

TI_GERICHTE 12.2007.166 vom 2. Mai 2008

TI Tribunale d'appello, 2008-05-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2007.166

FR: TI_GERICHTE 12.2007.166 du 2 mai 2008

IT: TI_GERICHTE 12.2007.166 del 2 maggio 2008

Regeste

Contratto di lavoro, negato licenziamento abusivo in presenza di una ristrutturazione aziendale e di irregolarità macroscopiche commesse dal dipendente nel calcolo delle note spese -

Erwägungen

E. 2

Con la petizione del 28 luglio 2004 l'attore, sulla scorta delle predette argomentazioni, ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di complessivi fr. 80'800.- oltre interessi, di cui fr. 39'800.- a titolo di salario sino al 31 maggio 2004, fr. 6'000.- per il bonus relativo al secondo semestre del 2003, fr. 30'000.- quale indennità per il licenziamento abusivo e fr. 5'000.- in risarcimento del torto morale. Ha inoltre postulato la condanna della convenuta alla consegna di un attestato di lavoro corretto, non potendo essere accettato quello estremamente negativo rilasciatogli nel gennaio 2004 (doc. DD). La convenuta in sede di risposta ha avversato la petizione contestando la pretesa abusività della disdetta e mantenendo la propria opinione, secondo cui essa esplicherebbe effetto per il 31 gennaio 2004. La richiesta del bonus sarebbe infondata per il motivo delle insufficienti prestazioni dell'attore e stanti le critiche mossegli dalla direzione. Non vi sarebbe stata alcuna violazione della personalità dell'attore, o altra circostanza giustificante un indennizzo per torto morale. Il certificato rilasciato all'attore, infine, corrisponderebbe alla situazione di fatto e rifletterebbe l'insoddisfazione dalla datrice per le prestazioni del dipendente. Le parti hanno in seguito sostanzialmente riconfermato le rispettive tesi e domande, contestando nel contempo quelle della parte avversaria.

E. 3

Nel giudizio qui impugnato il Pretore, posta l'esistenza tra le parti di un contratto di lavoro ai sensi degli art. 319 e segg. CO, ha ritenuto che la disdetta del contratto inviata il 15 dicembre 2003 debba ritenersi ricevuta dall'attore solamente il 2 febbraio 2004, di modo che essa avrebbe avuto effetto solo per il 31 maggio 2004. Di conseguenza, ha condannato la convenuta al pagamento delle pretese salariali dell'attore sino a quella data, per complessivi fr. 35'000.- lordi, oltre che all'allestimento di un corretto attestato di lavoro, non essendo tale quello rilasciato dalla convenuta nel gennaio 2004. Il Pretore ha di contro negato che si sarebbe trattato di una disdetta abusiva, ragione per cui ha respinto le pretese legate a tale ipotesi, segnatamente quelle di indennizzo per licenziamento abusivo e di risarcimento per torto morale. Nemmeno la pretesa per il bonus del secondo semestre del 2003 ha trovato protezione, avendo ritenuto il Pretore che il regolamento aziendale "Incentive-Konzept", facente parte del contratto di lavoro, avrebbe consentito alla datrice di non attribuire questo beneficio, stante un comportamento manchevole del dipendente consistente in irregolarità nelle richieste di rimborso delle spese di trasferta.

