

TI_GERICHTE 12.2013.199 vom 1. Oktober 2015

TI Tribunale d'appello, 2015-10-01, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2013.199

FR: TI_GERICHTE 12.2013.199 du 1 octobre 2015

IT: TI_GERICHTE 12.2013.199 del 1 ottobre 2015

Regeste

Lavoro – disdetta abusiva - mobbing

Erwägungen

E. 1

con cui l'attrice ha chiesto di accertare che la disdetta del contratto di lavoro notificata il 10 gennaio 2011 era abusiva, di condannare la convenuta al pagamento di fr. 90'000.- oltre interessi al 5% dal 16 marzo 2011 a titolo di indennità per disdetta abusiva, di fr. 2'737.75 oltre interessi al 5% dal 27 giugno 2011 a titolo di rifusione delle spese mediche assunte e di fr. 9'298.80 oltre interessi al 5% dal 27 giugno 2011 a titolo di rifusione delle spese legali affrontate, nonché di rigettare in via definitiva l'opposizione interposta al PE n. _____ dell'UEF di Mendrisio;

domanda avversata dalla convenuta, che ha postulato la reiezione della petizione, e che il Pretore aggiunto con decisione 31 ottobre 2013 ha integralmente respinto;

appellante l'attrice con atto di appello 2 dicembre 2013, con cui chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di accogliere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi;

mentre la convenuta con risposta 24 gennaio 2014 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:

-

-

Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello

Il vicepresidente

Il vicecancelliere

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. 74 cpv. 1 e 100 cpv. 1 LTF).

E. 2

Con petizione 19 settembre 2011, non preceduta - per esplicita rinuncia delle parti (cfr. doc. B) - dalla procedura di conciliazione, l'avv. AP 1 ha convenuto in giudizio AO 1 innanzi alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud allo scopo di far accertare che la disdetta notificatale era abusiva, di condannare la convenuta al pagamento di fr. 102'036.55 oltre interessi al 5% dal 16 marzo 2011 su fr. 90'000.- e dal 27 giugno 2011 su fr. 12'036.55, somma corrispondente all'indennità per disdetta abusiva quantificata in misura di 6 salari mensili (fr. 90'000.-), alle conseguenti spese mediche (fr. 2'737.75, importo poi erroneamente indicato dal Pretore e quindi ripreso dall'attrice nell'appello in ragione di fr. 2'737.35) e a quelle legali preprozessuali (fr. 9'298.80), nonché di rigettare in via definitiva l'opposizione interposta al PE n. _____ dell'UEF di Mendrisio. La convenuta si è integralmente opposta alla petizione.

E. 3

Esperita l'istruttoria di causa e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore aggiunto, con la decisione 31 ottobre 2013 qui impugnata, ha respinto la petizione, ponendo la tassa di giustizia di fr. 7'000.- e le spese di fr. 1'000.- a carico dell'attrice, tenuta altresì a rifondere alla controparte fr. 7'400.- a titolo di ripetibili. Il giudice di prime cure ha in sostanza ritenuto che il licenziamento dell'attrice, più che a motivi legati alla modifica degli scopi sociali della convenuta, sia pure esistenti in una certa qual misura, era da ascrivere in modo preponderante alle divergenze di vedute con la direzione e alla mancanza di comuni intenti su aspetti rilevanti della politica manageriale, che avevano fatto venir meno il rapporto di fiducia necessario per la prosecuzione della relazione lavorativa. In tali circostanze, la pur drastica decisione di disdire il contratto di lavoro non appariva fondata su un motivo riprovevole, ciò che escludeva che il licenziamento in discussione potesse essere considerato abusivo. All'attrice non poteva dunque essere riconosciuta alcuna indennità per disdetta abusiva, né un risarcimento per spese legali preprozessuali e spese mediche, non essendo ravvisabile una lesione della personalità distinta rispetto a quella che risulterebbe dalla disdetta abusiva.

E. 4

Con l'appello 2 dicembre 2013 che qui ci occupa, avverso dalla convenuta con risposta 24 gennaio 2014, l'attrice chiede di riformare il querelato giudizio nel senso di accogliere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi. Essa, in estrema sintesi, ritiene che il carattere abusivo del suo licenziamento doveva essere ammesso sia per il fatto che lo stesso, più che essere dovuto alle divergenze di vedute con la direzione e alla mancanza di comuni intenti su aspetti rilevanti della politica manageriale, costituiva il corollario finale degli atti di mobbing di cui era stata vittima nell'ultimo anno, sia per il fatto che lo stesso era stato significato dopo che il 23 dicembre 2010 aveva rifiutato la proposta di proseguire la loro collaborazione sulla base di un nuovo contratto di mandato.

