

TI_GERICHTE 12.2011.37 vom 8. Februar 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-02-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.37

FR: TI_GERICHTE 12.2011.37 du 8 février 2012

IT: TI_GERICHTE 12.2011.37 del 8 febbraio 2012

Regeste

Accordo di "scioglimento consensuale" del rapporto di lavoro

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 08.02.2012 12.2011.37

Accordo di "scioglimento consensuale" del rapporto di lavoro

Incarto n. 12.2011.37 Lugano 8 febbraio 2012/fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Bozzini e Fiscalini vicecancelliera: Rossi Tonelli sedente per statuire nella causa inc. n. OA.2008.181 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 promossa con petizione 18 marzo 2008 da AO 1 rappr. dall' RA 2 contro AP 1 rappr. dall' RA 1 con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al versamento di fr. 236'852.75 oltre interessi al 5% dal 18 marzo 2008; domanda avversata da controparte con risposta 16 giugno 2008 e accolta dal Pretore con sentenza 24 gennaio 2011, limitatamente all'importo di fr. 183'200.- lordi oltre interessi al 5% dal 18 marzo 2008 e conseguente condanna della convenuta a versare all'attore fr. 13'500.- di ripetibili; appellante la convenuta che con appello 25 febbraio 2011 chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di respingere integralmente la petizione con protesta di tasse, spese e ripetibili di primo e secondo grado di giudizio; mentre con risposta 14 aprile 2011 l'attore postula la reiezione del gravame, pure con protesta di spese e ripetibili di secondo grado; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. Con contratto di lavoro 26 luglio 1999, dal 1° ottobre 1999 AO 1 è stato assunto in qualità di "direttore della scuola _____ Ticino e di segretario generale" da AP 1 (di seguito: _____). Le funzioni a carico del lavoratore sono state dettagliatamente enunciate in una lista separata, annessa al contratto. Le parti hanno pattuito un salario lordo mensile di fr. 7 '500.- (per tredici mensilità), annualmente indicizzato, oltre alle indennità riconosciute quale insegnante, perito d'esami, membro della commissione di sorveglianza della scuola, ecc.. Il rapporto di lavoro, di durata indeterminata, poteva essere disdetto solo per iscritto con un preavviso di sei mesi, la cui scadenza coincidesse con la fine di un corso di Tipo I (doc. A). Contestualmente all'assunzione, la datrice di lavoro ha espressamente autorizzato il dipendente a proseguire i mandati di contabilità e revisione già acquisiti e a far parte del consiglio di amministrazione della SA _____, di cui era già direttore (atto III, edizioni documenti convenuta). B. Il 12 gennaio 2004 le parti hanno concordato un aggiornamento contrattuale, con il quale AP 1 ha riconosciuto a AO 1 lo svolgimento di 1400 ore supplementari per gli anni 2000-2003 da pagare al dipendente fr. 65.--/ora con l'ultimo salario o, al più tardi, entro 30 giorni dall'ultimo giorno lavorativo. È stato inoltre stabilito che, in caso di rescissione del contratto, fosse riconosciuta al dipendente a titolo di liquidazione una somma pari ad un salario mensile per ogni anno lavorativo effettuato,

