

TI_GERICHTE 12.2011.188 vom 15. Juni 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-06-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.188

FR: TI_GERICHTE 12.2011.188 du 15 juin 2012

IT: TI_GERICHTE 12.2011.188 del 15 giugno 2012

Regeste

Lavoro, licenziamento immediato

Erwägungen

E. 1

Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC). Giusta l' art. 405 cpv. 1 CPC alle impugnazioni si applica il diritto in vigore al momento della comunicazione della decisione. Nel presente caso la decisione è stata intimata alle parti in data 8 settembre 2011, sicché la procedura di appello è retta dal CPC. Trattandosi di decisioni pronunciate in controversie patrimoniali l'appello presuppone che il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione raggiunga almeno fr. 10'000.- (art. 308 cpv. 2 CPC). Tale condizione è riunita nella fattispecie, ove tale valore è di fr. 30 ' 000.-. Il termine per promuovere appello e per inoltrare la risposta è di trenta giorni dalla notificazione della decisione impugnata motivata, rispettivamente dalla notificazione dell'appello (art. 311 seg. CPC). Gli appelli 10 ottobre 2011 sono pertanto tempestivi, così come le risposte 9 rispettivamente 11 novembre 2011. Ciò posto, nulla osta alla trattazione dei gravami.

E. 2

L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il lavoratore possono disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata appare essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 127 III 351 consid. 4a, 130 III 28 consid. 4.1 e 213 consid. 3.1). Manchevolezze minori possono sì giustificare una disdetta immediata, ma solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 129 III 351 consid. 2.1, 130 III 28 consid. 4.1). 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, n. 13 ad art. 337 CO; II CCA, sentenza inc. 12.2007.85 del 7 settembre 2007, inc. 12.2006.164 del 26 giugno 2008). Sulla questione dell'esistenza dei giusti motivi a sostegno di un licenziamento in tronco il giudice di prime cure gode di un ampio potere di apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), censurabile in appello solo in caso di abuso (DTF 127 III 153 consid. 1a; II CCA, sentenza inc. 12.2005.117 del 10 marzo 2006, inc. 12.2006.164 del 26 giugno 2008, inc.

12.2008.45 del 17 ottobre 2008, inc. 12.2009.168 del 29 novembre 2010). 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, anche in questo caso 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 130 III 28 consid. 4.1 con riferimenti). 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.; Rehbindler, 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).

E. 3

Il Pretore ha in primo luogo precisato che l'istante aveva chiesto unicamente la condanna della controparte al versamento di un'indennità per licenziamento immediato. Ciò posto, egli ha ritenuto che sia l'assenza del lavoratore a partire dal pomeriggio del 16 febbraio 2010 fino al 21 febbraio 2010, corrispondente a tre giorni lavorativi e mezzo, sia quella del 22 marzo 2011 dopo il colloquio intercorso con la Direzione, non fossero giustificate. Il primo giudice ha spiegato che il conflitto familiare non comportava automaticamente un'inabilità lavorativa e che quest'ultima non era stata comprovata dall'istante. Per quanto concerne la seconda assenza, poi, il lavoratore non aveva nemmeno dimostrato di aver informato la datrice di lavoro circa la sua intenzione di assentarsi nuovamente. Il Pretore ha tuttavia accertato che in occasione di entrambe le assenze la datrice di lavoro non aveva diffidato il lavoratore nel senso di presentarsi immediatamente sul posto di impiego o di giustificare le medesime, con la comminatoria, in caso contrario, del licenziamento immediato, sicché non vi erano gli estremi per un licenziamento in tronco. Il primo giudice ha infine quantificato l'indennità in favore del lavoratore in fr. 10'100.- oltre interessi, in ragione della grave concolpa di quest'ultimo, in quanto dirigente e noncurante verso i suoi superiori, del fatto che il licenziamento era ingiustificato "più che altro" per un aspetto formale, ovvero la mancata diffida, della breve durata del rapporto di lavoro e della giovane età dell'istante. I. Sull'appello 10 ottobre 2011 di AP 1

E. 4

L'appellante critica il Pretore per aver fissato l'indennità per licenziamento ingiustificato in soli fr. 10'100.-, omettendo di vagliare tutta una serie di elementi rispettivamente valutando in maniera erronea il substrato probatorio.

E. 5

In primo luogo, l'istante sostiene che al contrario di quanto reputato dal primo giudice egli avrebbe dimostrato la sua inabilità lavorativa in occasione di entrambe le assenze in questione. 5.1 Egli rinvia anzitutto ai passaggi della testimonianza per rogatoria dell'ex convivente nonché madre di sua figlia, _____, ove questa afferma: alla

