

## **TI\_GERICHTE 12.2007.11 vom 21. Juni 2007**

TI Tribunale d'appello, 2007-06-21, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2007.11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2007.11)

FR: TI\_GERICHTE 12.2007.11 du 21 juin 2007

IT: TI\_GERICHTE 12.2007.11 del 21 giugno 2007

### **Regeste**

Licenziamento immediato.

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 21.06.2007 12.2007.11

Licenziamento immediato.

Incarto n. 12.2007.11 Lugano 21 giugno 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 segretaria: Verda, vicecancelliera sedente per statuire nella causa inc. n. DI.2006.791 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, promossa con istanza 14 giugno 2006 da AO 1 rappr. dall 'RA 2 contro AP 1 rappr. dall ' RA 1 in materia di contratto di lavoro, con cui l ' istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di complessivi fr. 22 ' 398.70 oltre interessi al 5% dal 9 maggio 2006, ridotti con lettera 3 luglio 2006 a fr. 17 ' 849.90, a titolo di indennità per mancato guadagno, oltre a un'indennità per licenziamento ingiustificato da determinarsi dal giudice; domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la reiezione dell ' istanza e che il Pretore con sentenza 4 gennaio 2007 ha parzialmente accolto, condannando la convenuta a versare all ' istante fr. 3 ' 625.- oltre interessi al 5% dal 15 luglio 2006 per perdita di guadagno e fr. 7 ' 500.- per indennità; appellante la convenuta che con atto di appello 18 gennaio 2007 chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di respingere l ' istanza o, in via subordinata, di accoglierla limitatamente a fr. 3 ' 291.65 oltre interessi al 5% dal 15 luglio 2006, con protesta di ripetibili di entrambe le sedi; mentre l ' istante non ha presentato osservazioni; letti ed esaminati gli atti ed i documenti prodotti considerato in fatto: A. AO 1 è stato assunto da AP 1 in qualità di venditore dal 1° aprile 1990, dapprima presso il negozio di abbigliamento di \_\_\_\_\_, poi per quello di \_\_\_\_\_ (doc. G). Egli è in seguito stato promosso responsabile acquisti del reparto uomo del negozio di \_\_\_\_\_. La sera del 9 maggio 2006 la datrice di lavoro ha notificato telefonicamente al dipendente la rescissione immediata del rapporto di lavoro, confermata con lettera 10 maggio 2006 "a causa del suo inaccettabile comportamento, ripetutamente aggressivo e minaccioso, nei confronti della signora \_\_\_\_\_ in presenza di alcuni colleghi, in data 9 maggio 2006" (doc. A). Il licenziamento, contestato da AO 1 per il tramite del Sindacato RA 2 (doc. D), è stato confermato da AP 1 con lettera 14 giugno 2006 (doc. E). B. Con istanza 14 giugno 2006 AO 1 si è rivolto alla Pretura del Distretto di Lugano, contestando l ' esistenza dei presupposti del licenziamento in tronco. L ' istante ha chiesto che la convenuta fosse condannata a pagargli complessivi fr. 22 ' 398.70 oltre interessi al 5% dal 9 maggio 2006, importo ridotto con scritto 3 luglio 2006 a fr. 17 ' 849.90, oltre un importo da stabilire dal giudice quale indennità per ingiusto licenziamento. All ' udienza 23 agosto 2006 l ' istante ha confermato le proprie domande, alle quali si è opposta

la convenuta. Esperita l'istruttoria, le parti hanno ribadito i loro rispettivi punti di vista con conclusioni 14 e 15 novembre 2006. Con sentenza 4 gennaio 2007, il Pretore ha negato il realizzarsi dei presupposti del licenziamento in tronco di AO 1 e in parziale accoglimento dell'istanza ha quindi condannato AP 1 a versare a AO 1 fr. 7 ' 500.- quale indennità per licenziamento immediato ingiustificato e fr. 3 ' 625.- oltre interessi per lo stipendio che avrebbe percepito sino al termine ordinario di disdetta, dedotte le indennità di disoccupazione percepite dall'istante. C. Con appello 18 gennaio 2007 AP 1 chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di respingere l'istanza, in subordine di accoglierla limitatamente a fr. 3 ' 291.65 oltre interessi. AO 1 non ha invece presentato osservazioni. considerato in diritto:

1. Il primo giudice ha spiegato che, nella fattispecie, il mero atteggiamento minaccioso assunto dal dipendente, che non ha commesso alcuna via di fatto né ha insultato \_\_\_\_\_, non può costituire da solo motivo di licenziamento immediato. Occorre che lo stesso assuma oggettivamente una connotazione di una tale gravità da non permettere la continuazione della relazione contrattuale sino al prossimo termine di disdetta. Ciò che il Pretore non ha ritenuto attuale nella fattispecie. AO 1 era dipendente sin dal 1990 e, fino al 9 maggio 2006, non risulta esservi stato né alcun precedente negativo, né alcun avvertimento nei suoi confronti. Anzi, egli aveva già ottenuto una promozione, da venditore a quadro. Il dipendente ha avuto – per la prima volta, nel retrobottega, verso l'orario di chiusura del negozio e non in presenza di clienti – uno scambio di vedute con la figlia dei proprietari, con espressioni non oggettivamente minacciose, benché proferite con rabbia e fors'anche ad alta voce. Motivo per cui il primo giudice non ha ritenuto giustificato il licenziamento in tronco da parte del datore di lavoro.
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. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a). Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31; 129 III 351 consid. 2.1). 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 consid. 3). Il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, deve portarne la prova ( Brunner/Bühler/Wäber/Bruchez , Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basilea 2005, ad art. 337, pag. 263 n. 13).
3. Nel caso in rassegna il licenziamento immediato trae origine dal diverbio che ha visto protagonisti AO 1 e \_\_\_\_\_, direttrice amministrativa e figlia dei proprietari della convenuta. Dal carteggio processuale è emerso, in sintesi, che il 9 maggio 2006 la direttrice aveva incaricato AO 1 di allestire quattro cartelloni da appendere l'indomani sulla vetrina del negozio \_\_\_\_\_ per avvisare la clientela dell'ultimo giorno di liquidazione. Verso le 18.00 \_\_\_\_\_, responsabile del magazzino, "visto che [l'istante] aveva fretta e aveva altro lavoro da fare" (audizione 5 ottobre 2006, teste Carli, pag. 6) si propose di portare l'unico cartellone eseguito a \_\_\_\_\_. Quest'ultima, accortasi che non erano stati preparati quattro esemplari e lamentandosi che il testo da lei richiesto non corrispondeva a quello contenuto nel cartellone, si diresse, unitamente a \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ che si era offerta di aiutarla nel terminare il lavoro, all' entrata secondaria, nonché uscita del personale (audizione 13 ottobre 2006, teste \_\_\_\_\_, pag. 1) del negozio \_\_\_\_\_. Lì, incrociarono l' istante (loc. cit., teste \_\_\_\_\_, pag. 6). Questi, all' osservazione di \_\_\_\_\_ nel senso che non aveva eseguito propriamente il lavoro richiesto e che lei, con la dipendente \_\_\_\_\_, avrebbero dovuto fermarsi più a lungo oltre l' orario di chiusura del negozio, ha risposto che avrebbero potuto farli il giorno dopo (loc. cit., \_\_\_\_\_, pag. 6). Egli, una volta entrati nel retrobottega poco prima dell' orario di chiusura (audizione 13 ottobre 2006, teste \_\_\_\_\_, pag. 1) e in presenza di quattro colleghe, ha inoltre affermato che non aveva avuto abbastanza tempo e, seguendo \_\_\_\_\_ verso l' ascensore, ha aggiunto a voce alta "siamo stanchi, hai capito siamo stanchi" (loc. cit., teste \_\_\_\_\_, pag. 8; teste \_\_\_\_\_, pag. 6; audizione 13 ottobre 2006, teste \_\_\_\_\_, pag. 1). All' affermazione di \_\_\_\_\_ "proprio tu sei stanco che non hai lavorato la domenica e domani sei libero", l' istante ha risposto, urlando e tenendo la porta dell' ascensore aperta, "cosa hai detto, ripeti cosa hai detto" (loc. cit., teste \_\_\_\_\_, pag. 6).