ritenuto un minimo di tre salari ed un massimo di 18, calcolati al pari dell'ultimo salario erogato. Contestualmente il lavoratore ha rinunciato definitivamente a richiedere un risarcimento per le spese di trasferta per gli anni 1999-2001 (doc. B). Anche il 18 gennaio 2006 AP 1 ha riconosciuto un totale di 1200 ore straordinarie maturate dal dipendente negli anni 2005 e 2006 e ha stabilito di versare allo stesso un contributo forfettario di fr. 300.- mensili per le trasferte sostenute con la vettura privata, cui il lavoratore ha rinunciato retroattivamente al 31 dicembre 2005, oltre al rimborso delle altre spese di trasferta documentate (doc. C). Il 2 maggio 2006 le parti hanno infine concordato un aggiornamento salariale con aumento a fr. 11'000.- mensili lordi dal 1° maggio 2006, fr. 11'750.- dal 1° gennaio 2007, fr. 12'500.- dal 1° gennaio 2008 e fr. 13'000.- dal 1° gennaio 2009, compresi fr. 500.- di spese di rappresentanza, oltre la messa a disposizione di un'auto aziendale e il rimborso delle spese telefoniche (doc. D). C. Nel mese di maggio 2006, in sostituzione dell'uscente C _____, è stato nominato presidente del Consiglio di Amministrazione di AP 1 l'allora cassiere cantonale e membro di Consiglio, M _____, iscritto nella sua nuova funzione a Registro di commercio il 7 settembre 2006 (doc. 1). L'11 dicembre 2006, al termine di una seduta di Consiglio di amministrazione alla quale è stato convocato anche AO 1, il contratto di lavoro fra le parti ha preso fine, avendo il lavoratore accettato di formulare la disdetta immediata, sottoscritta subito dopo (doc. E), con la possibilità di riconoscergli sei mensilità, compensando così le ore straordinarie con le ore di lavoro che non sarebbero più state prestate (doc. P). Il 22 dicembre 2006 il dipendente ha contestato la fine del rapporto di lavoro avanzando pretese di varia natura in base ai contratti precedentemente stipulati (doc. G), alle quali AP 1 si è opposta (doc. H). Ne è seguito un infruttuoso scambio di corrispondenza (doc. I-M). Per il mese di dicembre al dipendente è stato versato uno stipendio netto di fr. 10'732.20 (doc. N), fr. 9'199.45 mensili netti per i mesi da gennaio a maggio 2007 e fr. 6'761.05 netti per il mese di giugno 2007 (doc. O). Dal 16 marzo 2007 al 30 settembre 2007 AO 1 è stato totalmente inabile al lavoro causa malattia (doc. Q). D. Con petizione 18 marzo 2008 il lavoratore ha adito la Pretura del Distretto di Lugano contestando le modalità con le quali si sarebbe concluso il rapporto di lavoro l'11 dicembre 2006 e rivendicando il versamento di fr. 236'582.75 oltre interessi al 5% dal 18 marzo 2008, importo così composto: fr. 82'250.- a titolo di liquidazione, fr. 8'000.- di bonus, fr. 8'545.45 di vacanze non godute, fr. 92'950.- di ore straordinarie, fr. 597.50 di spese di rappresentanza, fr. 1'200.- di trasferta e fr. 43'039.80 per stipendi da settembre a dicembre 2007 (in realtà oggetto di richiesta nel congiunto inc. OA.2007.504). A mente dell'attore, è stata la datrice di lavoro che, abusivamente, ha voluto disdire il contratto, il cui termine di disdetta di sei mesi, comunque, per effetto della malattia accorsa al lavoratore, si doveva ritenere sospeso sino al massimo di 180 giorni, come previsto dall'art. 336c cpv. 1 let. b CO. Egli ha quindi fatto valere in petizione, congiuntamente alle richieste avanzate nella procedura parallela di cui all'inc. OA.2007.504, tutte le pretese salariali derivanti dal contratto di lavoro e successivi adeguamenti (doc. A-D) sino al 31 dicembre 2007. Dal canto suo, la convenuta ha denunciato la lite a C _____, ritenendolo responsabile dell'eventuale danno ad essa derivante dall'accoglimento dell'azione, che però non è intervenuto. La stessa si è poi opposta alla petizione con risposta del 16 giugno 2008 chiedendone l'integrale respingimento. Con replica 18 agosto 2008 l'attore ha riconfermato la sua posizione, così come la convenuta con duplice 18 settembre 2008. E. All'udienza preliminare 24 novembre 2008 (tenutasi anche per le congiunte cause inc. OA.2007.504, pendente fra le stesse parti, e inc. DI.2008.467, intentata sullo stesso substrato fattuale da Cassa Disoccupazione _____ di _____ nei confronti di AP