E. 5

In linea di principio un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto dalle parti liberamente, per qualsiasi causa rispettivamente senza causa (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, n. 14 ad art. 335 CO; DTF 125 III 70 consid. 2a; II CCA 1° febbraio 2008 inc. n. 12.2007.87), ossequiando unicamente i termini di disdetta contrattuali o legali (art. 335 cpv. 1 CO). Nell'art. 336 CO vengono per contro elencati alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta ma la caratterizzano come abusiva, con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per costanti dottrina e giurisprudenza,

questa elencazione è esemplificativa e non esaustiva (Streiff/von Kaenel/Rudolph , *Arbeitsvertrag*, 7 a ed., n. 3 ad art. 336 CO; Rehbinder/Stöckli , op. cit., n. 56 ad art. 336 CO; Vischer , *Der Arbeitsvertrag*, 4 a ed., p. 320; DTF 136 III 513 consid. 2.3, 125 III 70 consid. 2a). L'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (art. 8 CC; Brunner/Bühler/ Waeber/Bruchez , *Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht*, 3 a ed., n. 2 ad art. 336; Vischer , op. cit., p. 330; DTF 130 III 699 consid. 4.1, 123 III 246 consid. 4b). Per decidere se sono dati i presupposti dell'art. 336 CO, il giudice deve individuare, secondo un ampio criterio di apprezzamento, il vero motivo che sta alla base della disdetta (II CCA 2 settembre 2004 inc. n. 12.2003.143) e accertare se esso rientra nella fattispecie indicata dall'enumerazione contenuta nella norma (II CCA 2 maggio 2008 inc. n. 12.2007.166). Viste le oggettive difficoltà nel portare tale prova, trattandosi di dimostrare la natura della motivazione interiore di chi pronuncia la disdetta, la dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel non esigere una prova assoluta, bastando al proposito l'esistenza di indizi convergenti tali da rendere l'abusività altamente verosimile (Streiff/von Kaenel/Rudolph , op. cit., n. 16 e 17 ad art. 336 CO; Vischer , op. cit., p. 331; DTF 130 III 699 consid. 4.1). Questo significa che il giudice può esprimersi secondo un convincimento derivato da tutte le situazioni che appaiono dagli atti di causa (II CCA 1° febbraio 2008 inc. n. 12.2007.87, 28 luglio 2006 inc. n. 12.2005.164; in JAR 2007 481, JAR 2001 p. 168). Per essere abusiva la disdetta deve fondarsi su un motivo riprovevole secondo i canoni sociali di valutazione, ovvero nel senso di un abuso della libertà accordata alle parti e meglio nell'ambito normativo descritto per mezzo dell'accennato catalogo (II CCA 2 maggio 2008 inc. n. 12.2007.166, 20 marzo 2012 inc. n. 12.2011.79).

E. 6

In questa sede l'attrice censura innanzitutto l'assunto pretorile secondo cui il suo licenziamento sarebbe dovuto alle divergenze di vedute con la direzione e alla mancanza di comuni intenti su aspetti rilevanti della politica manageriale, rilevando come lo stesso fosse il corollario finale degli atti di mobbing di cui era stata vittima negli ultimi tempi. Di parere opposto la convenuta, la quale, pur dichiarando a sua volta di non condividere la tesi del giudice di prime cure, ribadisce come il licenziamento fosse dovuto alla ristrutturazione dell'attività svolta dalla società e al conseguente riposizionamento operativo della stessa.