E. 4

L'attore con l'appello chiede la riforma del querelato giudizio nel senso dell'accoglimento delle pretese non riconosciutegli dal Pretore. Egli ripropone la richiesta del bonus relativo al secondo semestre del 2003 rimproverando al Pretore la non corretta applicazione del regolamento interno della datrice di lavoro. Esso avrebbe in effetti consentito di sopprimere il bonus, ma solo dopo avere seguito una procedura che in concreto sarebbe stata disattesa. In ogni caso, a prescindere dall'errore procedurale, la decisione, non motivata, di cancellare integralmente il bonus sarebbe arbitraria, avendo la convenuta omissa di esaminare soluzioni meno incisive e più appropriate, quali ad esempio la sola riduzione del bonus. Sarebbe inoltre da sottolineare la colpevole cancellazione da parte della convenuta dei dati relativi al rendimento dell'attore, ciò che avrebbe reso impossibile la dimostrazione del conseguimento dei suoi obiettivi, per il che sarebbe iniquo far subire al lavoratore le conseguenze dell'indebita attitudine di controparte. L'appellante censura quindi anche la decisione del primo giudice di non ritenere abusiva la disdetta, ritenendo di avere comprovato siffatta tesi apportando una serie di indizi convergenti in tal senso. La disdetta sarebbe abusiva sia per le modalità, che per tutto il contesto in cui si sono svolti i fatti e per i motivi per cui è stata pronunciata. Il Pretore avrebbe ammesso a torto l'esistenza di una strategia di ristrutturazione in seno alla ditta convenuta, mentre che in verità essa, agendo in modo contrario alla buona fede, avrebbe tentato di indurre l'attore a dare le dimissioni. In occasione del colloquio del 20 novembre 2003 egli sarebbe stato attaccato con addebiti infondati, perfino accusato di truffa, quando invece per la questione delle spese di trasferta non gli potrebbe essere mosso alcun rimprovero, essendo possibile unicamente che egli sia incorso in un errore sui chilometri. La convenuta avrebbe pertanto perseguito l'obiettivo di attuare una ristrutturazione interna senza però volersi assumere la responsabilità di procedere lei stessa ai licenziamenti, agendo senza scrupoli, sino al limite del reato di coazione, con gravissima lesione della personalità dell'attore. Egli avrebbe avuto diritto ad essere licenziato con metodi corretti, rispettosi della buona fede e dei regolamenti della convenuta. Se essa avesse riscontrato irregolarità, avrebbe perciò dovuto accordargli il periodo di prova previsto dalle normative interne, e quindi, se del caso, licenziarlo. Dal mancato ossequio della procedura si dedurrebbe inoltre che la disdetta è stata una ritorsione per non avere il dipendente spontaneamente rassegnato le dimissioni. Il Pretore non avrebbe nemmeno considerato la grave malattia causata all'attore dalla disdetta, disattendendo anche tutte le altre circostanze posteriori alla disdetta che ne confermerebbero il carattere abusivo. Quanto alla richiesta di risarcimento per torto morale, la stessa si giustificerebbe in base agli art. 41 e 49 CO, oltre che agli art. 28 e segg. CC, avendo l'agire dei quadri della convenuta alla riunione del 20 novembre 2003, come pure il successivo comportamento della datrice di lavoro, violato la personalità dell'attore. Delle osservazioni della convenuta al gravame, di cui postula la reiezione con protesta di spese e ripetibili, si dirà, per quanto necessario, nei considerandi che seguono.

E. 5

A questo stadio della causa non è più controverso che il contratto di lavoro ha preso fine il 31 maggio 2004 a seguito della disdetta inoltrata il 15 dicembre 2003 dalla convenuta, mentre litigiose permangono la questione della natura asseritamente abusiva di tale disdetta, come pure le pretese relative al bonus per il secondo semestre del 2003 e al risarcimento del torto morale.