1) le parti hanno notificato le rispettive prove. Esperita l'istruttoria, le stesse hanno presentato conclusioni scritte sulle quali hanno ancora discusso al dibattimento finale del 19 aprile 2010 riconfermandosi nelle rispettive posizioni, l'attore con allegato del 12 aprile 2010, la convenuta con memoriale del 13 aprile 2010. F. Con decisione del 24 gennaio 2011 il Pretore ha parzialmente accolto la petizione, riconoscendo all'attore l'importo di fr. 183'200.- lordi oltre interessi al 5% dal 18 marzo 2008. In particolare, il primo giudice ha ritenuto che il preteso accordo di scioglimento contrattuale dell'11 dicembre 2006 fosse nullo, in primis per quanto attiene alla pretesa rinuncia del lavoratore alla remunerazione delle ore straordinarie già effettuate e riconosciute dal datore di lavoro (doc. B-C). Di conseguenza, Il Pretore ha riconosciuto al lavoratore a quest'ultimo titolo fr. 92'950.-, il bonus di fr. 8'000.- derivante dalla mancata messa a disposizione di un veicolo aziendale (doc. D) e la liquidazione di fr. 82'250.- (doc. B), per un totale di 183'200.- lordi. Il Pretore ha quindi caricato la tassa di giustizia di fr. 3'000.- e le spese in ragione del 5% all'attore e il restante 95% della convenuta, tenuta pure a rifondere a AO 1 fr. 13'500.- a titolo di ripetibili. G. Contro la citata decisione è insorta la convenuta con atto d'appello del 25 febbraio 2011, nel quale ne chiede la riforma nel senso di respingere integralmente la petizione, il tutto con protesta di tasse, spese e ripetibili di primo e secondo grado. H. Nella sua risposta del 14 aprile 2011 l'attore propone la riezione dell'appello, protestando spese e ripetibili di secondo grado. considerato in diritto:

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 notificata alle parti il 25 gennaio 2011, sicché la procedura di appello è retta dal CPC. 2. Giusta l'art. 308 cpv. 1 CPC sono impugnabili mediante appello le decisioni finali e incidentali di prima istanza (lett. a) e quelle di prima istanza in materia di provvedimenti cautelari (lett. b). Trattandosi di decisioni pronunciate in controversie patrimoniali poi, l'appello presuppone che il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione raggiunga almeno fr. 10'000.- (art. 308 cpv. 2 CPC). In specie, la sentenza impugnata è senz'altro una decisione finale, emessa in materia di contratto di lavoro in esito a una procedura ordinaria, ai sensi della citata norma. Il valore di causa è di fr. 236'852.75 e pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato. 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). L'appello 25 febbraio 2011 e la risposta 14 aprile 2011 sono pertanto tempestivi. Ciò posto, nulla osta alla trattazione del gravame. 3. Il Pretore ha innanzitutto accertato che l'accordo transattivo raggiunto tra le parti l'11 dicembre 2006, con il quale il dipendente ha consentito di dare la disdetta con effetto immediato contro il pagamento di sei mensilità di stipendio a compensazione delle ore straordinarie, è manifestamente un contratto di annullamento ("Aufhebungsvertrag"). Tale accordo comprende, da un lato, la componente della disdetta immediata con rinuncia alle tutele dell'art. 324a CO e l'esenzione dall'obbligo di lavorare e, dall'altro, la parziale rinuncia del lavoratore alle ore straordinarie già effettuate e riconosciutegli precedentemente. Non ravvisando poi reali concessioni reciproche, il Pretore ha quindi concluso per la nullità dell'intero accordo raggiunto l'11 dicembre 2006. Per quanto più di interesse in questa sede, il primo giudice ha quindi stabilito in particolare la nullità della parziale rinuncia alla remunerazione di ore straordinarie. L'art. 321c cpv. 3 CO permette infatti una tale rinuncia nei limiti angusti dell'art 341 CO e quindi, in concreto, non prima dell'11 gennaio 2007 e riserva fatta unicamente della costellazione di una vera e propria