domanda se ella aveva riscontrato in AP 1 dei cambiamenti e, se sì, a partire da quando: “ Dès mars 2009, il [l’istante] était au Tessin. Il avait beaucoup de pression, il travaillait énormément. Il était tendu et était sous pression. Envers ma fille et moi il n’était pas agressif mais il parlait beaucoup de son travail et était peu présent ” (verbale 18 febbraio 2011, pag. 1, risposta n. 3a); alla domanda di descrivere brevemente quanto accaduto il 16 febbraio 2010: “ C’était durant mes deux mois de dédite. J’envoyais des lettres de postulation au Tessin. Je ne parlais pas la langue. J’étais tendue, stressée et pas très à l’écoute. Mon conjoint avait besoin d’écoute. Il subissait énormément de pression. A midi, il a pété un plomb. Il nous a demandé de partir. Je suis partie chez mon père à 13h30 de l’après-midi. Je n’ai plus eu de nouvelle de mon conjoint durant quelques jours ” (loc. cit., pag. 2, risposta n. 8); alla domanda se aveva avuto un violento litigio con l’istante e se sì per quali motivi : “ Il est devenu fou parce que la pression au boulot était intense et moi j’avais également besoin de son soutien. A mon avis, il a fait un burn out ” (loc. cit., pag. 2, risposta n. 8a); alla domanda se nei giorni e nelle settimane precedenti il 16 febbraio 2010 fossero frequenti i litigi con l’istante e, se sì, i relativi motivi: “ Il y avait, avant le 16 février, des disputes mais le changement professionnel a été rude. C’était un gros changement et très immédiat pour moi. Il ne sentait pas suffisamment épaulé par son supérieur. La personne qui l’avait incitée à venir au Tessin, qui était son collègue, avait été licenciée et il avait souci de se faire licencier à son tour. Je tiens à préciser qu’au départ, M. _____, son supérieur, l’avait beaucoup épaulé ” (loc. cit., pag. 3, risposta n. 9); alla domanda in che stato fisico e psichico si trovava il lavoratore il 16 febbraio 2010 : “ Il pleurait, il était énervé et n’était plus lui-même. Je ne l’avais jamais vu comme ça ” (loc. cit., pag. 3, risposta n. 10); alla domanda volta a sapere quale fosse lo stato fisico e psichico dell’istante, dopo il loro violento conflitto, al momento del suo ritorno a _____ e nei giorni e nelle settimane che hanno preceduto tale disputa: “ Il était complètement déprimé. Pendant trois jours je n’ai pas eu de nouvelles alors que j’essayais par tous les moyens de le contacter. J’ai même appelé la police. Les jours avant, je le trouvais très stressé ” (pag. 3, risposta n. 10a); alla domanda sui motivi del suo ritorno a _____ con la figlia: “ Il m’avait demandé de partir. Il n’était pas bien ” (pag. 3, risposta n. 12b) e, infine, alla domanda se aveva deciso autonomamente di trasferirsi a _____ oppure se vi era stata obbligata dal lavoratore: “ Je me suis sentie obligée de partir vu l’état de mon conjoint et c’est lui qui m’a sommée de partir ” (pag. 5, risposta n. 5). A dire dell’appellante, dai passaggi summenzionati emergerebbe in maniera evidente la sua inabilità lavorativa a partire dal 16 febbraio 2010. Egli sostiene che dai medesimi risulta che i problemi sussistevano già prima di tale data e che ciò sia importante perché quanto occorso quel giorno non era altro che la fase finale e più acuta del suo disagio psichico. Tuttavia, sebbene dai passaggi summenzionati emerga l’esistenza di problemi, sia per quanto concerne i suoi legami familiari sia in relazione all’ambiente lavorativo, non vi è alcun riferimento a un’inabilità lavorativa. Nemmeno si può ritenere che i disagi illustrati dalla teste comportino automaticamente tale inabilità. Tant’è che il dott. med. _____, che ha fondato il proprio giudizio medico anche sulle circostanze da questi riferitogli, ovvero “il fatto di aver distrutto degli oggetti nell’appartamento, il fatto che ha impulsivamente cacciato di casa la moglie e la figlia e il fatto che non ha chiamato il posto di lavoro isolandosi in casa” (verbale 8 novembre 2010, pag. 2 in mezzo), non ne ha dedotto automaticamente la presenza di un’inabilità a partire dal 16 febbraio 2010 e nemmeno di una malattia. Invero, nel rapporto medico 17 agosto 2010 egli – unitamente al dott. med. _____ (_____) – ha dichiarato che la condizione di malattia era

presente dal 24 febbraio al 25 marzo 2010 e l'inabilità lavorativa concerneva tale periodo (doc. AA, pag. 1, risposta n. 2). Come evidenziato dal Pretore, il medico ha sì reputato "possibile" che il 16/17 febbraio fosse già presente un quadro di disagio psichico (loc. cit., pag. 2, risposta n. 3), ma ha precisato che per il fatto che la sua osservazione del paziente era iniziata in data 24 febbraio 2010 non poteva affermare che prima di tale data fosse già presente un "quadro di malattia" (loc. cit., pag. 2, risposta n. 5). Su questo punto l'appellante sostiene che il primo giudice abbia fondato erroneamente il proprio giudizio unicamente sulla base di tale referto. Si ribadisce che, per i motivi testé illustrati, le circostanze evidenziate dall' ex convivente non sono tali da determinare l'esistenza né di una malattia né di un'inabilità lavorativa già a partire dal 16 febbraio 2010. Per tacere del fatto che in realtà il Pretore ha forzatamente considerato anche la testimonianza di _____, poiché ha affermato che l'istante era riuscito a dimostrare l'esistenza del litigio familiare il 16 febbraio 2011 (sentenza impugnata, pag. 11 in fondo).