4. L' appellante critica la decisione del Pretore di non ritenere il comportamento di AO 1 come una grave mancanza tale da giustificare il licenziamento in tronco. In primo luogo, essa sostiene che non occorre che il dipendente sia passato a vie di fatto o ingiurie per motivare un simile provvedimento (appello, pag. 5 in alto). A suffragio della sua tesi, essa invoca la decisione del Tribunale federale 10 novembre 2005 (4C.274/2005), nella quale si afferma che "un comportamento sprezzante e aggressivo può effettivamente condurre alla risoluzione immediata del contratto di lavoro". In quella fattispecie il dipendente aveva imprecato, bestemmiato, picchiato i pugni sul tavolo, sbattuto una porta e dopo aver detto al fratello dell' amministratore della ditta datrice di lavoro "non mi rompere i c...", aveva lasciato il posto di lavoro prima del termine del normale orario di lavoro, senza esservi autorizzato. Il Tribunale federale ha sì affermato quanto testé riportato dall' appellante, ma ha anche spiegato che "è tuttavia necessario ch' esso [il comportamento incriminato] raggiunga un grado di gravità tale da rendere obiettivamente impensabile la prosecuzione del rapporto di lavoro sino al termine ordinario di disdetta" e che "la questione va valutata sulla base delle circostanze del caso concreto, tenendo ben presente che (...) il licenziamento immediato non è uno strumento che la legge mette a disposizione del datore di lavoro per sanzionare un determinato comportamento del dipendente, bensì rappresenta un provvedimento straordinario ed estremo, l' unico ancora immaginabile (cosiddetta ultima ratio), per mettere fine ad una situazione divenuta oggettivamente intollerabile. Per questo motivo esso va ammesso con riserva" (consid. 5.1). Tant' è che, apprezzando la circostanza concreta, il Tribunale federale ha ritenuto ingiustificato il licenziamento immediato. Tale eccezionalità del provvedimento in questione è stata peraltro già illustrata dal Pretore nel presente procedimento (pag. 3). Il riferimento dell' appellante alla giurisprudenza del Tribunale federale non solo non è fruttuoso, ma la censura è finanche inammissibile, poiché non si confronta con la motivazione del primo giudice (art. 309 cpv. 2 lett. f CPC combinato con il cpv. 5).

5. La convenuta sostiene inoltre che il comportamento dell' istante non è stato un "mero atteggiamento aggressivo non particolarmente grave, né tanto meno un semplice scambio di vedute" come invece ritenuto dal Pretore (appello, pag. 5 in fondo). Secondo l' appellante dall' istruttoria sarebbe emerso che lo stesso è "esploso" nei confronti della direttrice amministrativa \_\_\_\_\_, "liberando un furore così violento ed aggressivo da scioccare non solo la vittima dell' aggressione, ma anche gli altri colleghi presenti". Essa sostiene che, incontrato nel retrobottega, l' istante ha risposto alla direttrice solo dopo che quest'