transazione comportante delle rinunce reciproche. Il Pretore ha quindi riconosciuto all'attore l'importo di fr. 92'950 a titolo di ore supplementari (2600 ore già eseguite e riconosciute ./ 1170 compensate con la " Freistellung " x fr. 65.-/ora concordati; doc. B-C) e, con lo stesso argomento, fr. 82'250.- di buona uscita (fr. 11'750.- x 7 anni di lavoro; doc. B e D) e fr. 8'000.- di bonus per la mancata messa a disposizione dell'auto aziendale (doc. D). 4. L'appellante non si confronta con le precise motivazioni addotte dal Pretore in merito alla nullità della rinuncia da parte del lavoratore alle ore straordinarie già effettuate, alla liquidazione e al bonus, e neppure contesta gli importi di conseguenza riconosciuti all'attore. Tali accertamenti sono pertanto da ritenere accettati e, carente di motivazione, l'appello si rileva finanche irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). L'appellante si limita a contestare l'accertamento del Pretore in merito alla validità dell'accordo raggiunto fra le parti l'11 dicembre 2006, presupposto per l'integrale respingimento della petizione. 5. La convenuta, in particolare, critica il primo giudice per aver completamente disatteso la lettera di disdetta con effetto immediato sottoscritta l'11 dicembre 2006 dal lavoratore (doc. E), ovvero la prova che il rapporto di lavoro sarebbe terminato per esclusiva volontà di quest'ultimo dovuta a ragioni personali. A suo dire, il primo giudice avrebbe ommesso di considerare gli elementi oggettivi a suffragio della sua tesi, secondo cui in realtà l'accordo raggiunto l'11 dicembre 2012 fra le parti abbia unicamente riguardato le modalità di pagamento delle pretese residue del lavoratore, non invece la fine del rapporto di lavoro, voluta dal dipendente. 5.1. Su questo primo aspetto è il caso di sgombrare subito il campo da ogni dubbio. Dagli atti emerge chiaramente che in occasione della riunione dell'11 dicembre 2006 il CdA della convenuta ha deciso per il licenziamento immediato se AO 1 " non dovesse accettare di inoltrare le dimissioni " (doc. P pag. 7). Il presidente _____, in sede di interrogatorio formale ha infatti confermato che la decisione di rescindere immediatamente il rapporto di lavoro è stata assunta, come da sua proposta, dal CdA (ad. 8 e 8.1, verbale 21 settembre 2009 pa. 8) e che, in ogni caso, alla fine della riunione dell'11 dicembre 2006 il rapporto contrattuale avrebbe preso fine (ad. 8.3, verbale 21 settembre 2009 pa. 8-9). In questo stesso senso hanno pure riferito i testi M _____ (" Ancora sul doc. P, confermo quanto scritto a pag. 7 ossia che la decisione del CdA era quella di di rompere con effetto immediato il rapporto di lavoro con il signor _____ ", verbale 30 marzo 2009 pag. 2), A _____ (" il CdA decise per una soluzione volta a terminare il rapporto di lavoro con _____ o per il licenziamento o per dimissioni di quest'ultimo ", verbale 30 marzo 2009 pag. 6) e G _____ (" Confermo che il CdA ha avallato la proposta di _____ di mettere fine al rapporto di lavoro di _____ sottoponendogli le due proposte ...(omissis)...Ripeto che quella sera il CdA era pronto a licenziare il signor _____ " verbale 30 marzo 2009 pag. 9), tutti membri del CdA e presenti alla riunione dell'11 dicembre 2006, nonché da Ma _____, (" alla fine si concluse che o lo licenziavamo o dava lui la disdetta. In ogni caso l'esito sarebbe stato la rescissione del contratto. (omissis) Il CdA vista la posizione di funzionario dirigente di _____ riteneva che il rapporto d'impiego doveva essere terminato immediatamente. ", verbale 30 giugno 2009 pag. 12), presente e verbalizzatore di seduta. Quest'ultimo ha pure riferito che " due giorni prima della seduta 11.12.2006 fui contattato da _____ per allestire due progetti di lettera: una di licenziamento e una di dimissioni da parte dello stesso _____ " (verbale 30 giugno 2009 pag. 12), come confermato dallo stesso presidente _____, in sede di interrogatorio formale (ad. 8.2, verbale 21 settembre 2009 pa. 8). Così, fatto rientrare l'attore, lo stesso presidente gli ha brevemente contestato gli addebiti esposti in sua assenza e gli ha offerto la possibilità " di scegliere se dare la