E. 5.2

L'istante rinvia, altresì, al contenuto del protocollo del "Primo colloquio _____ del 24 febbraio 2010" allestito dal dott. med. _____ (_____), ove è indicato che il "paziente descrive una condizione di stress cronico nell'impiego di responsabile della produzione con a suo dire 14-15 h di lavoro giornaliero. A detta del paziente a causa di tale situazione egli avrebbe "portato a casa il lavoro" determinando un'escalation di tensione e conflittualità nella coppia. Apparentemente questa dinamica è esitata nella "crisi di nervi" del 16 febbraio 2010" (documenti prodotti l'8 novembre 2010 dal teste dott. med. _____ con l'accordo delle parti e del giudice; cfr. verbale di audizione 8 novembre 2010, pag. 2). Quanto testé riportato, tuttavia, si fonda su ciò che ha asserito il lavoratore medesimo, sicché non assurge a rango di prova. L'appellante menziona pure il passaggio dell'audizione del teste in questione del tenore seguente: "Nella mia diagnosi ho accertato un disturbo delle emozioni e della condotta (...). Il disturbo della condotta l'ho dedotto soprattutto dalle circostanze riferite dal paziente quali: il fatto di aver distrutto degli oggetti nell'appartamento, il fatto che ha impulsivamente cacciato di casa la moglie e la figlia e il fatto che non ha chiamato il posto di lavoro isolandosi in casa" (verbale 8 novembre 2010, pag. 2 in mezzo). Senonché, non vi è alcun riferimento all'asserita inabilità lavorativa. Si rinvia, peraltro, a quanto indicato sopra (consid. 5.1).

E. 5.3

L'appellante menziona anche la testimonianza di _____ (responsabile della produzione presso la convenuta) laddove questi afferma che "una volta mi è capitato di vedere AP 1 che piangeva sul lavoro" (verbale 8 novembre 2010, pag. 4). Il lavoratore ritiene che tale circostanza confermi la sua tesi sul fatto che egli fosse "psichicamente disturbato" già a partire dal 16 febbraio 2010. Senonché, a parte il fatto che tale episodio non è situato nel tempo e, quindi, potrebbe risalire anche a molto tempo prima di tale data, non si può dedurre da un pianto l'esistenza di una malattia e men che meno un'inabilità lavorativa. A nulla muta, per i motivi illustrati (sopra, consid. 5.1), il fatto che _____ abbia risposto, alla domanda in che stato fisico e psichico si trovava il lavoratore il 16 febbraio 2010: " Il pleurait, il était énérvé et n'était plus lui-même. Je ne l'avais jamais vu comme ça " (pag. 3, risposta n. 10). 5.4 Il lavoratore ribadisce che dalla sua "cartella clinica, con le diagnosi" emerge che il 23 marzo 2010 le sue condizioni erano psichicamente pessime e che tale circostanza, unitamente al fatto di essere stato inabile al

lavoro al 100% fino al 15 marzo 2010 e al 50% fino al 24 marzo 2010, non permettono di ipotizzare che l'inabilità si sia manifestata unicamente a partire dal 23 febbraio 2010. Egli soggiunge che ciò sarebbe desumibile anche dalle diagnosi formulate nel rapporto 17 agosto 2010 dal dott. med. _____ e dal dott. med. _____ (doc. AA: "Sindrome da disadattamento con disturbo misto delle emozioni e della condotta (ICD-10: F 43.25); Difficoltà legate all'occupazione (ICD-10: Z56) e problemi nella relazione con il partner (Z63.0)"). L'appellante sostiene, altresì, che il fatto di non essersi recato immediatamente dal medico era da imputare al suo disagio psichico, che non gli permetteva di valutare oggettivamente la situazione. Non da ultimo, l'istante afferma che il fatto di aver "espulso" da casa anche la figlia di due anni dimostra in che pessimo stato di salute si trovava. Senonché, le censure non possono essere seguite per i motivi già illustrati, a cui si rinvia (sopra, consid. 5.1).

E. 5.5

L'appellante sostiene che anche il 22 febbraio 2010 vi fosse una sua inabilità lavorativa e che lo stesso Direttore _____ avrebbe capito che egli aveva dei problemi. L'istante rinvia al passaggio della testimonianza di _____ (segretaria di direzione) ove ella dichiara: "Ricordo che a un certo punto, quando il signor AP 1 era già assente, il signor _____ mi disse che era piuttosto dispiaciuto perché questo dipendente sembrava avesse dei problemi e però non sembrava disposto a farsi aiutare nonostante la disponibilità dimostrata da _____" (verbale 15 febbraio 2011, pag. 2). Tale circostanza non dimostra tuttavia ancora l'esistenza di una malattia e che la medesima avesse comportato l'inabilità lavorativa dell'istante. L'appellante fa riferimento, inoltre, al contenuto della testimonianza del Direttore _____, ove questi afferma che in occasione del colloquio 22 febbraio 2010 il lavoratore "aveva un atteggiamento di chiusura (...). Di solito lui non era così, era una persona piuttosto comunicativa. Il suo atteggiamento durante la convocazione dopo l'assenza del mese di dicembre del 2009 era invece stato diverso", di aver avuto "l'impressione che fosse assente e completamente chiuso a quello che gli dicevamo" e che i presenti al colloquio si sono "immediatamente resi conto che AP 1 era assolutamente chiuso, non rispondeva alle domande che gli venivano poste. Non ha voluto spiegarmi il motivo della sua assenza e del suo comportamento e inoltre ha detto al signor _____ che con lui non voleva parlare" (loc. cit., pag. 5). Senonché il fatto, per l'appellante, di aver assunto un atteggiamento di chiusura, a lui inusuale, non comporta ancora automaticamente la dimostrazione che tale stato assurgesse, in quel momento, a malattia rispettivamente comportasse un'inabilità lavorativa. Ne consegue che su questo punto l'appello è respinto.

