

TI_GERICHTE 12.2008.45 vom 17. Oktober 2008

TI Tribunale d'appello, 2008-10-17, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2008.45

FR: TI_GERICHTE 12.2008.45 du 17 octobre 2008

IT: TI_GERICHTE 12.2008.45 del 17 ottobre 2008

Regeste

Lavoro - licenziamento in tronco

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 17.10.2008 12.2008.45

Lavoro - licenziamento in tronco

Incarto n. 12.2008.45 Lugano 17 ottobre 2008 /sc 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.2006.1344 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3 - promossa con istanza 24 ottobre 2006 da AO 1 contro AP 1 rappr. da RA 1 con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 16'314.70 oltre interessi, domanda avversata dalla controparte che ha postulato la reiezione dell'istanza, e che il Segretario assessore con sentenza 31 gennaio 2008 ha accolto; appellante la convenuta con atto di appello 11 febbraio 2008, con cui chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre l'istante con osservazioni 26 febbraio 2008 postula la reiezione del gravame pure con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti ed i documenti prodotti ritenuto in fatto e in diritto: 1. _____ (in seguito: lavoratore) ha lavorato presso AP 1 in qualità di marmista, con la mansione accessoria di sorvegliante dello stabile della ditta. Il rapporto di lavoro, iniziato il 24 febbraio 1997, si è concluso l'8 maggio 2006, allorché la datrice di lavoro, con raccomandata a mano di pari data, ha notificato al lavoratore il licenziamento con effetto immediato (doc. B). Il provvedimento, come spiegato con lettera del successivo 19 giugno (doc. 5), era motivato dal fatto che il lavoratore non aveva adempiuto ai suoi obblighi di diligenza e dal suo comportamento inaccettabile, in particolare per aver egli, 5 giorni prima, danneggiato volutamente il cilindro del cancello e rotto il vetro di una finestra, fatti questi che erano da considerarsi molto più gravi siccome costui era pure incaricato della sorveglianza dell'immobile. Il lavoratore è stato in seguito inabile al lavoro dal 9 maggio al 14 giugno 2006 (doc. C p. 2 e E p. 2 dell'inc. DI.2006.1318, congiunto per l'istruttoria). 2. Con l'istanza in rassegna, promossa in base all'art. 29 LADI (cfr. pure doc. F), la AO 1, ritenendo ingiustificato il licenziamento in tronco del lavoratore, ha convenuto AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3, per ottenere il pagamento del salario del lavoratore durante il periodo ordinario di disdetta, limitando tuttavia la sua richiesta a fr. 16'314.70 oltre interessi (doc. L), somma pari alle indennità giornaliere di disoccupazione anticipategli tra il 23 maggio ed il 30 settembre 2006. Di altro avviso la convenuta, la quale si è opposta all'istanza ritenendo invece giustificato il licenziamento immediato del lavoratore. 3. Il Segretario assessore, con la sentenza qui impugnata, ha integralmente accolto l'istanza. Il giudice di prime cure, dopo aver escluso che la convenuta