E. 6.1

Il mobbing è una persecuzione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro da parte di colleghi o di superiori, allo scopo di provocare il licenziamento di una determinata persona o di indurla alle dimissioni. Il mobbing si definisce come una concatenazione di parole, dicerie e/o atti ostili, ripetuti di frequente su un lungo periodo, con i quali si tenta di isolare, emarginare e finanche escludere una persona al suo posto di lavoro. La vittima è sovente posta in una situazione tale per cui ogni atto considerato singolarmente, al quale un testimone ha assistito, può anche apparire sopportabile, mentre nell'insieme dei vari comportamenti conduce a una significativa destabilizzazione della sua personalità. Non vi è tuttavia persecuzione psicologica per il solo fatto che esiste un conflitto nelle relazioni professionali o un cattivo clima di lavoro, né per la circostanza che un dipendente sia stato invitato a conformarsi agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, anche in modo insistente e minaccioso, o ancora per il fatto che un superiore gerarchico non abbia soddisfatto completamente e sempre ai doveri che gli incombono nei confronti dei collaboratori e delle collaboratrici (TF 25 agosto 2010 4A_26/2010 consid. 6.1). Di per sé la

persecuzione psicologica, a titolo di attacco alla personalità del lavoratore, non rende tuttavia abusivo un successivo licenziamento, ma quest'ultimo è considerato contrario all'art. 336 CO se interviene a causa di un calo delle prestazioni del lavoratore causato dalla persecuzione subita (DTF 125 III 70 consid. 2a). Il datore di lavoro che tollera una persecuzione viola i doveri imposti dall'art. 328 CO e non può prevalersi, per giustificare il licenziamento, delle conseguenze della propria violazione del contratto (TF 20 marzo 2006 4C.320/2005 consid. 3.2, 6 ottobre 2008 4A_325/2008 consid. 2.1).

E. 6.2

Nell'appello l'attrice ritiene di aver sufficientemente dimostrato che il direttore della convenuta aveva iniziato ad assumere nei suoi confronti un comportamento subdolo finalizzato ad orchestrare dietro le quinte perfide manovre di emarginazione ai suoi danni - consistente segnatamente nella sottrazione improvvisa e senza alcuna giustificazione di incarti di sua competenza, nello screditarla direttamente verso i partner professionali e gli azionisti o indirettamente attribuendo ad altri le sue mansioni e infine nell'averla licenziata - a partire dal momento in cui essa aveva cominciato a segnalare fattispecie per nulla chiare e trasparenti con conseguenze giuridiche rilevanti non solo per la società ma anche per lei stessa, o si era astenuta dal dare seguito alle richieste della direzione che non solo risultavano in contrasto con la sua etica professionale ma che avrebbero potuto comportare gravi responsabilità anche a lei. Il suo assunto non ha trovato conferma negli atti di causa.

E. 6.3

Non è innanzitutto vero che l'attrice sia stata screditata davanti ai partner professionali o agli azionisti, il messaggio email 31 agosto 2010 da lei inviato al partner commerciale _____, con cui essa prendeva atto dell'esistenza di critiche al suo indirizzo riportatele da costui (doc. G), essendo stato relativizzato dal destinatario, che le ha rimproverato di aver frainteso i fatti (doc. G); quanto alle altre prove da lei addotte a sostegno della sua tesi, il tenore della corrispondenza email di cui al doc. I costituisce una semplice allegazione di parte, mentre il verbale del Consiglio d'amministrazione del 27 agosto 2010 non riporta nulla di significativo a questo proposito (cfr. Verwaltungsratsprotokoll 27 agosto 2010 nel plico doc. rich.). Corrisponde invece al vero che ad un certo momento, all'incirca verso la metà del 2010, diversi incarti di competenza del settore legale della convenuta - non è però dato a sapere in che percentuale e di quale importanza rispetto al totale - sono stati assegnati ad altri settori della convenuta, rispettivamente sono stati attribuiti a legali esterni, con conseguente diminuzione dell'attività in capo al settore legale della convenuta. Ora, a parte il fatto che l'attribuzione di alcune pratiche ad altri settori era giustificata dal loro carattere tecnico o dalla loro semplicità che permetteva al settore legale di dedicarsi ai dossier più complessi (cfr. scambio di email del 17 novembre 2010 di cui al doc. G1) e che l'assegnazione di mandati a legali esterni non era a sua volta sorprendente siccome costituiva già una pratica corrente (replica p. 5; cfr. pure testi _____ p. 5, _____ p. 2 e _____ p. 2), non è stato sufficientemente provato che ciò sia invece avvenuto per il fatto che ad un certo momento, indicativamente tra il 2009 e il 2010, l'attrice, segnalata a suo tempo dagli azionisti di minoranza (teste _____ p. 7 e 9), aveva avuto modo di sollevare delle perplessità e delle critiche, fatte proprie tra gli altri da questi ultimi, nei confronti della convenuta (testi _____ p. 2 e _____ p. 8), rispettivamente nel novembre 2010 si era rifiutata di inserire nel verbale dell'assemblea degli azionisti del 3 settembre 2010 delle precisazioni proposte dalla direzione, sempre relative a quelle tematiche (teste _____ p. 9), non risultanti con chiarezza dalla relativa registrazione