disdetta di persona, al fine di evitare un formale licenziamento, oppure di ricevere il licenziamento immediato ” dando “ lettura delle due versioni ” (doc. P pag. 9). L’attore si è quindi dichiarato “ d’accordo a formulare la disdetta immediata con la possibilità di un riconoscimento di 6 mensilità salariali, compensando così gli straordinari, in cambio del periodo del mancato lavoro ” (doc. P pag. 9) e “ d’accordo a firmare la disdetta immediata ” (doc. P pag. 10). Appare pertanto evidente che la volontà e la proposta di porre fine con effetto immediato al rapporto di lavoro fosse della datrice di lavoro; il lavoratore ha preso atto della circostanza e ha concordato la modalità con cui formalizzare tale fine. Alla luce di queste chiare e univoche risultanze istruttorie, l’accertamento del Pretore circa la natura dell’accordo raggiunto l’11 dicembre 2006 (“ Aufhebungsvertrag ”) e l’inesistenza di una reale alternativa per il lavoratore resiste pertanto ad ogni critica. 6. L’appellante prosegue sostenendo che, pur volendo considerare tale accordo un “ Aufhebungsvertrag ”, lo stesso, contrariamente a quanto sostenuto dal Pretore, sarebbe pienamente valido. Innanzitutto perché l’attore non si trovava in uno stato di debolezza psichica come invece accertato del Pretore, essendo il suo stato depressivo subentrato dopo la fine del contratto (da marzo a settembre 2007). In secondo luogo, la convenuta evidenzia le reciproche concessioni a suo giudizio poste in atto dalle parti: la datrice di lavoro ha concesso sei mesi di disdetta con “ Freistellung ” e rinunciato a rivendicare i danni causatile dall’attore, di molto superiori a quanto rivendicato in sede riconvenzionale e a quest’ultimo ben noti; il lavoratore ha rinunciato alla liquidazione prevista dall’accordo 12 gennaio 2004, ha accettato il versamento del salario per i sei mesi di disdetta a compensazione delle ore straordinarie eseguite e ha acconsentito alla comunicazione alla stampa della fine della collaborazione, come da lui voluto per salvaguardare il suo futuro professionale. Di qui l’infondatezza dell’azione, con la quale l’attore pretende appunto la corresponsione di emolumenti ai quali avrebbe validamente rinunciato. 6.1. Senonché, il primo giudice non ha posto a fondamento della sua decisione il preteso stato di debolezza psichica dell’attore al momento del contratto di annullamento. Il Pretore ha considerato nullo il contratto dell’11 dicembre 2006 per la mancanza di reali concessioni reciproche: la “ Freistellung ” è stata in realtà voluta dalla convenuta e non dall’attore, che l’ha subita, con conseguente stress e incapacità di reazione, tanto da renderlo inabile al lavoro per grave stato depressivo per sette mesi, e non ha saputo iniziare indilatamente un’altra attività. Il primo giudice ha infatti accertato che nella situazione concreta l’unico apparente vantaggio per l’attore era il fatto di non essere licenziato in tronco, ma a questo punto spettava alla convenuta provare la sussistenza dei gravi motivi di disdetta ai sensi dell’art. 337 CO. Il licenziamento in tronco in realtà, a mente del primo giudice, avrebbe difettato di tempestività, le circostanze rimproverate all’attore essendo di vecchia data. Così come non basta ingenerare il timore di incombenti azioni di risarcimento danni, cui si rinunciarebbe, per sostanziare il generarsi di concessioni reciproche, occorrendo dimostrarne il fondamento. 6.2. Giusta l’art. 335 cpv. 1 CO il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascun contraente nei termini previsti o di legge. Oltre alla possibilità della disdetta, dottrina e giurisprudenza riconoscono alle parti anche la facoltà di interrompere di comune accordo il contratto di lavoro (cosiddetto “ Aufhebungsvertrag ”), nella misura in cui non cerchino con tale espediente di aggirare le disposizioni imperative della legge e in particolare i principi che discendono dall’art. 341 cpv. 1 CO. L’accordo di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro non richiede alcuna forma particolare e può essere concluso in forma scritta, oralmente, o anche per atti concludenti (Wyler , Droit du travail, 2 a ed., p. 455; Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3^a ed., p. 265). Esso richiede il libero consenso delle parti ed è valido