E. 6

L'art. 336 CO non contrasta con il principio generale della libertà di disdetta secondo cui è nella facoltà delle parti, segnatamente di un contratto di lavoro concluso a tempo indeterminato, di disdirlo nel rispetto dei termini pattuiti o previsti dalla legge (art. 335 e segg. CO), in particolare senza necessità di addurne i motivi (DTF 125 III 72; Reh binder/Portmann , in Comm. di Basilea, 3 a ed., art. 336 CO, N. 1; Koller T . , Kündigung des Arbeitsvertrages, in AJP/PJA 1995, 1256). Ne consegue che la norma in esame può unicamente essere intesa - se ne sono dati i presupposti - a temperare le conseguenze negative della disdetta, in sé valida e operante (Koller , op. cit., 1259). La prova dell'abusività della disdetta, eventualmente nel senso della sola verosimiglianza, incombe a chi ne è stato destinatario (Reh binder/Portmann , op. cit., ibidem, N. 29; Koller , op. cit., 1257) laddove, per decidere se sono dati i presupposti dell'art. 336 CO, il giudice deve individuare - secondo un ampio criterio di apprezzamento - il vero motivo che sta alla base della disdetta (II CCA 2 settembre 2004, inc. 12.2003.143; 4 agosto 1998 in re P./M., cons. 6) e accertare se esso rientra nella fattispecie indicata dall'enumerazione contenuta nella norma (Reh binder / Portmann , op. cit., ibidem, N. 32; DTF 125 III 72). Quanto all'accennato catalogo di fattispecie, è vero che esso non è esaustivo e serve quindi - in senso generale - a concretizzare il principio generale del divieto d'abuso (DTF 127 III 88 e segg.; Humbert , Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 1991, pag. 66), ma è pur vero che il medesimo non lascia molto spazio per casi diversi (Münch , Arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz, in AJP/PJA 1996, 1098). È, in tal senso, in particolare riconosciuto che l'abusività di una disdetta ai sensi dell'art. 336 CO può attuarsi anche per mezzo del comportamento della parte che vi procede, che non può contravvenire in modo grossolano al principio della buona fede, né configurare una grave lesione della personalità, ancorché non sia causale per la disdetta. In particolare, non è ammissibile che la parte disdicente metta in atto un "gioco falso e nascosto" (" falsches und verdecktes Spiel"), ad esempio simulando la volontà di continuare nel rapporto di lavoro, per poi sorprendere la controparte con una disdetta improvvisa (DTF 125 III 73, 118 II 166; II CCA 15 giugno 2004, inc. 12.2003.150, consid. 4; Reh binder/ Portmann , op. cit., art. 336 CO, N. 25). Va detto ancora che in generale, per essere abusiva, la disdetta deve fondarsi su un motivo riprovevole (verwerflich) secondo i canoni sociali di valutazione, ovvero nel senso di un abuso della libertà accordata alle parti e meglio nell'ambito normativo descritto per mezzo dell'accennato catalogo (Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 a ed., art. 336 CO, I). In tal senso non sono abusive disdette fondate su motivi economici, o su differenze concernenti l'organizzazione aziendale, ecc., vale a dire su circostanze oggettive; per principio, possono invece essere abusive se sono riferite alla persona del destinatario della disdetta (Brühwiler , op. cit., ibidem).

E. 7

Nel caso in rassegna non risulta facile individuare il reale motivo delle doglianze dell'attore al riguardo della disdetta, visto come egli abbia addotto un ampio ventaglio di motivazioni, non sempre attinenti all'una o all'altra delle fattispecie elencate dall'art. 336 CO. Nel proprio allegato introduttivo egli riteneva abusiva la disdetta per la mancanza di fondamento delle motivazioni addotte a suo sostegno (punto 19, pag. 12 e 13), per il motivo che essa sarebbe stata una ritorsione per essersi egli rivolto ad un legale e alla _____ (punto 20, pag. 13 e 14), come pure il tentativo di impedire l'insorgere della legittima pretesa al bonus aziendale (punto 21, pag. 14), per il modo "allucinante" in cui era stato convocato a M_____ solo per minacciarlo e chiedergli di dimissionare (punto 22, pag. 14 e 15), per la violazione delle disposizioni interne della convenuta medesima sulla

procedura di licenziamento (punto 23, pag. 15 e 16), e infine per il fatto che egli avrebbe avuto la carriera stroncata, avendo la convenuta fatto “terra bruciata” intorno a lui (punto 24, pag. 16). Con l’appello, in modo assai meno sistematico rispetto alla petizione, egli adduce invece che l’abusività della disdetta consisterebbe nell’aver indebitamente perseguito il fine di una propria ristrutturazione interna senza assumersi la responsabilità di pronunciare i licenziamenti, ed esercitando invece pressioni lesive della personalità per indurre il dipendente alle dimissioni. Non avendo questi ceduto alle pressioni, rivolgendosi ad un legale, la disdetta sarebbe ritorsiva, oltre che lesiva delle procedure interne della convenuta medesima.