E. 6

Nei fissare l'indennità per licenziamento ingiustificato il Pretore ha valutato, tra le altre cose, l'omissione del lavoratore circa la notifica dei tempi di rientro al lavoro (sentenza impugnata, pag. 8 in basso). L'istante contesta tale argomentazione, affermando di aver invece avvisato la datrice di lavoro tramite un SMS inviato il 16 febbraio 2010 al collega _____, nel quale comunicava l'esistenza di gravi problemi familiari e lo avvertiva di informare in tal senso la Direzione del fatto che per questo motivo sarebbe stato assente qualche giorno. Il primo giudice ha reputato che il messaggio in questione non specificava per quanto tempo il lavoratore sarebbe stato assente (sentenza impugnata, pag. 5 in fondo). Effettivamente, dall'istruttoria è emerso il seguente tenore del messaggio: "mi informava che non c'era e che non sarebbe venuto per gravi problemi familiari" (verbale 8

novembre 2010 di audizione del teste _____, pag. 3 in mezzo). Il teste ha precisato, al riguardo, che “nel messaggio SMS AP 1 non specificava per quanto tempo sarebbe stato assente” (loc. cit., pag. 3 in fondo). Sulla questione, l’appellante osserva che alcuni giorni dopo anche la sua ex convivente aveva avvisato la datrice di lavoro di quanto era successo il 16 febbraio 2010 e che quindi la Direzione era al corrente della sua situazione. Senonché, la teste _____ ha riferito di essersi messa in contatto telefonico giovedì [17 febbraio 2010] con la datrice di lavoro dell’istante per avere delle notizie su quest’ultimo e di avere, in tale occasione, informato il Direttore _____ di aver allertato la polizia poiché non aveva più notizie dall’ ex convivente ed era inquieta, per paura che questi facesse una scempiaggine (verbale rogatorio 18 febbraio 2011, pag. 3 risposta n. 13 e pag. 5, risposta n. 6). Non vi è tuttavia alcun riferimento né al fatto che la telefonata fosse stata in nome e per conto del lavoratore, né sulla durata dell’assenza di quest’ultimo. Anzi, dalla testimonianza è emerso che la stessa era intesa ad avere notizie da parte della datrice di lavoro. Anche su questo punto l’appello è quindi respinto.

E. 7

L’appellante chiede – nell’ipotesi in cui il carteggio processuale non sia sufficiente a dimostrare l’esistenza dell’inabilità lavorativa già a partire dal 16 febbraio 2010 – di ordinare una perizia medica su tale aspetto in applicazione dell’art. 316 cpv. 3 CPC o, in via subordinata, di annullare la decisione impugnata e di rinviare la causa alla giurisdizione inferiore affinché questa provveda a tale accertamento. All’udienza preliminare 23 agosto 2010 il lavoratore ha chiesto l’assunzione di una “perizia medica sul signor AP 1, comprese cause e conseguenze, ed inizio” (lista allegata al verbale). In tale occasione il Pretore si è riservato di esprimersi su tale richiesta in un secondo tempo (loc. cit., pag. 8). In calce al verbale 22 marzo 2011 egli ha in seguito affermato di ritenere un simile mezzo di prova ininfluenza e irrilevante dato che esso avrebbe potuto unicamente accertare lo stato dell’istante al momento del suo allestimento e non quello inerente al periodo in questione. Di conseguenza, il primo giudice ha respinto la richiesta di assunzione della perizia medica (pag. 6). Il 23 marzo 2011 l’istante ha criticato tale ordinanza e ne ha chiesto la sua modifica, affermando che si sarebbe in ogni caso riservato di contestarla nell’ambito di un eventuale appello. Il giorno successivo il Pretore ha respinto tale domanda. Secondo l’art. 316 cpv. 3 CPC l’autorità giudiziaria superiore può procedere all’assunzione di prove. Tale disposto è applicabile, tra gli altri casi, qualora l’appellante censuri la mancata ammissione di mezzi di prova ritualmente offerti in primo grado e il Tribunale di appello decida di assumerli esso medesimo (Trezzini in: Cocchi/Trezzini/Bernasconi, Commentario al Codice di diritto processuale civile svizzero, CPC, Lugano 2011, pag. 1389). L’appellante ribadisce la rilevanza della prova postulata. A suo dire, il perito avrebbe potuto e potrebbe tuttora determinarsi, sulla scorta della cartella clinica e dei documenti agli atti, così come dalle dichiarazioni dell’istante e dalle testimonianze, sullo stato di salute e sull’esistenza di un’inabilità lavorativa già a partire dal 16 febbraio 2010. In caso contrario, secondo il lavoratore sarebbe stato il perito a dover affermare di non riuscire a stabilire una tale inabilità e non il Pretore. Come già evidenziato (sopra, consid. 5.1) il dott. med. _____ (_____), che ha fondato il proprio giudizio sul disturbo della condotta del lavoratore anche sulle circostanze da questi riferitogli, ovvero “il fatto di aver distrutto degli oggetti nell’appartamento, il fatto che ha impulsivamente cacciato di casa la moglie e la figlia e il fatto che non ha chiamato il posto di lavoro isolandosi in casa” (verbale 8 novembre 2010, pag. 2 in mezzo), non ne ha dedotto automaticamente la

presenza di una malattia il 16 febbraio 2010 rispettivamente di un'inabilità a partire da tale data. Invero, nel rapporto medico 17 agosto 2010 egli – unitamente al dott. med.

_____ (_____) – ha dichiarato che la condizione di malattia era presente dal 24 febbraio al 25 marzo 2010 e l'inabilità lavorativa concerneva tale periodo (doc. AA, pag. 1, risposta n. 2). Come evidenziato dal Pretore, il medico ha sì reputato “possibile” che il 16/17 febbraio fosse già presente un quadro di disagio psichico (loc. cit., pag. 2, risposta n. 3), ma ha precisato che per il fatto che la sua osservazione del paziente era iniziata in data 24 febbraio 2010 non poteva affermare che prima di tale data fosse già presente un “quadro di malattia” (loc. cit., pag. 2, risposta n. 5). Non si intravede come il perito giudiziario possa scostarsi da un tale giudizio medico. Va sottolineato, al riguardo, che questi avrebbe a disposizione gli stessi elementi di cui disponeva il dott. med.