quando presenta un carattere transattivo, ossia contiene delle concessioni reciproche delle parti (DTF 118 II 58 consid. 2b, 119 II 449 consid. 2a; TF sentenza 30 settembre 2010 4A_376/2010 consid. 3, 17 giugno 2005 4C.37/2005 consid. 2.2; II CCA 6 febbraio 2009 inc. 12.2008.51, 25 agosto 2005 inc. 12.2005.55, 11 aprile 2006 inc. n. 12.2005.68 pubb. in JAR 2007 472, 28 luglio 2006 inc. n. 12.2005.164 pubb. in JAR 2007 481, 9 luglio 2007 inc. n. 12.2007.33). Affinché allo stesso possa essere riconosciuto un carattere transattivo, è necessario che la rinuncia fatta dal lavoratore risulti per lui più favorevole (Rehbinder, Berner Kommentar, n. 18 ad art. 341 CO; II CCA 29 agosto 2001 inc. n. 12.2001.20) o sia all'incirca di valore analogo a quella della controparte (SJ 2003 p. 220). Oggetto della rinuncia possono essere anche pretese non liquide (JAR 2001 p. 327) o quelle la cui esistenza non è certa al momento della conclusione della transazione, ritenuto che in tal caso bisognerà esaminare quale sia l'effettiva portata della stessa per la controparte (ICCTF 2 giugno 2006 4C.390/2005 consid. 3.1). Il momento determinante per stabilire l'ampiezza delle reciproche concessioni delle parti è quello della conclusione dell'accordo (SJ 2003 p. 220).

6.3. Innanzitutto, occorre rilevare che l'appellante non si confronta compiutamente con le motivazioni adottate dal primo giudice, limitandosi a fornire una diversa visione delle circostanze del caso, ovvero esponendo quelle che a suo modo di vedere sarebbero state le concessioni reciproche dell'accordo. L'appello si rileva pertanto anche sotto questo aspetto finanche irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). In ogni caso, nella fattispecie si tratta di esaminare il presumibile valore delle pretese a cui le parti hanno rinunciato in data 11 dicembre 2006, al momento cioè del raggiungimento dell'accordo di scioglimento del contratto, come risultante dal doc. P. 6.4. Il valore delle pretese a cui l'istante avrebbe rinunciato in virtù del menzionato accordo ammonta alla differenza di stipendio, sulla base dell'adeguamento salariale concordato il 2 maggio 2006 (doc. D), riconosciutagli dal Pretore nell'ambito della causa congiunta inc. OA.2007.504 e non contestata nel relativo appello, per i mesi di disdetta (prorogata per malattia), ovvero fr. 76'361.10 netti. Seguendo il ragionamento della convenuta, l'attore l'11 dicembre 2006 avrebbe inoltre rinunciato ad almeno fr. 82'250.- (fr. 11'750.- di ultimo salario dovuto x 7 anni di lavoro; doc. B e D) di liquidazione e fr. 169'000.- di ore straordinarie già maturate e riconosciute (doc. C), oltre al bonus di fr. 8'000.- per la mancata messa a disposizione dell'auto aziendale come convenuto il 2 maggio 2006 (doc. D). La rinuncia totale dell'attore ammonta pertanto ad almeno fr. 335'611.10.