potesse prevalersi di motivazioni non addotte a suo tempo nella disdetta di cui al doc. B, ha ritenuto che l'episodio avvenuto la sera del 3 maggio 2006 non giustificava il licenziamento in tronco del lavoratore. L'istruttoria non aveva in effetti permesso di dimostrare che il danneggiamento da parte sua del cancello d'entrata, l'unico rimprovero mossogli tempestivamente che aveva trovato un riscontro oggettivo negli atti, fosse stato intenzionale. E nemmeno il fatto che costui, responsabile della sorveglianza dell'immobile della ditta alla sera, se ne fosse andato a casa lasciando il cancello d'entrata danneggiato, senza avvertire nessuno o prendere provvedimenti sostitutivi all'impossibilità di chiuderlo a chiave, era di una gravità tale da compromettere il necessario rapporto di fiducia al punto da rendere impensabile la prosecuzione del contratto fino al termine ordinario di disdetta. 4. Con l'appello che qui ci occupa, avverso dall'istante, la convenuta chiede di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza. Essa ribadisce che il fatto che il dipendente a cui viene affidata, quale unico responsabile, la sorveglianza del posto di lavoro compia volontariamente dei danneggiamenti e lasci incustodito ed aperto a chiunque lo stabile del datore di lavoro, esponendolo pertanto al concreto rischio di subire ingenti danni, giustificava il dubbio che un simile episodio avrebbe potuto non essere isolato, distruggendo di fatto la fiducia che era stata riposta nel lavoratore, e rendeva quindi legittimo il suo licenziamento in tronco. E in ogni caso la rescissione immediata del contratto si giustificava anche siccome in precedenza il lavoratore era già stato avvisato del fatto che, se non avesse assunto una condotta lavorativa più consona e corretta, nei suoi confronti sarebbero stati presi opportuni e drastici provvedimenti. 5. L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il dipendente 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; 129 III 351 consid. 2.1). Il giudice valuta secondo il suo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e dell'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 in ogni caso recarne la prova (Brunner/Bühler/Wäber/ Bruchez , Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basilea 2005, ad art. 337 CO, p. 263 n. 13; per tante: Il CCA 7 settembre 2007 inc. n. 12.2007.85). 6. Per il Segretario assessore, il fatto che il lavoratore, responsabile della sorveglianza dell'immobile della convenuta alla sera, se ne fosse andato a casa lasciando il cancello d'entrata danneggiato, senza avvertire nessuno o prendere provvedimenti sostitutivi all'impossibilità di chiuderlo a chiave, non era di una gravità tale da giustificare il suo licenziamento in tronco. La rottura involontaria della serratura del cancello era in effetti un episodio di lieve entità che poteva capitare, facilmente rimediabile, oltre che sanzionabile addossandone le conseguenze al lavoratore (che infatti, risultava aver proposto di pagare la sostituzione). Pur essendo vero che la mancata adozione da parte sua di misure, quali la messa in sicurezza con altri mezzi e l'informazione ai superiori, collideva con i suoi obblighi contrattuali, era però altrettanto vero che da una parte tali omissioni concernevano solo il cancello d'accesso alla parte

esterna della proprietà della convenuta, priva di particolare attrattiva per eventuali malintenzionati e comunque facilmente raggiungibile in considerazione del fatto che il cancello non era molto alto ed era facile da scavalcare, che dall'altra eventuali veicoli ivi parcheggiati di notte rimanevano normalmente chiusi a chiave, e che infine durante la notte incriminata, non risultava (e nessuno lo aveva del resto preteso) che il cancello fosse rimasto aperto nel senso di spalancato. A suo giudizio, in tali circostanze, nella misura in cui il lavoratore aveva lasciato accessibile per una sola notte il piazzale antistante l'edificio di proprietà della convenuta, la portata della sua omissione dal punto di vista dell'esposizione della proprietà ad incursioni estranee andava ridimensionata e pure andava relativizzata la mancata immediata informazione al datore di lavoro, che - come è poi effettivamente successo - si sarebbe comunque accorto della circostanza al più tardi il mattino successivo, all'arrivo in ditta del primo dipendente. In questa sede la convenuta ribadisce che i fatti accaduti la sera del 3 maggio 2006 giustificavano senz'altro il licenziamento immediato del lavoratore. A suo dire, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, andava in effetti tenuto conto del fatto che il lavoratore aveva intenzionalmente danneggiato il cancello, che non era provato che quest'ultimo non fosse rimasto spalancato, che il grado di apertura (aperto o spalancato) del cancello e la sua relativa scarsa altezza era irrilevante, che pure irrilevante era il fatto che il giorno successivo un altro dipendente si fosse accorto del danneggiamento ed avesse allertato la datrice di lavoro e la polizia, come del resto lo era la lieve entità del danno e la possibilità di ripararlo addossandone le spese al lavoratore. In realtà le argomentazioni sollevate dalla convenuta non consentono di concludere che il comportamento tenuto dal lavoratore fosse stato così grave da giustificare la rescissione immediata del suo contratto di lavoro. La convenuta ha innanzitutto preteso che il lavoratore avesse volontariamente danneggiato il cancello, ma non si è assolutamente confrontata con la motivazione con cui il Segretario assessore aveva concluso in senso opposto, sicché la censura, comunque rimasta allo stadio di puro parlato, dev'essere disattesa già per carenza di motivazione (art. 309 cpv. 2 lett. b CPC; Cocchi/Trezzini, CPC-TI, m. 23 e 27 ad art. 309). Essa, pacificamente gravata dell'onere della prova e prima ancora di quello dell'allegazione, in prima sede non ha mai addotto che il cancello danneggiato fosse rimasto spalancato tutta la notte, limitandosi ad affermare che lo stesso era rimasto aperto, sicché non può in alcun modo lamentarsi se il primo giudice ha concluso che lo stesso non fosse comunque spalancato. A ragione la convenuta - ma la circostanza non consente ancora di concludere per il carattere giustificato del licenziamento - ha evidenziato la scarsa rilevanza del fatto evocato nel giudizio impugnato che il giorno successivo un altro dipendente si fosse accorto del danneggiamento ed avesse allertato la datrice di lavoro e la polizia. Quanto alle altre circostanze contestate con il gravame, le stesse, si pensi al grado di apertura (aperto o spalancato) o all'altezza del cancello, alla lieve entità del danno e la possibilità di ripararlo addossandone le spese al lavoratore, non sono del tutto irrilevanti. In definitiva, nel fatto che il lavoratore, quella sera, abbia danneggiato, senza che sia stata provata una sua volontarietà, la serratura del cancello d'entrata al piazzale della ditta, causando un danno di poche centinaia di franchi (cfr. doc. 3), che per altro si era detto disposto a risarcire, non si può intravedere un atto tale da giustificare il suo licenziamento immediato anche se egli era pacificamente il responsabile della sorveglianza e con il suo comportamento aveva di fatto lasciato aperto (nel senso di non chiuso a chiave) quel cancello per una notte. La convenuta, che ha addotto per la prima volta e quindi in maniera irricevibile (art. 321 cpv. 1 lett. b CPC) la presenza di altro materiale di valore sul piazzale, non ha in effetti contestato in questa sede che i veicoli