ultima lo aveva chiamato due o tre volte, per poi urlarle, "fuori di sé, già rosso in volto e con le vene del collo gonfiate " siamo stanchi, hai capito siamo tutti stanchi "" . La convenuta sostiene che "oltre il tono rabbioso fuori luogo, quel "hai capito" suona come particolarmente irrispettoso e minaccioso nei riguardi di un superiore. L' affermazione dell' istante rivolta a \_\_\_\_\_ "cosa hai detto, osa ripetere cosa hai detto" è stata poi pronunciata, sempre secondo la convenuta, in un iroso andirivieni, agitato, nervoso, gridando e avvicinandosi sempre di più alla stessa (appello, pag. 5 in fondo seg.). Al riguardo, il Pretore ha spiegato che un mero atteggiamento minaccioso del dipendente non può costituire da solo motivo di licenziamento in tronco. Occorre invero che lo stesso assuma oggettivamente una connotazione di una tale gravità da non permettere il mantenimento del contratto di lavoro sino al prossimo termine di disdetta. Il primo giudice ha negato tale gravità considerato che il rapporto di lavoro durava fin dal 1990, che l' interessato era un "dipendente modello", tant' è che da venditore era stato promosso a quadro, che la vertenza si è svolta nel retrobottega senza la presenza di clienti, con espressioni che non possono dirsi oggettivamente minacciose, ancorché proferite con rabbia e fors' anche ad alta voce. L' appellante si limita a riaffermare la tesi esposta in prima sede (vedi conclusioni 18 gennaio 2007, pag. 5 seg.), ribadendo lo svolgersi della vicenda, ma, nuovamente, non si confronta con la motivazione del Pretore che, come detto, ha ritenuto che l' atteggiamento dell' istante, seppur "minaccioso", doveva essere apprezzato con l' insieme delle circostanze testé citate. 6. L' appellante si lamenta che il Pretore abbia ritenuto l' impressione di \_\_\_\_\_, molto impaurita e in panico a causa dall' accaduto, riconducibile alla sua sensibilità. Come prova di tale fatto, essa allega che un' altra dipendente sarebbe intervenuta affermando "AO 1 basta stai esagerando" (appello, pag. 6). Se non che, già si è detto che il Pretore ha spiegato che l' atteggiamento del dipendente, seppur anche oggettivamente minaccioso, dev' essere apprezzato unitamente all' insieme delle circostanze (durata del rapporto di lavoro, precedenti, assenza di clienti che potessero assistere alla vicenda, ecc.). La censura della convenuta non le è quindi d' ausilio ai fini del giudizio. 7. La convenuta afferma poi che la gravità dell' atteggiamento del dipendente è data a seguito della grave umiliazione della direttrice amministrativa, sua superiore. A sostegno della sua tesi essa invoca la sentenza del Tribunale federale 27 ottobre 2006 (4C.247/2006), dove il dipendente aveva gettato in faccia al superiore un bicchiere d' acqua (appello, pag. 7). Tale rinvio non è tuttavia pertinente. In tale fattispecie il datore di lavoro, cinque giorni prima del licenziamento, aveva avvertito la dipendente che se avesse perseverato nel mancare di rispetto verso una collega, sarebbe stata licenziata con effetto immediato. Cinque giorni più tardi, essa ha tuttavia rifiutato di partecipare a una riunione, sebbene posticipata proprio per permetterle di farvi parte. Essa ha poi detto alla sua superiore di non essere una schiava. Da qui ne è nato un alterco a sua volta sfociato, dinanzi alle altre colleghe, nel tentativo da parte della dipendente di colpire la sua superiore con una scarpa. Tant' è che una collega, intervenuta per vanificare il gesto, ha riportato un malessere. Infine, la dipendente ha versato un bicchiere d' acqua sulla testa della superiore. Il Tribunale federale non ha ritenuto il licenziamento immediato giustificato solo perché la superiore si è sentita umiliata, ma alla luce e dell' insieme delle circostanze, in particolare dell' avvertimento e dell' aggressività e violenza della dipendente (consid. 2.4). Tale fattispecie non è quindi in alcun modo paragonabile a quella qui trattata. La censura della convenuta non è pertanto condivisibile. 8. L' appellante rimprovera inoltre al primo giudice di non aver considerato che l' atteggiamento incriminato è stato assunto nei confronti di una persona di sesso femminile, quindi debole e maggiormente sensibile alle minacce, per di più