E. 8

A titolo di premessa generale alla disamina del tema può essere affermato che anche se è vero che la disdetta ordinaria non necessita di essere motivata, costituisce nozione della comune esperienza quella secondo cui un datore di lavoro non disdice il rapporto contrattuale con un dipendente di cui è contento, a meno che non vi sia obbligato da circostanze contingenti (mancanza di lavoro, crisi economica, ecc.), o non lo ritenga comunque preferibile (in tal caso sicuramente a malincuore) nell’interesse dell’azienda. Siffatto ordine di motivazioni della disdetta ha carattere oggettivo, legato al legittimo interesse economico del datore di lavoro, motivo per cui tali disdette non sono di regola abusive (JAR 1994 pag. 202; 1995 pag. 154; Nordmann, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, pag. 138; Rehbindler, Berner Kommentar., N. 9 ad art. 336 CO). In tal senso vanno intesi i licenziamenti che avvengono nell’ambito di cosiddette ristrutturazioni aziendali, per i quali l’ipotesi di abusività non risiede tanto nel motivo addotto - che va comunque dimostrato qualora vi sia contestazione (II CCA 16 settembre 1998, inc. 12.98.12, consid. 2.2.2) - quanto piuttosto nel mancato rispetto del diritto dei lavoratori a essere consultati nel caso di licenziamenti collettivi (art. 336c cpv. 2 lett. c CO). Sorprende perciò che in concreto sia stato l’attore, che esplicitamente aderisce all’accertamento pretorile in tal senso, a sostenere l’esistenza di una non meglio precisata “strategia di ristrutturazione interna” (appello, pag. 15) in ragione della quale egli non è stato sostituito (ciò che è assodato), quando invece la convenuta aveva negato la circostanza (p. es. risposta, punto 19, pag. 13). Così facendo, infatti, egli indirizza inevitabilmente gli intenti della convenuta nella direzione di un ordine di motivazione valido, rendendo nel contempo più ardua la prova, a suo carico, che ciò nonostante si sia trattato di un licenziamento abusivo.

E. 9

Proseguendo nella verifica del reale motivo del licenziamento dell’attore, appare corretto - anche l’attore riconosce, almeno implicitamente, la centralità di questo momento - attribuire particolare importanza al colloquio avuto dal dipendente il 20 novembre 2003 a M _____, con i quadri della datrice di lavoro C _____ e U _____. Prima di tale data, infatti, lo stesso lavoratore non ritiene problematico il rapporto con la datrice, toltà una contestazione relativa al bonus del primo semestre del 2003 che però era stata risolta a suo favore (petizione, punto 3, pag. 3). Difatti, egli afferma di essersi recato “con entusiasmo” (appello, pag. 5) a quella riunione volta alla discussione del suo futuro professionale, e tenutasi alla fine di un corso di formazione.

E. 9.1

Dei toni e del contenuto di questa riunione l'appellante riferisce in termini quasi drammatici. Egli vi si sarebbe presentato "mentalmente e fisicamente esaurito" dopo la giornata di formazione, e con sua sorpresa il clima sarebbe stato subito di "forte pressione", egli sarebbe stato "attaccato con ogni genere di accuse" e "massacrato per circa un'ora", e gli sarebbe stato "intimato di autolicensing entro il 26 novembre 2003, pena il licenziamento immediato" (appello, pag. 6). Le uniche prove disponibili al riguardo del contenuto di quella riunione sono il doc. G, un appunto redatto da U_____ in quell'occasione, e la deposizione testimoniale di C_____, mentre che di U_____, stranamente, non è stata chiesta l'audizione. Il teste (cfr. pag. 41-43 dei verbali), diretto superiore dell'attore, ha spiegato che la riunione del 20 novembre 2003 aveva lo scopo di contestare all'attore delle irregolarità ("Unregelmässigkeiten") emerse in occasione di controlli di routine delle sue note spese, quali l'indicazione di una trasferta di 600 km per recarsi a Coira, quando invece la tratta (andata e ritorno) è di circa 350 km. L'attore avrebbe dichiarato di essere incorso in un errore la prima volta, e di averlo poi riprodotto nelle occasioni successive, al che gli sarebbe stato obiettato che ciò non era possibile, visto che le indicazioni erano ogni volta differenti. A quel punto, gli sarebbe stato effettivamente prospettato che si ponevano le alternative di un suo licenziamento in tronco oppure di dimissioni inoltrate da lui, come risultante dal doc. G, redatto da U_____. Il doc. G, per sua parte, fa menzione di un "Betrug mit Spesen" e indica, spiegandone le conseguenze, le due opzioni del licenziamento in tronco ("fristlose Kündigung") e della disdetta ordinaria ("Kündigung per 26.11 in Reinach"), senza precisare chi l'avrebbe dovuta pronunciare. Dopo quel colloquio, il licenziamento (in forma ordinaria) dell'attore risulta essere stato deciso da più istanze interne alla convenuta, come riferito dall'allora capo del personale M_____ (verbali, pag. 17, risposta 3: "...es war ein Linienentscheid, allerdings mit dem Einverständnis der Personalabteilung und nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung").