presenti in loco fossero normalmente chiusi a chiave, sicché si può ritenere che i suoi beni di valore non erano comunque a libera disposizione di eventuali malintenzionati, che in ogni caso sarebbero stati dissuasi dall'apparente chiusura del cancello. Non va nemmeno dimenticato che l'episodio si è verificato alle 21.45 circa (cfr. doc. C), per cui in buona fede una segnalazione alla datrice di lavoro o alla polizia non appariva imprescindibile, anche perché l'inconveniente, che a ben vedere comprometteva solo in minima parte la sicurezza del piazzale e di quanto vi si trovava, sarebbe tranquillamente stato eliminato di lì a poche ore, l'indomani mattina. Quella sera, oltretutto, non si è verificata alcuna effrazione a danno della convenuta. E l'indomani mattina, appena giunto sul posto di lavoro, quando però un altro dipendente aveva già provveduto ad allarmare la polizia ed il datore di lavoro, il lavoratore ha pacificamente ammesso di aver rotto la serratura, chiarendo la situazione. Si aggiunga che i rimproveri al lavoratore per aver abbandonato il posto di lavoro senza avvisare e adottare provvedimenti erano stati evocati per la prima volta solo in corso di causa (cfr. duplica p. 10 riferita alla duplica p. 11 dell'inc. n. DI.2006.1318 congiunto per l'istruttoria), sicché la facoltà, per la convenuta, di poter integrare in tal modo la motivazione posta a suo tempo alla base del licenziamento nemmeno appariva scontata (cfr., per analogia, quanto addotto nel prossimo considerando). 7. Il Segretario assessore, pur avendo preso atto che la convenuta all'udienza di discussione aveva pure addotto che il lavoratore, il 15 aprile 2005, era stato oggetto di un formale avvertimento per aver tenuto per troppo tempo un comportamento inaccettabile e ingiustificato verso il datore di lavoro, segnatamente per i suoi continui, arbitrari, ingiustificati e non preavvisati allontanamenti dal posto di lavoro (doc. 2), ha escluso che tale circostanza, non contemplata - nemmeno implicitamente - nel tenore della disdetta, potesse essere ammessa ad integrare la motivazione del licenziamento in tronco, dato che una completazione in sede di causa poteva essere ammessa eccezionalmente solo se la circostanza invocata già esisteva al momento della disdetta, era emersa solo in seguito e non era nota alla parte che se ne prevaleva in giudizio, ciò che, manifestamente, non era il caso in concreto. In questa sede la convenuta dichiara di non condividere il ragionamento del giudice di prime cure, dato che le precedenti manchevolezze del lavoratore avevano avuto per effetto di incrinare in modo importante la fiducia riposta nel dipendente (appello p. 6). Essa non spiega però per quale motivo le ragioni di fatto e di diritto - per altro del tutto corrette (cfr. DTF 127 III 310 consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c; 121 III 467 consid. 4 e 5; II CCA 13 novembre 2006 inc. n. 12.2006.2) - che avevano indotto il primo giudice a non prendere in considerazione la completazione della motivazione, fossero errate e con ciò da riformare, sicché la sua argomentazione dev'essere disattesa già per carenza di motivazione (art. 309 cpv. 2 lett. f CPC; Cocchi/Trezzini, op. cit., ibidem). A titolo abbondanziale, si aggiunga che è tutt'altro che scontato che un tale richiamo potesse essere sufficiente a giustificare un licenziamento in tronco del lavoratore, il Tribunale federale avendo stabilito che la giurisprudenza non può definire regole rigide circa il numero e il contenuto degli avvertimenti non ossequiati dal lavoratore che possono giustificare un tale provvedimento e che il giudizio sulla questione presuppone un esame di tutte le circostanze concrete (DTF 127 III 153 consid 1c; II CCA 26 giugno 2008 inc. n. 12.2006.164). Innanzitutto si osserva che l'avvertimento in questione (doc. 2) era stato formalizzato per altri motivi e meglio per le continue assenze arbitrarie del dipendente. Inoltre l'avviso risaliva ad oltre un anno prima, ritenuto che nel frattempo non risultava che il lavoratore, nei confronti del quale erano però state mosse ancora delle lamentele (teste _____ p. 3) che tuttavia non sono state meglio precisate, fosse incorso in altre assenze arbitrarie (teste _____ p. 3); oltretutto, queste nuove