_____, tranne quelli, invece a disposizione di quest'ultimo, derivanti da un'osservazione diretta del lavoratore a pochi giorni dal periodo controverso. Per tacere del fatto che l'appellante non contesta le capacità mediche del dott. med. _____

_____. Ne consegue che il primo giudice ha pertinentemente ritenuto tale mezzo di prova irrilevante, sicché non si giustifica né la sua assunzione in appello né il rinvio degli atti al Pretore per completamento.

E. 8

Nella commisurazione dell'indennità per licenziamento ingiustificato il Pretore ha valutato anche l'atteggiamento assunto dal lavoratore il 22 febbraio 2010, da lui ritenuto noncurante verso i suoi superiori per non essersi recato spontaneamente in Direzione al fine di giustificare la propria assenza (sentenza impugnata, pag. 9 in alto). L'appellante sostiene che la sua passività era dovuta a uno stato psicologico molto precario, di non aver detto frasi del tipo “non erano affari loro” e di aver avvisato verbalmente la Direzione prima di assentarsi nuovamente dal posto di lavoro. Il teste _____ (Direttore di AO 1) ha riferito che “quando AP 1 si è ripresentato il lunedì 22 febbraio 2010 è andato al suo posto di lavoro come se niente fosse accaduto. Al ché il signor _____ e il sottoscritto l'abbiamo convocato per cercare di capire cosa era successo, per sapere perché si era comportato in questa maniera e infine per significargli che questo tipo di atteggiamento da parte di una persona della sua responsabilità era inammissibile. In occasione di questo incontro ci siamo immediatamente resi conto che AP 1 era assolutamente chiuso, non rispondeva alle domande che gli venivano poste. Non ha voluto spiegarmi il motivo della sua assenza e del suo comportamento e inoltre ha detto al signor _____ che con lui non voleva parlare. Io gli ho detto se si rendeva conto del comportamento che aveva adottato, e che questo comportamento poteva portare a delle spiacevoli conseguenze. Lui mi rispose: “faccia quello che deve fare”. Dopodiché si è alzato e se n'è andato. So che è tornato brevemente sul suo posto di lavoro e poi ha lasciato l'azienda senza avvisare nessuno” (verbale 22 marzo 2011, pag. 5). In primo luogo, dall'istruttoria non è quindi emerso che egli abbia avvisato la Direzione prima di assentarsi di nuovo, bensì il contrario. L'istante rinvia anche ai passaggi della testimonianza di _____ già menzionati sopra (consid. 5.5). Egli reputa che lo stesso Direttore avrebbe riferito del suo stato psicologicamente disturbato. Sennonché, nella valutazione di un'eventuale concolpa del lavoratore al fine di fissare l'ammontare dell'indennità, il Pretore ha unicamente valutato il fatto, per il lavoratore, di non essersi recato sua sponte in Direzione per giustificare la sua assenza, non il contenuto del colloquio 22 febbraio 2010. L'appellante sostiene che il Pretore avrebbe ommesso di valutare che egli “non si era rifiutato di entrare nel merito della sua assenza ma che era solamente disturbato

a livello psichico e abbattuto e ha agito di conseguenza” (appello, pag. 10). Tuttavia, anche da questa censura sembra che l’appellante critichi il Pretore per aver valutato a suo sfavore il contenuto del colloquio in questione, mentre come spiegato il primo giudice non vi ha fatto alcun riferimento per valutare l’ammontare dell’indennità in suo favore. Su questo punto l’appello è quindi respinto.

E. 9

L’appellante biasima il Pretore per averlo sanzionato invece di condannare il comportamento della datrice di lavoro che non l’ avrebbe sostenuto cercando di capire cosa fosse accaduto, non lo avrebbe aiutato e indirizzato da un medico, bensì lo ha licenziato in tronco, malgrado peraltro i certificati medici che le sarebbero stati inviati. Il lavoratore sembra tuttavia dimenticare che il primo giudice ha ritenuto ingiustificato il licenziamento immediato, perché non vi era stata alcuna preventiva diffida nei suoi confronti. Per quanto concerne la commisurazione dell’indennità, poi, mal si intravede che cosa si possa biasimare alla datrice di lavoro, che il 22 febbraio 2010 si è adoperata per convocare il lavoratore e chiedergli spiegazioni circa la sua assenza. Per quanto concerne i certificati medici, poi, gli stessi sono stati inviati alla datrice di lavoro solo dopo la ricezione, da parte dell’istante, della disdetta immediata (doc. F-L; verbale 8 novembre 2010 di audizione del teste dott. med. _____, pag. 2: “Mi vengono mostrati anche i doc. G-L. Si tratta di certificati di cui confermo integralmente il contenuto (...) Sulla base del rapporto relativo alla telefonata del 23 febbraio 2010, posso dire che il paziente aveva già ricevuto la lettera di licenziamento quando ha contattato il nostro servizio”). L’appellante sostiene, al riguardo, che la convenuta nemmeno lo avrebbe invitato a produrre tali certificati. Egli sembra tuttavia dimenticare, una volta di nuovo, che il Pretore ha ritenuto ingiustificato il licenziamento proprio perché privo di una diffida nel senso di volersi ripresentare sul posto di lavoro oppure di giustificare la propria assenza dimostrando l’esistenza di una malattia, pena la disdetta immediata. Al riguardo l’appello è di conseguenza respinto.