E. 9.2

La valutazione di queste risultanze - l'attore non pretende che ve ne sarebbero altre sul tema - consente a questa Camera di confermare la correttezza degli accertamenti di cui al giudizio impugnato, mentre che le tesi dell'attore al riguardo dei toni minatori e prevaricatori (e quindi lesivi della sua personalità) dei rappresentanti della convenuta non trovano alcun fondamento, e rimangono pertanto all'inutile stadio di affermazioni di parte. Vero, e rilevante, è di contro che l'attore a questo stadio della causa (pag. 15 e 16) ammette sostanzialmente il fondamento oggettivo delle constatazioni della convenuta al riguardo delle note spese (cfr. il doc. BB, pag. 2), ribadendo comunque la tesi della propria buona fede e dell'errore involontario (cfr. i doc. CC, pag. 2 e 3; AA, pag. 2).

E. 9.3

Quanto all'indagine sul reale motivo del licenziamento, questa Camera ritiene che esso vada identificato proprio nelle predette irregolarità delle note spese dell'attore. Stabilito oggettivamente che esse sussistono e che sono avvenute in più occasioni (4 secondo il doc. BB, pag. 2), appare legittimo che la convenuta possa avere pensato all'eventualità dell'agire illecito del proprio dipendente. Gli errori menzionati appaiono macroscopici, e contro la tesi dell'involontarietà depone la constatazione del fatto che si trattava di itinerari ben conosciuti all'attore, appartenenti perciò ad un ambito nel quale egli è presunto avere una corretta nozione delle distanze, il che tende ad escludere che si possa, più volte, indicare per errore in 600 km la distanza Ticino - Coira e ritorno o in 550 o 560 km il tratto Ticino -