audio (doc. F). Ma se anche si volesse ammettere che la circostanza fosse stata sufficientemente provata, non si potrebbe in ogni caso concludere per l'abusività del successivo licenziamento: già si è in effetti detto che non è stato addotto né tanto meno provato in quale misura, ovvero in che percentuale e importanza rispetto al totale, vi sia stata una sottrazione degli incarti di sua competenza (la teste _____, a p. 4, rileva unicamente che il dipartimento legale aveva meno compiti); e in ogni caso il fatto che ciò possa essere avvenuto siccome l'attrice si era trovata in una situazione di conflitto con gli azionisti di maggioranza (come ritenuto dal teste _____ p. 9, il quale aggiunge che in tal modo sarebbe venuta meno la loro iniziale fiducia nell'attrice) e con ciò con la direzione (come ritenuto dal teste _____ p. 3, che parla dell'esistenza di divergenze di opinioni e di vedute con lei), non è sufficiente per ammettere il carattere abusivo del suo successivo licenziamento, tanto più che essa era in un rapporto di subordinazione con la convenuta e non era pertanto in diritto di far prevalere, in caso di divergenze di vedute, la propria opinione, né di criticare la strategia adottata dall'organo competente (cfr. per analogia TF 6 ottobre 2008 4A_325/2008 consid. 3; II CCA 25 marzo 2013 inc. n. 12.2011.124), tanto più che è per la prima volta solo in questa sede, e con ciò irritualmente (art. 317 cpv. 1 CPC), che essa ha addotto che nell'occasione la posizione della direzione - negli allegati preliminari da lei considerata solo "spregiudicata" (petizione p. 18) rispettivamente in sede conclusionale, e dunque irritualmente (art. 229 CPC), pure ritenuta "al limite della legalità" (conclusioni p. 19) - fosse illegale (appello p. 10, 13 seg.). Nel caso di specie, come rilevato dalla convenuta, è oltretutto incontestabile che il licenziamento fosse in ogni caso giustificato, come indicato nella relativa motivazione del provvedimento (doc. L) e non da ultimo nell'attestato di lavoro (doc. 4) da lei stessa allestito per conto della convenuta (come risulta dalla mancata contestazione in replica dell'assunto in tal senso addotto con la risposta ad 9; cfr. pure teste _____ p. 5), da motivi legati alla gestione della convenuta, che nell'agosto del 2010 aveva provveduto a un riorientamento della sua attività nel settore della progettazione degli impianti (cfr. il Verwaltungsratsprotokoll 27 agosto 2010 ad 4 nel plico doc. rich., in cui la direzione aveva illustrato le ragioni alla base dell'allora prospettata modifica dello scopo sociale, consistenti nel fatto che "heute die Tätigkeit der Gesellschaft nicht mehr die Vermittlung von Projekten und/oder Parks, sondern die Entwicklung derselben sei", cfr. pure teste _____ p. 5), ciò che aveva comportato un ridimensionamento del settore amministrativo (testi _____ p. 2 seg. e _____ p. 3; di diverso parere teste _____ p. 4 seg.) ed in particolare proprio di quello legale (testi _____ p. 5 e _____ p. 3) in cui l'attrice era attiva insieme alla segretaria _____ (che non ha a sua volta più lavorato da fine marzo / inizio marzo 2011, cfr. teste _____ p. 2), che in effetti è stato di fatto smantellato (teste _____ p. 4, _____ p. 5 e _____ p. 3), senza cioè che al posto dell'attrice sia in seguito stato assunto un altro legale (testi _____ p. 4, _____ p. 2, _____ p. 2, _____ p. 5 e _____ p. 3). Il fatto che la convenuta abbia successivamente concluso con la società _____ una collaborazione, che tra le altre cose comportava una serie di sinergie in ambito legale, non può essere qui preso in considerazione essendo stato addotto per la prima volta solo in sede conclusionale (art. 229 e 317 cpv. 1 CPC; II CCA 1° aprile 2014 inc. n. 12.2013.63, 18 agosto 2014 inc. n. 12.2014.62, 27 gennaio 2015 inc. n. 12.2013.152), tanto più che al momento del licenziamento dell'attrice quella società non era ancora stata costituita e quelle sinergie nemmeno erano state ipotizzate.