in assenza di uomini (appello, pag. 3 in fondo). Al riguardo essa rinvia a una sentenza di questa Camera del 13 ottobre 2003 (inc. 12.2002.191), sostenendo che, seppure in tale caso si era in presenza di una minaccia esplicita, nulla muta al fatto che nella presente fattispecie la circostanza che la superiore fosse una donna dev'essere reputata un'aggravante. Nel caso menzionato, la collega di lavoro non solo era stata insultata con parole molto pesanti e minacciata, ma aveva anche subito un'aggressione fisica non priva di conseguenze, segnatamente piccoli segni di graffiatura e dolori diffusi al polso, all'avambraccio e alla spalla. Determinante non è quindi il fatto che essa fosse una donna, ma, ancora una volta, l'insieme delle circostanze, di una gravità tale da giustificare il licenziamento in tronco. Valutazione d'insieme che ha fatto il Pretore nella presente fattispecie, giungendo alla conclusione che il licenziamento immediato non era giustificato. L'appellante si limita a ribadire quanto già sollevato in prima sede (conclusioni 14 novembre 2006, pag. 8 in fondo), senza confrontarsi, di nuovo, con le motivazioni del primo giudice. Anche su questo punto l'appello si rivela quindi inammissibile. 9. La convenuta contesta inoltre al Pretore di aver ritenuto che la promozione del dipendente lo rendeva un collaboratore "modello". Essa sostiene invece che tale circostanza non emerge dal carteggio processuale e, in ogni caso, il fatto di svolgere mansioni di responsabilità implica un dovere di fedeltà maggiore nei confronti del superiore, tanto che la durata del rapporto di impiego (dal 1990) appare poco rilevante (appello, pag. 8 in alto). Anche a suffragio di tale censura, l'appellante invoca una sentenza del Tribunale federale (DTF 130 III 28), dove l'Alta Corte avrebbe sancito che il comportamento dei quadri dev'essere apprezzato con un rigore accresciuto. In tale fattispecie, il Tribunale federale aveva deciso che il datore di lavoro aveva il diritto di licenziare con effetto immediato e senza previo avvertimento il dipendente che aveva deviato sulla propria messaggeria tutta la posta elettronica del suo superiore gerarchico, di carattere personale, a sua insaputa e senza che ciò fosse giustificato dall'attività che doveva eseguire o da un interesse preponderante. È ben vero che il Tribunale ha precisato quanto riportato dalla convenuta, ma ha anche spiegato che occorre considerare tutti gli elementi del caso concreto, segnatamente, oltre alla posizione del dipendente, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, così come la natura e l'importanza delle violazioni (consid. 4.1). Cosa che ha fatto il primo giudice nel caso di nostra pertinenza. Il riferimento dell'appellante a tale sentenza non le è quindi fruttuoso. Quanto al fatto che la promozione del lavoratore non emerga dagli atti, tale circostanza è stata segnalata dalla stessa convenuta (conclusioni 14 novembre 2006, pag. 6, con rinvio all'audizione della teste F\_\_\_\_\_ 5 ottobre 2006, pag. 4). Su questo punto l'appello dev'essere pertanto respinto. 10. L'appellante sostiene ancora che il primo giudice non ha considerato il fatto che l'istante non si sia mai scusato dell'accaduto né con la direttrice amministrativa né con la datrice di lavoro. A sua detta, lo scritto 16 maggio 2006 del dipendente alla convenuta (doc. B), trasmesso dopo 7 giorni dall'accaduto, non contiene alcun segno di pentimento (appello, pag. 8). In tale scritto l'istante ha spiegato, tra le altre cose, che "sarà per la stanchezza, per lo stress accumulato nelle ultime due settimane durante la liquidazione emporio, ho sbagliato nell'allestire il primo cartellone: pensavo comunque che si poteva porre rimedio il giorno successivo. Sua figlia \_\_\_\_\_, legittimamente, non è stata però della mia opinione: ne è scaturita una discussione dai toni accesi (ma nulla di più) e ci siamo lasciati in modo freddo. Ritenevo comunque che il rapporto di lavoro ed il rispetto di stima verso la vostra famiglia non ne usciva per nulla scalfito (...) Durante la giornata di mercoledì 10 maggio 2006 ho provato, a più riprese, a prendere contatto con Sua figlia e con il signor \_\_\_\_\_ per un incontro chiarificatore. Ogni tentativo è risultato vano, in quanto il mio

interlocutore telefonico era sempre il signor \_\_\_\_\_ (...) Al di là di una reazione emotiva che può anche essere giudicata sbagliata, ritengo serenamente che il fatto non abbia scalfito irrimediabilmente il rapporto di lavoro che ci accompagna da 15 anni (...) Per tutti questi motivi, oltre a dichiarare la mia disponibilità a riprendere da subito e senza riserva alcuna la mia attività, sollecito la possibilità di incontrarvi presso i vostri uffici per definire e chiarire la questione". Alla luce di tali dichiarazioni non si può condividere l'affermazione della convenuta che il dipendente non si sia in alcun modo scusato dell'accaduto. Già solo per questo motivo la censura dell'appellante non può essere seguita.

