

# **TI\_GERICHTE 12.2013.95 vom 30. Januar 2015**

TI Tribunale d'appello, 2015-01-30, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2013.95](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2013.95)

FR: TI\_GERICHTE 12.2013.95 du 30 janvier 2015

IT: TI\_GERICHTE 12.2013.95 del 30 gennaio 2015

## **Regeste**

Lavoro - licenziamento immediato

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero che trova applicazione in entrambe le sedi, siccome la procedura innanzi al Pretore è stata avviata dopo tale data (art. 404 e 405 CPC).

### **E. 2**

Nella propria sentenza il Pretore, ribadite dottrina e giurisprudenza in materia di disdetta con effetto immediato del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO, ha esaminato le divergenze sorte tra le parti in merito ai motivi del licenziamento e alla sua tempestività. Il primo giudice ha dapprima ritenuto che le pratiche ingannevoli messe in atto per ottenere sconti sulle auto di servizio costituissero una grave violazione dei doveri contrattuali dell'attore, oggetto di ben due ammonimenti in occasione degli incontri avvenuti nei mesi di febbraio e giugno 2010. La chiara volontà dalla datrice di lavoro di non più tollerare simili pratiche sarebbe inoltre stata codificata nel codice di comportamento appositamente allestito e sottoscritto dalle parti (doc. E) e resa altresì esplicita in occasione della campagna di sensibilizzazione e informazione del personale appositamente promossa a livello svizzero ad inizio 2010. Alla luce di queste circostanze, apparendo chiaro all'attore il rischio di licenziamento immediato in caso di nuovi analoghi comportamenti scorretti, il Pretore ha considerato il dipendente adeguatamente ammonito, pur in assenza di un'esplicita minaccia in tal senso.

### **E. 3**

Il giudice di prime cure ha poi esaminato i fatti posteriori a tale ammonimento intravedendovi, sulla base delle risultanze istruttorie, una responsabilità dell'attore in merito alla pratica degli sconti flotta indebitamente ottenuti in violazione alle precise direttive aziendali. Tale prassi non solo sarebbe stata resa possibile da un atteggiamento tollerante dell'attore, ma questi l'avrebbe addirittura sostenuta, dando ai dipendenti indicazioni al fine di consentire una pratica ingannevole, continuando ad agire in tal modo anche dopo aver sottoscritto il codice di comportamento. A mente del primo giudice, durante gli incontri chiarificatori dei mesi di febbraio e giugno 2010 l'attore avrebbe quindi indebitamente sottaciuto ai suoi superiori gli abusi commessi con gli sconti flotta, violando così in modo grave il dovere di fedeltà che gli incombeva considerata la funzione di direttore e tenuto conto in particolare dell'opportunità datagli di mantenere la funzione dirigenziale concessagli malgrado gli abusi a quel momento emersi in merito agli sconti per le auto di servizio. Il Pretore ne ha concluso che i motivi gravi rendessero giustificato un

licenziamento immediato del dipendente ai sensi dell'art. 337 CO. A mente del giudice di prime cure la convenuta sarebbe venuta a conoscenza dei fatti gravi posti a giustificazione del licenziamento solo il 6 agosto 2010, svolgendo gli accertamenti scaturiti dalla comunicazione 3 agosto 2010 (doc. 14). In precedenza non vi sarebbero stati elementi sufficienti atti a destare sospetti o incrinare il rapporto di fiducia esistente e quanto inizialmente emerso in merito allo sconto per le auto di servizio neppure costituirebbe, a mente del Pretore, un motivo grave ai sensi dell'art. 337 cpv. 1 CO (sentenza impugnata pag. 10 n. 11). La disdetta pronunciata il 10 agosto 2010 è quindi stata ritenuta tempestiva dal giudice di prime cure, che ha respinto le domande di risarcimento e di indennità, così come la richiesta di modificare il certificato di lavoro rilasciato, risultato corretto e veritiero.

#### **E. 4**

Nel proprio appello l'attore contesta le conclusioni pretorili secondo cui le mancanze a lui imputate sarebbero di gravità tale da giustificare il licenziamento in tronco. L'appellante espone preliminarmente i tratti salienti del suo rapporto di lavoro, del ruolo dell'appellata rispetto all'importatrice e le circostanze che hanno condotto al licenziamento, riassumendo infine il giudizio pretorile. Queste parti iniziali dell'allegato (da pag. 1 a pag. 7) sono una sorta di premessa e come tale non costituiscono una censura motivata ai sensi dell'art. 311 CPC, ma sono semmai da considerare quale introduzione generale alle censure di seguito esposte.

#### **E. 5**

In sintesi, le tesi ampiamente sviluppate dall'appellante vertono su tre aspetti. Dapprima contestano la deduzione pretorile in merito alla gravità del motivo posto alla base della disdetta del rapporto di lavoro, siccome la datrice di lavoro sarebbe stata a conoscenza della prassi adottata in materia di sconti per flotta contraria alle direttive dell'importatrice. Il Pretore sarebbe inoltre incorso in un'errata applicazione del diritto per aver dedotto dalla sola sottoscrizione del codice di comportamento (doc. E) un formale avvertimento. In ogni caso, a mente dell'appellante, il licenziamento immediato sarebbe stato deciso in modo intempestivo, la datrice di lavoro potendo disporre di tutti gli elementi per fondare la sua decisione già nel corso del mese di luglio 2010. Di conseguenza l'appellante ribadisce le pretese di natura pecuniaria e la richiesta di modifica del certificato di lavoro.