Basilea. Nell'ipotesi più sfavorevole all'attore l'indicazione di "Betrug mit Spesen" nel doc. G potrà essere inesatta nella forma, essendo dubbia l'applicabilità dell'art. 146 CP al quale il termine "Betrug" rinvia, ma nella sostanza è pacifico che si tratterebbe in tal caso di un comportamento grave del lavoratore. Pertanto, sempre in tale ipotesi, avere fatto menzione dell'ipotesi del licenziamento in tronco non è per nulla fuori luogo, a fronte del quale l'offerta al lavoratore della possibilità di dimettersi appare sicuramente vantaggiosa e preferibile. Visto che però, a fronte della negazione del dipendente, la risposta al quesito sulla volontarietà delle irregolarità poteva essere trovata, in ultima analisi, solo nel foro interiore dell'attore, non esistendo nemmeno, in conseguenza della brevità del rapporto di lavoro (iniziato meno di un anno prima), la possibilità di determinarsi in base alla fiducia consolidatasi grazie alla positiva esperienza data da una lunga collaborazione con quel dipendente. Ben si comprende, pertanto, che la convenuta non sia potuta pervenire a una risposta definitiva, e che essa nel dubbio - comunque legittimo alla luce delle suddette considerazioni - abbia rinunciato alla pronuncia del licenziamento in tronco (sulla cosiddetta "Verdachtskündigung" cfr. Reh binder , Schweizerisches Arbeitsrecht, 15 a edizione, N. 357) in favore di una disdetta ordinaria, dopo avere constatato che il dipendente non aveva rassegnato le proprie dimissioni e che invece era divenuto inabile al lavoro. Ciò non appare contraddittorio nelle circostanze date, ed è invece la giustificabile reazione a fronte della perdita della necessaria fiducia in un dipendente di recente assunzione, operante oltretutto in una situazione (servizio esterno) di grande autonomia, che nella migliore delle ipotesi era stato molto disattento nella compilazione delle note di rimborso spese, violando il contratto a danno della datrice di lavoro, mentre che nella peggiore delle ipotesi doveva essere considerato poco onesto. Non si vede pertanto come potrebbe essere definita abusiva una simile disdetta, o comunque contraria al precetto di buona fede evocato al considerando 6 di questo giudizio, posto oltretutto che il licenziamento è stato tempestivamente pronunciato non appena il dipendente si è ripreso dall'inabilità certificatagli dopo la riunione del 20 novembre 2003.

E. 9.4

Questa valutazione non cambia nemmeno alla luce dell'argomentazione dell'attore legata all'esistenza di un'asserita "strategia di ristrutturazione interna", perseguita dalla convenuta senza volere pronunciare essa stessa i licenziamenti. L'argomentazione è in sé debole perché la ristrutturazione, se non contestata quo alla sua necessità, non è affatto, come si è detto, un motivo abusivo di disdetta, ragione per cui mal si comprende perché una datrice di lavoro dovrebbe in tale ipotesi avere tema di pronunciare licenziamenti, che difatti, come insegna la cronaca quotidiana, vengono usualmente pronunciati e sono del resto previsti dalla legge (art. 336 cpv. 2 lett. c CO). Alla prova dei fatti, comunque, la ristrutturazione sembra essere stata limitata alla sola mancata sostituzione dell'attore, ciò che però, nuovamente, è circostanza ben lungi dal sostanziare l'abusività del suo licenziamento.

E. 9.5

Dopo che la tesi delle indebite pressioni esercitate sul dipendente alla riunione del 20 novembre 2003 affinché si dimettesse è risultata infondata, per non essere stata comprovata, anche la successiva ipotesi di una disdetta pronunciata per ritorsione per essersi l'attore rivolto ad un legale e quindi alla _____ (oltre che per avere rifiutato di dimettersi) appare d'acchito infondata, posto che dalla predetta cronologia degli avvenimenti risulta chiaramente che la fine del rapporto di lavoro era ineluttabile, a prescindere dalla modalità che sarebbe stata adottata, già alla riunione del 20 novembre 2003, e perciò prima che

l'attore agisse a tutela dei propri asseriti diritti.