11. La convenuta sostiene inoltre che il Pretore avrebbe dovuto considerare che il dipendente aveva agito senza giustificazione, poiché non stressato o stanco e non provocato dalla direttrice amministrativa, che anche durante la discussione ha invece cercato di placare l'ira del dipendente (appello, pag. 8 in fondo seg.). Se non che, la convenuta non spiega in che misura tale circostanza sia di un'importanza tale da rendere gli altri elementi contemplati dal primo giudice (durata dell'impiego, assenza di precedenti, ecc.) irrilevanti ai fini del giudizio. Non motivato a sufficienza, al riguardo l'appello va dichiarato nuovamente irricevibile.

12. L'appellante rimprovera altresì al primo giudice di non aver dato il giusto peso al fatto che l'accaduto si è verificato in presenza di quattro colleghe sui sette dipendenti occupati nel negozio, che sarebbero rimaste scioccate e avrebbero discusso dell'episodio nei giorni successivi. Secondo la convenuta tale fatto aggraverebbe il comportamento dell'appellato. Tanto che la datrice di lavoro ha dovuto licenziare il dipendente per tutelare la propria credibilità, poiché i collaboratori si aspettavano una reazione senza esitazioni (appello, pag. 9 in fondo seg.). Al riguardo, il Pretore ha spiegato che la presenza di colleghe che erano rimaste impressionate e che avevano poi discusso dell'accaduto tra di loro non giustificava il licenziamento in tronco. In questi fatti il primo giudice non ha invero intravisto alcuna gravità o eccezionalità. Tanto più che per salvaguardare la sua autorevolezza la datrice di lavoro poteva notificare al dipendente un ammonimento (sentenza impugnata, pag. 5 in alto). Perché un ammonimento non sarebbe stato sufficiente a placare la furia del dipendente, assente di precedenti in tal senso, l'appellante tuttavia non spiega. Essa non si confronta quindi con le motivazioni del Pretore, di modo che, anche su questo punto, l'appello è inammissibile. Sia come sia, anche i rinvii alle sentenze del Tribunale federale non le gioverebbero. Invero, la sentenza 2 febbraio 2005 (4C.435/2004), come spiegato dal Pretore (pag. 5 in alto), non concerneva un caso paragonabile alla presente fattispecie. Al contrario di quanto sostenuto dalla convenuta, secondo la quale in tale vertenza il dipendente non aveva proferito alcuna ingiuria, il dipendente aveva indirizzato al datore di lavoro l'insulto "geldgieriges", "profitgeiliges" "Arschloch". Quanto alla sentenza del Tribunale federale 27 ottobre 2006 (4C.247/2006), pure tale caso, come già detto (sopra, consid. 7), non è equiparabile alla fattispecie.

13. L'appellante adduce poi che il primo giudice ha apprezzato erroneamente i fatti, ritenendo che l'accaduto non si è verificato in presenza di clienti. Secondo la convenuta, considerato che l'appellato è stato udito anche dalla dipendente \_\_\_\_\_ che si trovava nel negozio, qualora fossero entrati dei clienti avrebbero assistito alla vicenda. A sua detta, come sancito nella sentenza di questa Camera 13 ottobre 2003 (inc. 12.2002.191), determinate è la possibilità che i clienti potessero assistere e non l'effettiva presenza o meno degli stessi (appello, pag. 10 in fondo seg.). Se non che, nella fattispecie cui l'appellante fa riferimento, come detto (sopra, consid. 8), la collega di lavoro non solo era stata insultata con parole molto pesanti e minacciata, ma aveva anche riportato piccoli segni di graffiatura e dolori diffusi al polso, all'avambraccio e alla spalla. Questa Camera ha sì ritenuto che non era trascurabile il fatto che l'