E. 10

Il lavoratore prosegue affermando che il Pretore avrebbe a torto affermato che solo un’inabilità lavorativa giustifica l’assenza dal posto di lavoro. Egli sostiene che come minimo era in uno stato di scemata responsabilità e che tale giustificava il suo comportamento. Nella propria istanza 26 maggio 2010, tuttavia, egli ha biasimato la datrice di lavoro per non averlo sostenuto e invitato a rivolgersi a un medico, rispettivamente, nella commisurazione dell’indennità, egli ha dichiarato che bisognava tener conto di essere stato “licenziato ingiustamente in un grave momento di difficoltà (era psicologicamente a terra e molto abbattuto, e di fatto inabile al lavoro già dal 16 febbraio 2010) (pag. 6 seg.). Lui stesso ha quindi giustificato la propria assenza, nella presente procedura, affermando un’inabilità lavorativa, che come illustrato sopra non è stata da lui dimostrata. Per quanto, poi, concerne il “disagio psichico”, si rinvia a quanto illustra sopra (consid. 5.1). Ne deriva la reiezione, al riguardo, dell’appello.

E. 11

Secondo l’istante il Pretore avrebbe a torto reputato la presenza di una sua grave concolpa perché non avrebbe considerato il fatto che soffriva di un disagio psichico e quindi il suo comportamento non poteva essere quello che normalmente ci si può attendere da un dirigente. Egli critica, pertanto, l’argomentazione pretorile secondo la quale dal lavoratore ci si poteva aspettare un’attitudine più attenta, così come il fatto che fosse stato noncurante

nei confronti dei suoi superiori. Va tuttavia detto che l'istante non ha dimostrato la sussistenza di una malattia già il 16 rispettivamente il 22 febbraio 2010 (sopra, consid. 5). In altre parole, non vi sono evidenze agli atti che permettano di ritenere che a seguito del litigio familiare e del carico lavorativo egli non fosse nella condizione di avvisare la Direzione della durata della sua assenza rispettivamente di rivolgersi spontaneamente ai superiori il 22 febbraio 2010 spiegando quanto accaduto. La sua censura cade quindi nel vuoto già per questo motivo. Egli aggiunge che, a prescindere dall'esistenza di una malattia, avrebbe avvertito la datrice di lavoro sia della sua assenza a partire dal 16 febbraio 2010 sia di quella del 22 febbraio 2010, sicché l'argomentazione pretorile sulla sua noncuranza nei confronti della Direzione non sarebbe pertinente. Tuttavia, il primo giudice ha ritenuto che il lavoratore era stato noncurante per non essersi recato spontaneamente dai superiori al momento del suo rientro in azienda il 22 febbraio 2010 (sentenza impugnata, pag. 9 in alto), sicché con la censura testé menzionata il lavoratore nemmeno si confronta con la motivazione pretorile (art. 310 CPC). L'appellante evidenzia altresì il fatto che la sua assenza a partire dal 16 febbraio 2010 sarebbe stata di "soli" tre giorni e mezzo lavorativi. Sennonché, anche con tale censura non si confronta con quanto argomentato dal Pretore, secondo il quale dal lavoratore ci si poteva aspettare, in quanto dirigente, un'attitudine molto più attenta a quelle che erano le necessità dell'azienda in merito alla sua costante presenza sul posto di lavoro e, quindi, in merito a un suo obbligo di notifica puntuale e costante per quanto atteneva al suo stato di salute e ai tempi di rientro (sentenza impugnata, pag. 8). Per tacere del fatto che la durata dell'assenza è stata considerata dal Pretore per quanto concerne la necessità di un avvertimento prima di provvedere, se del caso, al licenziamento in tronco (sentenza impugnata, pag. 6 in mezzo).

E. 12

L'istante reputa, inoltre, che il primo giudice non abbia contemplato il fatto che egli si è trovato senza lavoro da un giorno all'altro, senza entrate poiché, a causa della sua inabilità lavorativa, non poteva essere iscritto ai ruoli della disoccupazione. Siccome la malattia e la relativa inabilità lavorativa è stata dimostrata dal lavoratore, come già spiegato (sopra, consid. 5), unicamente per il periodo successivo al licenziamento, non si intravede come tale circostanza possa essere valutata in sfavore della datrice di lavoro. Lo stesso dicasi dell'allegazione secondo la quale egli sarebbe tuttora senza attività lavorativa.

E. 13

L'appellante afferma, altresì, che il Pretore ha erroneamente reputato che il motivo di licenziamento era sia l'assenza a partire dal 16 febbraio 2010 sia quella del 22 febbraio 2010, mentre la datrice di lavoro avrebbe motivato la disdetta unicamente indicando la seconda. Egli sostiene che quest'ultima ha sì inizialmente motivato la disdetta con la prima assenza, ma in un secondo tempo ha menzionato unicamente quella successiva. Egli non trae tuttavia conclusioni dal proprio asserto, nel senso che non spiega in che misura tale censura possa influenzare la determinazione dell'indennità. Al riguardo l'appello è quindi irricevibile (art. 310 CPC).