E. 9.6

È invece corretto il rilievo dell'attore, secondo cui la datrice di lavoro ha operato il licenziamento in violazione del disposto di cui all'art. 11.3 delle "Allgemeine _____-Bedingungen" (doc. F), norma che stabilisce che, tolto il caso in cui sia pronunciato il licenziamento in tronco, al dipendente autore di manchevolezze ("Fehlverhalten") o che fornisce prestazioni insufficienti debba essere concesso un termine per migliorarsi ("Bewährungsfrist") prima di eventualmente pronunciarne il licenziamento, ma questa violazione, di natura procedurale, non rende abusiva la disdetta data all'attore. Lo scopo della norma appare infatti essere quello di evitare, per quanto possibile, che si giunga alla pronuncia di licenziamenti da parte della datrice di lavoro, o almeno quello di limitarne il numero mediante la concessione al dipendente di un lasso di tempo in cui dar prova di un miglioramento che consenta di prescindere dalla decisione di mettere fine al rapporto di lavoro. Premesso che la norma appare per sua natura non applicabile allorché una disdetta viene data nel contesto di una ristrutturazione interna, per ottenere il risultato di evitare il licenziamento occorre che il dipendente, consapevole del proprio precedente comportamento anticontrattuale, sia intenzionato a porvi rimedio, e abbia quindi la volontà di sottoporsi a questo periodo di prova al fine di proseguire nel contratto. Ciò non è manifestamente stato il caso dell'attore. Appreso il 20 novembre 2003 dell'intenzione della convenuta di porre fine al rapporto di lavoro a seguito delle irregolarità nell'indicazione delle spese di trasferta, egli ha reagito già il 24 novembre paventando alla datrice, per voce del proprio legale, di "eventualmente" recedere dal contratto per causa grave qualora non fosse stata ritrattata l'accusa di "truffa" mossa nei suoi confronti (doc. I, pag. 3). Così facendo, pertanto, egli ha per primo dato atto dell'impossibilità di proseguire nel rapporto contrattuale (ciò che deve essere ritenuto quando entrambe le parti considerano l'eventualità della disdetta con effetto immediato), laddove, tolto il termine "Betrug" infelicemente utilizzato dai rappresentanti della convenuta alla nota riunione in assenza di certezze sui moventi dell'attore, la sostanza era comunque quella per cui l'attore non intendeva fare autocritica al riguardo dei propri comportamenti al fine di potere almeno tentare di proseguire nel rapporto contrattuale, nello spirito del disposto contrattuale che egli ora invoca. Allo stesso modo, non risulta che egli abbia invocato la predetta norma in costanza di contratto per chiedere alla convenuta di sospendere la propria decisione. Non appena ricevuto il licenziamento, infatti, egli si è premurato di contestarne immediatamente i termini, chiedendo nel contempo il rilascio dell'attestato di lavoro, ma senza in alcun modo fare accenno al disposto contrattuale in questione, e senza possedere volontà alcuna di ammettere il proprio errore e di richiedere la prosecuzione del contratto di lavoro (doc. R). Nemmeno nell'ulteriore corrispondenza trasmessa dai rappresentanti dall'attore prima della fine del contratto, nella quale il tema della disdetta è stato lungamente esaminato (cfr. U, AA, CC), egli ha mai fatto accenno alla possibilità di cui all'art. 11.3 delle "Allgemeine _____-Bedingungen", ragione per cui non si vede come, in queste circostanze, la disdetta potrebbe risultare abusiva per questo solo motivo. Questa Camera conferma pertanto il giudizio del Pretore circa la natura non abusiva del licenziamento dell'attore.

E. 10

Dalla conferma dell'accertamento circa la natura non abusiva del licenziamento pronunciato nei confronti dell'attore discende la considerazione per cui non può esserci stata nemmeno la violazione della personalità da lui invocata, ragione per cui va confermato

anche il giudizio di reiezione della richiesta indennità di fr. 5'000.- in risarcimento del torto morale subito. A ogni buon conto, il Tribunale federale ha già precisato che, in ragione della sua finalità riparatrice, l'indennità prevista dall'art. 336a CO non lascia spazio all'applicazione cumulativa del risarcimento del torto morale per violazione della personalità previsto dall'art. 49 CO in connessione con l'art. 328 cpv. 1 CO (Aubert, Commentare Romand, CO, m. 2 ad art. 336a, pag. 1775; SJ 1999 I 277, consid. 4). L'indennità dell'art. 336a CO è infatti già comprensiva del risarcimento per tutte le violazioni della personalità del lavoratore che derivano dalla disdetta abusiva del contratto di lavoro. L'applicazione cumulativa dell'art. 49 CO può entrare in considerazione, a titolo eccezionale, solo qualora la violazione della personalità sia grave a tal punto che un importo corrispondente a 6 mensilità non basti a ripararla (Wyler , Droit du travail, pag. 409, n. 1.4; SJ 1999 I 282). Ciò non può essere qui assolutamente il caso, atteso come, anche nell'ipotesi non verificatasi di una disdetta abusiva, già solo la brevità del rapporto di lavoro, durato poco più di un anno, avrebbe impedito l'attribuzione dell'indennità massima, ragione per cui nemmeno sarebbe entrata in linea di conto l'attribuzione di un risarcimento eccedente tale massimo.