aggressione è avvenuta nel negozio, dove in ogni momento sarebbero potuti, a dire di una teste, entrare dei clienti (pag. 6 in mezzo), ma tale eventualità non è stata a sé sola determinante ai fini del giudizio, bensì apprezzata unitamente all'insieme delle circostanze, di portata senz'altro diversa rispetto alla presente fattispecie. Nel caso ora trattato, poi, la vicenda si è svolta a ridosso dell'orario di chiusura del negozio, di modo che l'eventualità che clienti potessero assistere alla vicenda era minima (cfr. audizione 13 ottobre 2006, teste \_\_\_\_\_, pag. 2: "Non mi ricordo se c'erano dei clienti nel negozio quando avvenne questo litigio. Non lo credo poiché l'orario era quello di chiusura" e audizione 5 ottobre 2006, teste \_\_\_\_\_, pag. 9: "In quel momento non c'erano clienti"). Tanto più che la dipendente \_\_\_\_\_, effettivamente presente nel negozio, ha potuto sentire "soltanto alcune frasi del mio collega signor AO 1 (...) ad alta voce" (loc. cit.). Anche al riguardo l'appello non può quindi essere accolto. 14. La convenuta prosegue rimproverando al Pretore di non aver ritenuto la decisione della datrice di lavoro motivata dal fatto che doveva tutelare i colleghi dell'appellato che potevano essere a loro volta vittime, un domani, dell'istante (appello, pag. 11 in mezzo). Il primo giudice ha spiegato che un "licenziamento preventivo" non era giustificato considerato che l'evento 9 maggio 2006 è stato isolato e che dallo stesso nemmeno si può desumere una personalità aggressiva dell'interessato (sentenza impugnata, pag. 5 in mezzo). Con tale argomentazione l'appellante non si confronta, limitandosi a ribadire quanto espresso in prima sede (conclusioni, pag. 9 in alto), sicché anche al riguardo la sua censura è inammissibile. 15. La convenuta sostiene poi che il Pretore avrebbe a torto richiamato la sentenza del Tribunale federale di cui al DTF 129 III 380. Secondo lei, la fattispecie non è paragonabile a quella di cui alla presente vertenza, poiché in quel caso la dipendente aveva una relazione extraconiugale con il marito della datrice di lavoro (appello, pag. 11 in fondo). Se non che, il primo giudice ha menzionato tale sentenza per spiegare che il licenziamento immediato non è uno strumento per sanzionare un determinato comportamento del dipendente. Esso è un provvedimento di natura eccezionale e giustificato tenendo conto l'insieme delle circostanze (sentenza impugnata, pag. 3 in alto). Il primo giudice non ha quindi deciso la presente vertenza paragonandola a quella di cui alla sentenza testé citata, bensì ha spiegato le condizioni alle quali un licenziamento in tronco è giustificato o no. La censura dell'appellante è quindi sprovvista di fondamento. 16. Secondo l'appellante il primo giudice avrebbe inoltre a torto fondato la sua decisione sulla sentenza del Tribunale federale 10 novembre 2005 (4C.274/2005), dove l'espressione "non mi rompere i c..." non è stata ritenuta rappresentare una concreta minaccia. Essa sostiene che tale fattispecie non era equiparabile alla presente, poiché erano stati considerati anche altri fattori, quali la durata di solo un mese del termine di disdetta ordinario, che il dipendente non si era direttamente indirizzato al suo interlocutore e che il diverbio era avvenuto tra il dipendente e il fratello dell'amministratore, non tra lo stesso e un suo superiore (appello, pag. 12 in alto). Anche tale censura non è condivisibile. Il Pretore ha invero apprezzato l'insieme delle circostanze (sentenza impugnata, pag. 4 nel mezzo) e non si è semplicemente limitato ad equiparare la fattispecie a quella testé citata. 17. La convenuta ribadisce che la gravità dell'episodio è data per il fatto che è accaduto nei confronti di una superiore (non semplicemente della figlia dei proprietari). A suffragio della sua tesi essa menziona una sentenza del Tribunale federale 24 marzo 2006 (4C.400/2005), nella quale si spiega che vie di fatto e ingiurie nei confronti di un superiore giustificano "in aller Regel" un licenziamento in tronco. L'appellante dimentica tuttavia che nella medesima sentenza è precisato che vi possono essere eccezioni a tale regola (consid. 2.1). Il Tribunale federale ha altresì ribadito che la gravità