6.5. Più complicato è invece determinare il valore delle pretese a cui avrebbe rinunciato la convenuta, nelle quali non può essere conteggiata la rinuncia immediata alle prestazioni del lavoratore, in quanto corrispondente ad una volontà della datrice di lavoro, e neppure l'accettazione di versare il salario per i sei mesi di disdetta (cfr. sopra consid. 5.1). L'appellante del resto non spende neppure una parola per censurare l'accertamento del Pretore circa l'insussistenza di un licenziamento in tronco, in ragione della tardività degli addebiti mossi al lavoratore. Non può inoltre essere considerata una rinuncia della datrice di lavoro, e di riflesso un vantaggio per il lavoratore, l'aver predisposto il comunicato di stampa con la notizia delle dimissioni dell'attore per ragioni sue personali (doc. 13-14 in OA.2007.504 congiunto), anziché di un suo licenziamento immediato a causa degli errori e delle anomalie gestionali rimproveratigli. La reale consistenza e fondatezza dei citati rimproveri non è stata approfondita in sede di istruttoria, e di conseguenza non è dimostrata la pretesa concessione transattiva, che a ben guardare si rileva più come la minaccia di un danno alla personalità con conseguente svantaggio maggiore per il futuro professionale del lavoratore. Infine, i paventati danni, che, a suo dire, la convenuta avrebbe potuto far valere contro l'attore, e a questo ben noti, non sono stati, né

l'11 dicembre 2006 né in causa, precisamente sostanziati, in merito alla responsabilità diretta del dipendente, né tanto meno quantificati e/o rivendicati, se non nell'azione riconvenzionale di fr. 152'000.- presentata nel congiunto in. OA.2007.504, ma respinta anche in sede di appello (inc. 12.2011.36). Nella seduta dell'11 dicembre 2006 sono stati esposti genericamente al lavoratore situazioni a detta della convenuta poco chiare e per le quali rimproverava al dipendente omissioni, errori e anomalie gestionali, oltre a muovergli velate accuse di fatti penalmente rilevanti (che hanno poi portato l'attore ad agire penalmente e civilmente a tutela del suo onore e della sua personalità nei confronti di M _____; inc. richiamato MP 2007.1190 e inc. OA.2007.74 Pretura di Mendrisio-nord, doc. EE). La datrice di lavoro non ha però sostanziato e dettagliato i conseguenti pretesi danni economici che il contestato agire dell'attore le avrebbe direttamente provocato. In causa ha prodotto i documenti di una procedura esecutiva per fr. 170'000.- contro di essa intentata nel 2008 da un ex-dipendente, di cui ritiene direttamente responsabile l'attore per aver firmato congiuntamente all'ex presidente _____ una convenzione di aggiornamento salariale (doc. 2, 3, 4 e 6; oggetto dell'incarto 12.2011.39 di questa Camera). Evidente appare pertanto la disproporzione fra le concessioni reciproche, a scapito del lavoratore, che comporta la nullità dell'accordo in questione. L'appello è quindi destituito di buon fondamento e la decisione del Pretore va confermata. 7. La convenuta contesta poi il rimprovero mosso dal primo giudice, che avrebbe accertato la nullità dell'accordo in questione per non aver concesso al dipendente un termine di riflessione per accettare il contratto di annullamento. Per l'appellante, infatti, in quanto suo CEO (Chief Executive Officer), con responsabilità della conduzione del personale, l'attore non può essere paragonato ad un qualsiasi dipendente, essendo egli ben conscio dei diritti spettanti al lavoratore e uso nel licenziare in tronco il personale. Inoltre, come avrebbe chiesto un parere al legale della convenuta sulla possibilità di destituire il nuovo presidente (doc. 23 inc. OA.2007.504 congiunto), l'attore avrebbe potuto chiedere il parere dello stesso giurista anche l'11 dicembre 2006. A detta della convenuta la richiesta di un termine di riflessione doveva pertanto venire dall'attore. Invece, egli non solo non l'ha chiesto, ma anzi per atti concludenti successivi (sottoscrizione della disdetta di cui al doc. E dopo la riunione di CdA e approvazione del comunicato stampa) ha ulteriormente confermato la sua intenzione di rispettare l'accordo. Sta di fatto però che il Pretore ha correttamente giudicato nullo l'accordo dell'11 dicembre 2006 per l'assenza di "concessioni reciproche", condizione essenziale per la sua validità. L'assenza di un congruo termine di riflessione è in realtà una circostanza giurisprudenzialmente considerata per vagliare la reale volontà delle parti, in specie del lavoratore, circa la fine del rapporto di lavoro concordata in un "Aufhebungsvertrag" (TF sentenza 30 settembre 2010 inc. 4A_367/2010). Nella fattispecie, come già rilevato (sopra consid. 4.1), la volontà di porre fine al contratto di lavoro con effetto immediato è stata della sola convenuta. Il lavoratore non ha avuto altra alternativa se non quella di concordare le modalità di formalizzazione di tale conclusione. Non sono quindi d'ausilio all'appellante neppure i pretesi atti concludenti posti in essere dall'attore dopo la riunione dell'11 dicembre 2006, comunque smentiti dalla subitanea contestazione della resiliazione contrattuale avvenuta il 22 dicembre successivo (doc. G). Come di assoluta irrilevanza è la circostanza che l'attore potesse aspettarsi o meno il licenziamento. Sulle sue qualità professionali e sulla soddisfazione della convenuta in merito al suo operato, dagli atti emergono del resto posizioni contrastanti. A fronte di lodi e riconoscimenti per l'impegno profuso dall'attore nel periodo di presidenza di C _____, espressi in ultimo con certificato di lavoro intermedio 5 maggio 2006 (doc.