E. 14

L'istante dichiara che il primo giudice non avrebbe considerato nemmeno il fatto che era sempre stato "un gran lavoratore, un ottimo elemento, che lavorava in modo veramente indefesso, regolarmente ben oltre gli orari canonici, anche 12-13 ore al giorno". L'iter lavorativo dell'appellante è stato valutato dal Pretore per determinare se il licenziamento

fosse giustificato o meno, nel senso che egli non aveva, prima del 16 febbraio 2010, mai assunto un comportamento assenteista senza una valida giustificazione (sentenza impugnata, pag. 6). Come detto (sopra, consid. 2), nella commisurazione dell'indennità giusta l'art. 337c cpv. 3 CO il giudice gode di un largo potere di apprezzamento, censurabile unicamente nel caso in cui egli non abbia tenuto in considerazione degli elementi che dovevano assolutamente essere contemplati, rispettivamente se egli ha fondato il proprio giudizio su dei fatti che non avevano alcuna rilevanza, rispettivamente quando la decisione pretorile porta a un risultato manifestamente ingiusto o a un'iniquità scioccante. Secondo il Tribunale federale, poi, il giudice 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. Il Pretore ha contemplato tutti questi aspetti nella sua decisione (cfr. sentenza impugnata, pag. 9), sicché non vi è motivo di scostarsi dalla medesima. In definitiva, nella misura in cui è ricevibile l'appello di AP 1 dev'essere respinto.

E. 15

L'appellante impugna anche il dispositivo sugli oneri processuali, nel senso che qualora la sentenza sia riformata nel senso di ritenere la controparte interamente soccombente, quest'ultima dovrebbe essere obbligata a versargli fr. 3'500.- a titolo di ripetibili di prima sede. Dato l'esito del giudizio, la domanda è infondata. II. Sull'appello 10 ottobre 2011 di AO 1

E. 16

La datrice di lavoro contesta la decisione del Pretore di ritenere ingiustificato il licenziamento in tronco. Il primo giudice ha spiegato che la disdetta doveva essere preceduta da un avviso circa il fatto che il ripetersi di un'assenza ingiustificata avrebbe comportato la conseguenza del licenziamento in tronco (sentenza impugnata, pag. 7). L'appellante afferma, anzitutto, che il lavoratore si era già assentato nel dicembre 2009 senza preavviso e rendendosi irreperibile per diversi giorni. Al riguardo, il Pretore ha rilevato che nella fattispecie non si poteva ritenere che una messa in mora non fosse necessaria a fronte di precedenti ripetute assenze ingiustificate, dato che l'episodio testé menzionato non era tale. Invero, lo stesso Direttore della convenuta aveva autorizzato il lavoratore ad assentarsi dal posto di lavoro (loc. cit., pag. 6). L'appellante non si confronta, quindi, con la motivazione pretorile, sicché su questo punto l'appello è irricevibile (art. 310 CPC).

E. 17

La datrice di lavoro si sofferma, poi, su quanto accaduto dal 16 al 21 febbraio 2010. Tuttavia, come rilevato dal Pretore il suo atteggiamento al momento del rientro sul posto di lavoro dell'istante, il 22 febbraio 2010, che lo ha convocato per "rimotivarlo a riprendere il lavoro", implica che tale assenza non era tale da giustificare, per la datrice di lavoro medesima, un licenziamento in tronco (loc. cit., pag. 6). Tant'è che il teste _____ ha dichiarato che il lavoratore era stato convocato "per cercare di capire cosa era successo, per sapere perché si era comportato in questa maniera e infine per significargli che questo tipo di atteggiamento da parte di una persona della sua responsabilità era inammissibile (...). Tengo a precisare che la decisione di licenziamento è stata presa soltanto dopo l'incontro, in seguito al comportamento di AP 1 e al nuovo abbandono del posto di lavoro. L'incontro infatti non era stato pensato per comunicargli il licenziamento,

bensì, come detto, per avere una motivazione riguardo alla sua precedente assenza e per rendere attento AP 1 che questo tipo di atteggiamento da parte sua era inammissibile, nonché per rimotivarlo a riprendere il lavoro con coscienza e responsabilità. Prima della convocazione di AP 1 del 22 febbraio 2010 io avevo incontrato tutti i responsabili di settore informandoli che l'azienda aveva deciso di dare comunque a AP 1 una chance nonostante il comportamento poco corretto anche verso di loro e di non responsabilità verso l'azienda" (verbale 22 marzo 2011, pag. 5). Ne consegue che non può essere seguita neanche la censura dell'appellante secondo la quale non avrebbe comunicato subito per lettera il licenziamento al lavoratore, bensì l'avrebbe prima convocato per fargli capire la sua intenzione, ritenendo un tale modo di procedere più adeguato in considerazione della sua posizione dirigenziale.

E. 18

L'appellante prosegue affermando che in occasione del colloquio 22 febbraio 2010 avrebbe avvertito il lavoratore delle conseguenze negative di un'ulteriore assenza ingiustificata. Il Pretore ha reputato che il rimprovero del Direttore al lavoratore, secondo cui "questo comportamento poteva portare a delle spiacevoli conseguenze", non costituiva un avvertimento, poiché si limitava a censurare il comportamento passato, mentre era completamente silente in merito alle eventuali conseguenze in caso di reiterazione di un simile atteggiamento, oltre a essere del tutto generico circa il provvedimento prospettato (loc. cit., pag. 7 in fondo e 8 in alto). Su questo aspetto il teste _____ ha dichiarato che in occasione dell'incontro 22 febbraio 2010 aveva chiesto al lavoratore se "si rendeva conto del comportamento che aveva adottato, e che questo comportamento poteva portare a delle spiacevoli conseguenze" (loc. cit., pag. 5 in alto). Di conseguenza, egli si riferiva all'assenza dal 16 al 21 febbraio 2010, senza alcun accenno al fatto che in presenza di un'ulteriore assenza ingiustificata la datrice di lavoro lo avrebbe licenziato in tronco. L'appellante sostiene, poi, che siccome il lavoratore aveva risposto a una tale domanda con "faccia quello che deve fare", egli aveva compreso che si trattava di un avviso di licenziamento in tronco. La censura non può essere condivisa per i motivi testé illustrati.