delle violazioni dipende dalle circostanze concrete, in particolare dalla posizione del dipendente e dalla natura e durata del rapporto contrattuale (loc. cit.). Ne consegue che la critica dell' appellante è ingiustificata. Per tacere del fatto che nella fattispecie non vi sono state né vie di fatto né ingiurie. In definitiva, il Pretore ha a ragione ritenuto il licenziamento immediato ingiustificato. Al riguardo l' appello dev' essere pertanto respinto. 18. Per quel che concerne le conseguenze del licenziamento ingiustificato, l' appellante sostiene che il Pretore ha sbagliato nel calcolare in fr. 3' 625.- il guadagno di cui avrebbe avuto diritto l' appellato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta. Secondo lei, esso ammonta invece a fr. 3' 291.65, poiché occorre dedurre fr. 333.35 percepiti nel nuovo posto di lavoro, come già invocato in prima sede (conclusioni 14 novembre 2006, pag. 10) (appello, pag. 13 in alto). A ragione. Invero, il lavoratore licenziato immediatamente senza causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato col decorso della durata determinata dal contratto (art. 337c cpv. 1 CO), ritenuto che deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omissis intenzionalmente di guadagnare (art. 337c cpv. 2 CO). Su questo punto l' appello va quindi accolto. Dal carteggio processuale emerge che il lavoratore ha iniziato a lavorare presso la ditta \_\_\_\_\_ già il 28 agosto 2006 (edizione documenti parte istante: lettera 19 luglio 2006 \_\_\_\_\_ /AO 1). L' indennità per la perdita di guadagno fino al termine ordinario di disdetta ammonta pertanto a fr. 3'291.65. 19. L' appellante rimprovera inoltre al Pretore di aver riconosciuto all' istante il diritto a un' indennità per licenziamento ingiustificato pari a un mese e mezzo di stipendio, nonostante la colpa concomitante del lavoratore e l' assenza di colpa nel datore di lavoro, così come il fatto che egli abbia trovato un nuovo impiego dal 28 agosto 2006, con uno stipendio ben superiore a quello che percepiva dalla convenuta (appello, pag. 13 seg.). 19.1 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). 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), 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). 19.2 La convenuta non può essere considerata esente da colpe, già per il fatto di aver notificato un licenziamento immediato senza disporre di gravi motivi. Quanto al lavoratore, già si è detto che il suo comportamento non giustificava in alcun modo la misura adottata dal datore di lavoro. Per determinare l' importo dovuto quale indennità, il Pretore ha valutato l' insieme delle circostanze, tra le quali proprio il fatto, invocato dall' appellante, che il lavoratore ha trovato un nuovo impiego ben retribuito e che non ha patito "sequele personali" a seguito del licenziamento (sentenza impugnata, pag. 6). A torto la convenuta si lamenta quindi che il primo giudice non abbia considerato tale

circostanza. L'importo attribuito dal primo giudice appare invece commisurato alle circostanze del caso concreto (DTF 121 III 64 consid. 3b e 3c) e non eccede il potere di apprezzamento di cui gode in tale ambito. Al riguardo l'appello si rivela dunque infondato e dev'essere respinto. 20. Ne consegue che l'appello di AP 1 dev'essere parzialmente accolto. Non si prelevano tasse né spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore a fr. 30'000.- (art. 417 cpv. 1 lett. e CPC). L'appellante ottiene causa vinta per quanto concerne la diminuzione dell'importo per la perdita di guadagno durante il termine di disdetta ordinaria, da fr. 3'625.- a fr. 3'291.65. Essa soccombe tuttavia sia sul principio del diritto agli stipendi fino al momento del termine ordinario del rapporto contrattuale, sia sul diritto all'indennità per licenziamento ingiustificato ai sensi dell'art. 337c cpv. 3 CO. L'appellante risulta quindi essere maggiormente soccombente. Tuttavia, non si giustifica l'addebito di ripetibili a suo carico, poiché la controparte non ha introdotto osservazioni. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC e la TOA, pronuncia: I. L'appello 18 gennaio 2007 di AP 1 è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 4 gennaio 2007 del Pretore del Distretto di Lugano, sezione 1 – immutati i dispositivi n. 2 e 3 – è così riformata: 1. L'istanza è parzialmente accolta e di conseguenza è fatto obbligo alla AP 1, \_\_\_\_\_, di versare a AO 1, \_\_\_\_\_, i seguenti importi: - fr. 7'500.- quale indennità per licenziamento in tronco ingiustificato + - fr. 3'291.65 lordi con interessi al 5% dal 15 luglio 2006 per stipendio. II. Non si prelevano tasse né spese di appello. Non si assegnano ripetibili. III. Intimazione: -; -. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. terzi implicati Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente La segretaria Nelle cause a carattere pecuniario è ammissibile il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), 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). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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