E. 11

L'appellante chiede inoltre che la sentenza pretorile sia riformata anche nel senso di attribuirgli il bonus di fr. 6'000.- per il secondo semestre del 2003, ma anche le censure concernenti questo tema risultano infondate, dovendo il querelato giudizio essere confermato laddove individua il diritto della convenuta di non attribuire il bonus nel caso di licenziamento per prestazioni insufficienti o comportamento manchevole del dipendente. Il ricorrente sul tema ripropone il tema della violazione da parte della convenuta del prefato art. 11.3 delle "Allgemeine _____-Bedingungen", cui l'art. 8.3.4.2 dell'"Incentive-Konzept 2002" della convenuta rinvia (doc. NN), asserendo che essa osterebbe alla cancellazione del bonus (appello, punto 1.2, pag. 10 e 11). Ciò non è invece il caso, posto come detta clausola riguarda unicamente la procedura di disdetta, e non anche la questione del bonus, e sulla questione l'appellante è perciò rinviato al considerando 9.6 di questo giudizio. Quanto all'applicazione del predetto art. 8.3.4.2 dell'"Incentive-Konzept 2002", l'attore si duole di un abuso o eccesso di apprezzamento da parte della convenuta, che avrebbe semmai dovuto valutare una solo parziale riduzione del bonus, invece della sua integrale cancellazione. La censura è ingiustificata. Dal tenore della clausola contrattuale in questione si evince infatti come la convenuta si sia espressamente riservata la facoltà di decidere unilateralmente la riduzione o la cancellazione del bonus nel caso di disdetta, per il che si verifica uno di quei casi in cui è data a chi si deve determinare ampia latitudine di apprezzamento, che può se del caso essere rivisto solamente dal profilo dell'arbitrio. L'indicazione data dalla convenuta già con la disdetta, secondo cui l'attore non aveva un diritto ("keinen Anspruch") al bonus del secondo semestre del 2003 (doc. Q) appare perciò corretta, almeno nel senso dell'inesistenza di un diritto autonomo del dipendente a tale bonus. Inoltre con la pronunzia della disdetta la convenuta ha nel contempo inteso esprimere di non essere intenzionata a riconoscere alcunché al dipendente a tal titolo, sottintendendo la totale cancellazione di quel beneficio. A fronte di una disdetta inoltrata nel primo anno di servizio e a seguito di ripetute irregolarità nella presentazione delle note spese siffatta severità, pur se opinabile, non pare affatto arbitraria, ragione per cui invocare in simili circostanze una misura "più appropriata" (appello, punto 1.3, pag. 11) non gli sovviene, essendo una simile argomentazione totalmente inadatta a suffragare una non adeguatamente formulata censura di arbitrio. Dovendo essere confermata per questo motivo

la decisione della convenuta di cancellare il bonus dell'attore, diviene inutile a sapere se, ed eventualmente in quale misura, si debba ammettere che le prestazioni lavorative dell'attore avrebbero giustificato quel beneficio. Ne consegue la reiezione del gravame.

E. 12

Gli oneri processuali di appello seguono l'integrale soccombenza dell'appellante (art. 148 cpv. 1 CPC), che rifonderà alla controparte un'equa indennità per ripetibili, commisurata al valore litigioso in questa sede, pari a fr. 41'000.-. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC, la LTG e il Regolamento sulla tariffa per i casi di patrocinio d'ufficio e di assistenza giudiziaria e per la fissazione delle ripetibili, pronuncia: 1. L'appello 31 luglio 2007 di è respinto . 2. La tassa di giustizia per la procedura di appello di fr. 1'500.- e le spese di fr. 50.-, per complessivi fr. 1'550.-, da anticipare dall'appellante, rimangono a suo carico. AP 1 rifonderà a AO 1 fr. 3'000.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: - -

Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il segretario

Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario con un valore litigioso superiore a fr. 30'000.- è dato 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). 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.