

TI_GERICHTE 12.2012.159 vom 8. Mai 2013

TI Tribunale d'appello, 2013-05-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2012.159

FR: TI_GERICHTE 12.2012.159 du 8 mai 2013

IT: TI_GERICHTE 12.2012.159 del 8 maggio 2013

Regeste

Licenziamento immediato non giustificato. Motivi invocati dal datore di lavoro non sufficientemente gravi. Inadempienze del lavoratore ripetute nel tempo ma assenza di un ammonimento formale da parte del datore di lavoro. Pretesa parziale del dipendente pari a fr. 30'000.- procedura gratuita

Erwägungen

E. 1

Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008 (CPC: RS 272; RU 2010 1739, 1834). Giusta l'art. 405 cpv. 1 CPC alle impugnazioni si applica il diritto in vigore al momento della comunicazione della decisione. In concreto, il giudizio pretorile dell'8 agosto 2012 è stato comunicato alle parti dopo il 1° gennaio 2011. La procedura ricorsuale è così retta dal CPC.

E. 2

Nella propria sentenza il Pretore ha ritenuto che, per quanto disdicevoli, le inadempienze lamentate da AP 1 e adottate a motivazione del licenziamento immediato non fossero di gravità tale da rendere intollerabile il proseguimento del rapporto lavorativo fino al normale termine di disdetta. Il primo giudice ha inoltre stabilito che le manchevolezze addebitate al dipendente, riconducibili al suo atteggiamento "pasticcione" (cfr. sentenza impugnata pag. 6), erano note alla datrice di lavoro già al momento della notifica della disdetta ordinaria, senza che in seguito siano venute alla luce circostanze suscettibili di giustificare un successivo licenziamento in tronco. Il magistrato ha pertanto giudicato ingiustificato il licenziamento immediato del dipendente ed ha riconosciuto il buon fondamento della pretesa risarcitoria avanzata da AO 1 giusta l'art. 337c cpv. 1 CO. Poiché questa pretesa supera da sé sola la domanda parziale di fr. 30'000.- fatta valere in questo procedimento, il Pretore ha accolto integralmente l'istanza senza esprimersi sulla commisurazione di un'eventuale indennità per indebito licenziamento a norma dell'art. 337c cpv. 3 CO.

E. 3

Nel proprio appello AP 1 contesta le conclusioni pretorili secondo cui le mancanze imputate a AO 1 non sarebbero di gravità tale da giustificare il licenziamento in tronco. L'appellante pone l'accento sul fatto che omettendo di consegnare la lista deposito e frumento della Fuga SA e occultando le due note di credito Calciumagro AG l'istante è venuto meno a dei compiti per cui era stato assunto, ovvero al suo ruolo di responsabile della gestione dello stock e dell'acquisto delle materie prime. Trattasi di violazioni gravi in quanto direttamente connesse al contratto di lavoro. AP 1 afferma inoltre che già nel corso del mese di marzo 2010 il dipendente si era reso responsabile di un episodio analogo, in quel frangente egli sarebbe stato severamente redarguito lasciando presagire le misure che

sarebbero intercorse se tale comportamento si fosse ripetuto.

E. 3.1

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). L'esistenza di un motivo grave ai sensi dell'art. 337 CO viene ammessa con prudenza nel caso in cui il licenziamento in tronco è pronunciato nel corso di una disdetta ordinaria precedente. 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). Determinante è il motivo, ritenuto grave, comunicato alla controparte – o comunque presente – al momento della disdetta; tuttavia, a titolo eccezionale, chi ha dato la disdetta può prevalersi in causa anche di ulteriori motivi, già esistenti ed emersi solo in seguito, purché non li abbia conosciuti prima, né abbia potuto conoscerli (DTF 127 III 310, consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c; 121 III 467, consid. 4 e 5). 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 recare 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 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). Tale consolidata prassi giurisprudenziale vale anche nel nuovo ordinamento processuale (Reetz/Theiler , Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung ZPO, 2 a ed., n. 15 Vorbemerkungen zu den Art. 308-318, n. 37 Art. 310).

E. 3.2

Il primo giudice ha ritenuto che le inadempienze rimproverate a AO 1, per quanto biasimevoli, non fossero di gravità tale da giustificare il licenziamento in tronco. L'istruttoria ha permesso di accertare che già prima della notifica del licenziamento ordinario AP 1 era consapevole delle manchevolezze e degli errori commessi dal proprio dipendente nello svolgimento dei suoi compiti; inadempienze quelle di AO 1 che si riassumono, sostanzialmente, nell'incapacità dello stesso di gestire le incombenze amministrative (cfr. audizione testimoniale del 2 maggio 2011 di K_____, pag. 16 segg. qui data per trascritta). Proprio a seguito di queste lacune AP 1 ha proceduto al suo licenziamento ordinario adducendo quale motivazione “ nostra insoddisfazione sull'attività da lei svolta ”(doc. C). Tra i rimproveri che la datrice di lavoro muove al proprio dipendente e che essa menziona nei propri allegati di causa figura l'occultamento di una nota di credito di un fornitore, episodio risalente al marzo 2010. Nel proprio memoriale conclusivo essa si è così espressa: “ Nel mese di marzo 2010, il signor AO 1 ha occultato una nota di credito di