E. 7

Alla luce di quanto precede, nemmeno si può ritenere che il modo in cui la convenuta aveva disdetto il rapporto di lavoro con l'attrice fosse stato particolarmente subdolo e riprovevole. Quest'ultima ha in effetti chiaramente esagerato laddove nell'appello (a p. 18 seg.) ha preteso che la convenuta, "senza alcun scrupolo e senza nessun riguardo, né alla persona né alla sua funzione, ... ha emarginato la dipendente, dapprima togliendole compiti e limitando così la sua funzione, in seguito facendole addirittura terra bruciata intorno, ingenerando fra i membri del CdA, fra gli azionisti, i collaboratori esterni e i partner commerciali il sospetto di incompetenza ed inaffidabilità, per infine licenziarla", ledendo così "in modo molto grave l'immagine professionale dell'appellante", tanto più se si considera "che quest'ultima aveva sempre ottemperato ai suoi doveri, svolgendo l'attività in modo irreprensibile".

E. 8

In questa sede l'attrice ribadisce infine che la disdetta del suo contratto di lavoro, avvenuta il 10 gennaio 2011, sarebbe in ogni caso abusiva per il fatto di essere stata significata dopo che essa il 23 dicembre 2010 aveva rifiutato la proposta della convenuta di proseguire la loro collaborazione sulla base di un nuovo contratto di mandato. Non è così. Essa non può invero essere seguita laddove rileva che nel fatto che la controparte il 10 gennaio 2011, dopo aver preso atto del rifiuto della proposta formulata il 23 dicembre 2010, avesse notificato la disdetta del contratto di lavoro, si doveva intravedere una disdetta sotto riserva di modifica impropria ("unechte Änderungskündigung", DTF 123 III 246 consid. 3): in effetti quella proposta era già di per sé volta a far venir meno il contratto di lavoro e non solo a farlo proseguire a condizioni modificate (nel senso cioè di una sua "Änderung"), per cui il successivo licenziamento non poteva ovviamente costituire una misura di rappresaglia alla mancata accettazione della stessa (anche perché al momento dell'inoltro della disdetta la convenuta aveva nuovamente ribadito l'offerta di proseguire i rapporti sulla base di un contratto di mandato, cfr. teste _____ p. 5). Ma se anche, per ipotesi, si volesse ammettere l'esistenza di una disdetta sotto riserva di modifica impropria, ciò non significherebbe ancora che il licenziamento dell'attrice debba essere considerato abusivo, la giurisprudenza avendo già avuto modo di stabilire che una tale disdetta non è di per sé abusiva, a meno che tra gli altri casi che qui non interessano sia stata adottata per "punire" il lavoratore che non aveva accettato una modifica sfavorevole del contratto senza motivi materialmente fondati, in particolare senza che esistessero dei motivi economici legati alla gestione dell'azienda o alle condizioni del mercato (DTF 125 III 70 consid. 2a, 123 III 246 consid. 3b; TF 4C.282/2006 consid. 4.1). Ora, nel caso di specie - come si è appena visto - è incontestabile che la modifica proposta, quantunque sfavorevole all'attrice, fosse giustificata da motivi economici legati alla gestione della convenuta, che nel corso del 2010 aveva provveduto a un riorientamento della sua attività, che aveva comportato lo smantellamento del settore legale.

E. 9

Ne discende, a conferma del giudizio pretorile, che l'appello dell'attrice deve essere respinto nella misura in cui è ricevibile. Le spese processuali e le ripetibili della procedura di secondo grado, calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 102'036.55, seguono la soccombenza (art. 106 CPC). Per i quali motivi, richiamati gli art. 106 CPC e la LTG decide: I. L'appello 2 dicembre 2013 dell'avv. AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. II. Le spese processuali di fr. 5'000.- sono a carico dell'appellante, che rifonderà alla controparte fr. 3'500.- per ripetibili. III. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II

vicepresidente

Il vicescancelliere 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. 74 cpv. 1 e 100 cpv. 1 LTF).

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