lamentale sono state evocate dalla convenuta per la prima volta, e quindi irritualmente (art. 78 CPC), solo in sede conclusionale. E in ogni caso, non essendosi trattato di una manchevolezza ripetuta, è escluso che l'episodio del 3 maggio 2006, sia pure preceduto da un tale avviso, potesse giustificare il licenziamento immediato di un lavoratore alle dipendenze della convenuta da lunga data. 8. Alla luce di quanto precede, ben si può concludere, come stabilito dal Segretario assessore, per il carattere ingiustificato del licenziamento in tronco, tanto più che, quando, come nella fattispecie, il giudice è tenuto a esaminare l'esistenza dei giusti motivi a sostegno di un licenziamento immediato (art. 337 cpv. 3 CO), ciò sta a significare che egli è autorizzato ad applicare le regole del diritto e dell'equità secondo la formula dell'art. 4 CC (DTF 127 III 153 consid. 1), e in un caso del genere l'autorità d'appello può sì riesaminare liberamente una tale valutazione, ma con estrema prudenza, intervenendo solo quando le decisioni rese secondo il libero apprezzamento siano manifestamente ingiuste o inique (Cocchi/Trezzini , op. cit., m. 32 ad art. 307), ciò che in concreto non è avvenuto. 9. Ne discende la reiezione del gravame, ampiamente infondato. Trattandosi di una vertenza in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso di fr. 16'314.70, inferiore cioè a fr. 30'000.-, non si prelevano né tasse di giustizia né spese (art. 343 cpv. 2 e 3 CO, art. 417 cpv. 1 lett. e CPC). E nemmeno si attribuiscono ripetibili alla parte appellata, che nelle sue osservazioni si è in effetti limitata a postulare la reiezione dell'appello e la conferma del giudizio di prime cure, senza tuttavia prendere posizione sulle argomentazioni alla base dell'impugnativa. Per i quali motivi, viste le norme richiamate dichiara e pronuncia I. L'appello 11 febbraio 2008 di AP 1 è respinto. II. Non si prelevano né tasse, né spese. Non si attribuiscono ripetibili. III. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il segretario

Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.- 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.