E. 19

La datrice di lavoro sostiene che, in ogni caso, non sarebbe stato necessario un avvertimento precedente il licenziamento in tronco. L'appellante rinvia a una sentenza del Tribunale federale pubblicata in DTF 130 III 28, affermando che in caso di violazione particolarmente grave operata peraltro da un dirigente, non vi è la necessità di un tale avviso. Il rinvio non è tuttavia pertinente, dato che in tale fattispecie al lavoratore era stata imputata la deviazione sulla propria messaggeria di tutta la posta elettronica del suo superiore gerarchico, all'insaputa di quest'ultimo. Quanto alla sentenza menzionata dalla convenuta di cui al DTF 108 II 302, è ben vero che il Tribunale federale ha precisato che la necessità di un avviso si applica unicamente alle assenze di corta durata e non a quelle che si estendono su più giorni o che sono state precedute da una esigenza di presenza chiaramente formulata da parte del datore di lavoro (consid. 3b). Sennonché, come illustrato (sopra, consid. 17), il licenziamento è stato deciso il 22 febbraio 2010 a seguito di quanto occorso lo stesso giorno (cfr. anche doc. O), sicché al momento in cui è stato emanato era trascorsa, al più, qualche ora. Quanto, poi, all'esistenza di un avviso in occasione del colloquio 22 febbraio 2010, si rinvia a quanto già spiegato (sopra, consid. 18). Basandosi sulla sentenza pubblicata in DTF 127 III 153 la datrice di lavoro afferma, infine, che diverse assenze ingiustificate successive possono giustificare un licenziamento immediato, anche senza avvertimento. Nella sentenza

testé menzionata il Tribunale federale ha riportato tale considerazione attribuendola a parte della dottrina (cfr. consid. 1b) e non si è pronunciato quindi in tal senso, bensì ha illustrato i punti di vista dottrinali e giurisprudenziali al riguardo, per poi affermare che quando statuisce sull'esistenza delle cause gravi, il giudice si pronuncia tenendo conto di tutte le circostanze e che la giurisprudenza non può quindi stabilire regole rigide circa il numero e il contenuto degli avvertimenti non ossequiati dal lavoratore che possono giustificare un licenziamento immediato (consid. 1). Non va dimenticato, poi, che nella sentenza di cui al DTF 130 III 28 esso ha precisato che solo una violazione particolarmente grave giustifica un licenziamento in tronco, mentre in presenza di mancamenti meno gravi occorre un precedente avvertimento (consid. 4.1). L'appellante afferma, al riguardo, che nonostante precisi richiami e avvertimenti, il lavoratore si è reso responsabile di reiterate e prolungate assenze ingiustificate tali da integrare la "causa grave". Sull'assenza di avvertimenti nel caso concreto, si rinvia a quanto già illustrato (sopra, consid. 18). Per quanto, invece, concerne la reiterazione e la durata delle assenze, va detto che la datrice di lavoro non ha ritenuto che l'assenza dal 16 al 21 febbraio 2010 fosse motivo di licenziamento in tronco (sopra, consid. 17). Di conseguenza, l'assenza del lavoratore il 22 febbraio 2010, dopo essersi nuovamente presentato sul posto di lavoro, non può essere ritenuta, per stessa ammissione dell'appellante, come una mancanza grave, tale da giustificare, nell'arco della giornata, la decisione di un licenziamento immediato senza preventivo avvertimento. Ne consegue che nella misura in cui è ricevibile l'appello è respinto. III. Sulle spese giudiziarie

E. 20

In definitiva, nella misura in cui sono ricevibili sia l'appello di AP 1 sia quello di AO 1 sono respinti. In applicazione dell'art. 114 lett. c CPC non si prelevano spese processuali. Le ripetibili seguono la rispettiva soccombenza (art. 106 cpv. 1 CPC). Esse sono calcolate, per quanto concerne l'appello dell'istante, su un valore di causa di fr. 19'900.- (fr. 30'000.- richiesti con l'appello ./ fr. 10'100.- riconosciuti dal Pretore) , mentre quelli relativi all'appello della convenuta su un valore di fr. 10'100.-. Tali valori sono validi anche per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale. Per i quali motivi, richiamato l'art. 106 cpv. 1 CPC e il Regolamento sulle ripetibili, decide: I. Nella misura in cui è ricevibile l'appello 10 ottobre 2011 di AP 1 è respinto. II. Non si prelevano spese processuali inerenti all'appello di AP 1. Quest'ultimo verserà a AO 1 fr. 1'000.- a titolo di ripetibili di appello. III. Nella misura in cui è ricevibile l'appello 10 ottobre 2011 di AO 1 è respinto. Di conseguenza la sentenza 8 settembre 2011 inc. DI.2010.108 della Pretura di Mendrisio-Nord è confermata. IV. Non si prelevano spese processuali inerenti all'appello di AO 1. Quest'ultima verserà a AP 1 fr. 500.- per ripetibili di appello. V. Notificazione: -; -. Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio-Nord. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente La vicecancelliera

Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario con un valore litigioso di almeno fr. 15'000.- in materia di contratto di lavoro 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) ; per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (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.