S) e ancor prima con le convenzioni di adeguamento salariale (doc. B, C e D), con il cambio di presidenza hanno cominciato a manifestarsi malcontenti e perplessità, esplicate dal nuovo presidente in carica, M_____, nella seduta di CdA 11 dicembre 2006 e in parte condivise da alcuni consiglieri (doc. P). L'attrito eventualmente esistente a livello personale fra M_____ e l'attore, nella fattispecie non ha però alcuna rilevanza: centrale è l'accertamento della validità dell'accordo di annullamento 11 dicembre 2006. Ora, come già si è detto quest'ultimo è nullo per mancanza di concessioni reciproche ed è dunque vano indagare oltre su aspetti irrilevanti. Al riguarda l'appello si rivela infondato. 8. Ne discende la reiezione del gravame e la conferma del giudizio di prime cure (art. 318 cpv. 1 lett. a CPC). Le tasse e spese per la procedura d'appello, calcolate sulla base di un valore litigioso complessivo di fr. 183'200.-, determinante ai fini di un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale, sono poste interamente a carico dell'appellante, risultata soccombente (art. 106 cpv. 1 CPC), che deve inoltre rifondere alla controparte un'equa indennità per ripetibili (art. 95 cpv. 1 lett. b). Per la fissazione delle spese giudiziarie si tiene inoltre conto dell'identità di substrato fattuale e giuridico degli appelli presentati dalla convenuta stessa nelle due cause connesse (inc. OA.2007.504 e inc. DI.2008.467), con conseguente minor onere per la controparte che si è opposta ai gravami. Per i quali motivi, richiamati per le spese gli art. 106 e 95 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, decide: 1. L'appello 25 febbraio 2011 di AP 1 è respinto. Di conseguenza la sentenza 24 gennaio 2011 OA.2008.181 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, è confermata. 2. La tassa di giustizia e le spese di appello di fr. 3'000.- sono poste a carico dell'appellante, che rifonderà alla controparte fr. 3'000.- per ripetibili d'appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente La vicencalliera Rimedi giuridici

Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del 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.