un fornitore per un totale di fr. 75'412.-, ciò che ha obbligato l'Ufficio di revisione della società convenuta a rielaborare i conti per l'esercizio 2009. ” (cfr. conclusioni del 12 luglio 2012 pag. 2); l'episodio è poi stato nuovamente riportato nell'atto di appello “ Anche per tale violazione, il signor AO 1 era nuovamente recidivo. In effetti, nel mese di marzo 2010, quest'ultimo aveva occultato una nota di credito di un fornitore per un totale di FR. 75'412.- (...) ”(cfr. atto di appello, pag. 4). Questo evento è stato ricordato anche da K _____, contabile della società convenuta, sia nel verbale di audizione quale accusatore privato innanzi al Segretario giudiziario del 22 marzo 2011 che in quello dell'audizione testimoniale del 2 maggio 2011 (cfr. verbale dinanzi al Segretario Giudiziario del 22 marzo 2011 pagg. 5 in fine e 6 in inc. rich. Ministero pubblico 2010.8958, e verbale testimoniale del 2 maggio 2012 pagg. 17 in fine e 18). Trattasi con ogni evidenza di una situazione analoga a quella che AP 1 ha posto a fondamento del licenziamento in tronco (doc. E punto 2.). In quel frangente la datrice di lavoro non ha però ritenuto di dover prendere alcun provvedimento estremo, circostanza questa che attesta la gravità minore della violazione addebitata al dipendente. E' fuori di dubbio che, conformemente ai principi giurisprudenziali e dottrinali citati poc'anzi, anche una manchevolezza minore può assurgere a motivo di licenziamento in tronco, questo però unicamente se reiterata nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento anticontrattuale. L'onere di provare che il dipendente è stato formalmente ammonito incombe al datore di lavoro. Nel caso concreto questa prova fa difetto. Dall'incarto non emerge infatti alcun elemento a sostegno della tesi della convenuta secondo cui nel marzo 2010 AO 1 “ è stato severamente redarguito lasciando presagire le misure che sarebbero intercorse se tale comportamento si fosse ripetuto ” (cfr. conclusioni cit. pag. 2 e atto di appello pag. 4). In relazione a questo addebito è doveroso sottolineare che il procedimento penale avviato nei confronti di AO 1 a seguito della denuncia sporta da AP 1 per soppressione di documento in relazione alle due note di credito in oggetto si è concluso con un decreto di abbandono. In particolare il magistrato ha ritenuto che “ dagli atti non emergono elementi utili che permettono di ritenere che le due note di credito in questione siano effettivamente giunte nelle mani di AO 1 (...), che sia stato proprio l'imputato a trattenere detti documenti, occultandoli, senza consegnarli a chi di dovere ” (cfr. ABB del 14 aprile 2011 punto 5 in fine in inc. rich. 2010.8958 Ministero pubblico). Per ragioni analoghe, si rivela insufficiente a legittimare la disdetta in tronco anche il secondo rimprovero mosso a AO 1, ossia il mancato allestimento di una lista puntuale e veritiera dei depositi dei fornitori nel magazzino (doc. E punto 1.). Nei propri allegati la convenuta menziona un'ispezione doganale avvenuta nell'estate 2010 dove AO 1 “ non fu in grado di esibire la tenuta dei registri degli stock e delle movimentazioni del mais commestibile, del frumento duro e del grano saraceno ciò che in data 23 agosto valse a AP 1 l'apertura di un procedimento da parte delle Dogane Svizzere (...) ” (cfr. atto di appello pag. 4 e conclusioni pag. 2). Dall'incarto si evince che l'ispezione in oggetto ha avuto luogo nel corso del mese di luglio 2010 (doc. 2); è legittimo ritenere che al più tardi in questa occasione AP 1 sia venuta a sapere delle inadempienze del dipendente e che il medesimo non disponeva dei documenti richiesti. La datrice di lavoro ne era pertanto perfettamente a conoscenza al momento della notifica del licenziamento ordinario, ciò malgrado essa non ha ritenuto di dover procedere con un provvedimento più incisivo quale la rescissione immediata. Non risulta, e neppure la convenuta lo pretende, che in quel frangente il dipendente sia stato formalmente ammonito per questa sua mancanza. Alla luce delle considerazioni sopra esposte il licenziamento in tronco di AO 1 non può che essere ritenuto ingiustificato. La

decisione del Pretore merita pertanto conferma.

E. 4

L'art. 337 cpv. 1 CO conferisce al lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave il diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta ordinario. Nel caso concreto AO 1 valuta il pregiudizio patito in fr. 46'500.- (importo corrispondente allo stipendio per i mesi da settembre 2010 a febbraio 2011) dai quali vanno dedotti gli oneri sociali e quanto percepito pro rata per il periodo dal 1 ° al 21 settembre 2010. L'istante fa inoltre valere un'ulteriore pretesa di fr. 46'500.- a titolo di indennità per licenziamento ingiustificato giusta l'art. 337c cpv. 3 CO. Ritenuto che la pretesa creditoria salariale, di per sé fondata, supera la domanda parziale di fr. 30'000.- fatta valere in questo procedimento, l'istanza può essere integralmente accolta senza che sia necessario esprimersi anche sul principio e sulla commisurazione di un'eventuale indennità per licenziamento in tronco ingiustificato. Anche su questo punto la sentenza pretorile è pertanto corretta.

E. 5

Ne discende che l'appello deve essere respinto e la sentenza impugnata confermata. Non si prelevano né tasse né spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore pari a fr. 30'000.-. L'appellante verserà all'istante un'equa indennità per ripetibili. Per questi motivi, richiamati gli art. 96 e 106 CPC decide:

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