atti emerge che AP 1 aveva incombenze nell'ambito dei trasporti e della manutenzione (doc. K e L). Era di fatto l'operaio tutto fare (act. V pag. 6 verso il basso e pag. 7 in basso). Lo spingere il container dei rifiuti “fino al cancello della Casa” era dunque una sua specifica incombenza. Del resto, il fatto che la mansione della manutenzione vada intesa in senso ampio emerge anche dal documento L (pag. 2 in alto), nel quale AP 1 fa esplicito riferimento alla “manutenzione del giardino”. Mal si comprende per quale motivo l'appellante escluda dai propri compiti lo spingere il cassonetto dei rifiuti, allorché la manutenzione del giardino produce rifiuti da eliminare. Dagli atti traspare poi che l'atteggiamento provocatorio non è stato tenuto dal direttore all'atto di chiedere al AP 1 lo spostamento del cassonetto, quanto piuttosto da quest'ultimo nel rifiutare l'ordine. Il teste \_\_\_\_\_ riferisce in effetti di aver sentito, in detta circostanza, l'appellante rispondere che “lui non era lì per pulire merda”. Le argomentazioni dell'appellante cadono pertanto nuovamente nel vuoto. 9. In conclusione, l'appello in oggetto, infondato su ogni punto, deve essere respinto e la decisione del Pretore confermata. Non si prelevano tasse né spese trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore a fr. 30'000.–. L'istante, interamente soccombente, verserà alla convenuta un'equa indennità per ripetibili. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC e la TOA, pronuncia: 1 . L'appello 23 gennaio 2006 di AP 1 è respinto . 2 . Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà alla AO 1 fr. 600.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 terzi implicati Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente

segretario Rimedi giuridici Contro la presente sentenza è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Nelle cause a carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF).

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