#### **E. 6**

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 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 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. 7**

A titolo di premessa generale, prima di entrare nel dettaglio delle tesi sviluppate dall'appellante, va rilevato come questi non si confronti esplicitamente e compiutamente con la circostanza, non contestata e comunque risultante dagli atti, che il suo impiego l'abbia visto operare quale persona con funzione dirigenziale e di particolare responsabilità all'interno dell'azienda. Le tesi di appello tendono piuttosto a minimizzare tale ruolo, nel tentativo di far apparire il dipendente alla stregua di un qualsiasi subordinato e di imputargli semmai un errore tutto sommato di scarsa rilevanza, la cui responsabilità sarebbe oltretutto condivisa con altri dipendenti che, tra l'altro, neppure sarebbero stati licenziati a seguito degli stessi fatti (appello pag. 13). Questa impostazione delle censure non può trovare accoglimento e omette, a ben vedere, di confrontarsi adeguatamente con la conclusione pretorile. Il primo giudice ha infatti ritenuto che il licenziamento immediato, senza esigenza di preventiva diffida, trovasse la sua giustificazione in più di un giusto motivo imputabile all'appellante, proprio in virtù della funzione dirigenziale svolta, in qualità di direttore delle succursali di \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_. Giustamente il Pretore ha quindi esaminato le circostanze alla luce di tale particolarità, considerando come un simile ruolo di responsabilità implichi per la datrice di lavoro di poter confidare in una lealtà assoluta da parte del dipendente (DTF116 II 145). In tale ottica, già il solo fatto di essersi reso responsabile di un agire ingannevole nei confronti della datrice di lavoro, e segnatamente dei suoi responsabili a livello nazionale, è un comportamento atto a irrimediabilmente compromettere la necessaria fiducia. In termini generali, ovvero a prescindere dalle circostanze particolari verificatesi nella fattispecie, di cui si dirà nei considerandi successivi, il direttore di una o più succursali dell'azienda è per sua stessa funzione chiamato a intraprendere quanto necessario per evitare che comportamenti illeciti e pratiche ingannevoli possano essere messi in atto dai suoi subalterni, controllare il verificarsi di simili episodi e, se del caso, intervenire tempestivamente a tutela dell'azienda. Nel caso concreto l'appellante non solo ha ommesso di agire in tal senso, ma si è addirittura reso personalmente responsabile dell'inganno, lasciando che la succursale fornisse all'importatrice documentazione volutamente artefatta al fine di ottenere indebiti sconti, in palese violazione con gli accordi presi. L'illiceità di tale comportamento è manifesta e a ben

vedere neppure controversa. Non può infatti essere considerata un'adeguata contestazione la semplice invocazione di una identica illecita prassi adottata da chi precedentemente svolgeva la medesima funzione dirigenziale (pratiche scorrette che emergono ad esempio dal doc. 13 e dalle deposizioni dei testi). Agli atti non risulta che l'agire del dipendente sia stato perseguito penalmente (come la datrice di lavoro si era inizialmente riservata di fare con lo scritto doc. 14), ma le circostanze emerse permettono comunque di qualificare l'allestimento di documentazione falsa ai fini di ottenere indebiti vantaggi economici quale agire ingannevole. A prescindere dalla valutazione di un simile comportamento dal profilo delle disposizioni di diritto penale, da un punto di vista della violazione dei doveri professionali la gravità dell'agire illecito è palese e non necessita di ulteriori considerazioni. Alla repressibilità di un simile comportamento si aggiunge altresì la gravità dell'atteggiamento per nulla trasparente assunto dall'attore durante gli accertamenti messi in atto dalla convenuta (cfr. considerando B). In quei frangenti egli ha fornito chiarimenti e ammissione parziale per alcune pratiche illecite sugli sconti per le auto di servizio (doc. 13), ma ha scientemente sottaciuto le altre pratiche illecite relative agli sconti flotta, ovvero proprio quelle circostanze poi emerse nel corso del controllo del mese di agosto 2010, tra le quali la falsificazione di documenti per ottenere indebiti sconti, poste alla base del licenziamento immediato. Alla luce di tali circostanze, tenuto conto delle accresciute esigenze poste a quadri aziendali (sentenza Tribunale federale 2.12.2009 inc. 4A\_476/2009, consid, 3.1) merita confermare la conclusione pretorile che ha riconosciuto come irrimediabilmente compromessa la necessaria fiducia della datrice di lavoro nei confronti del dipendente dirigente.

## **E. 8**

Se anche si volesse esaminare l'invocata corresponsabilità di terzi (appello pag. 11 n. 12.1.c e pag. 13) e i rimproveri che attribuiscono ad altri dipendenti delle succursali in questione l'iniziativa di aver agito in modo scorretto nelle pratiche per l'ottenimento indebito di sconti, va rilevato come tali pretese circostanze risultano tutt'altro che provate. In ogni caso l'esito non sarebbe stato più favorevole all'appellante che, in qualità di dirigente, sarebbe comunque chiamato a sopportare le conseguenze di tale agire dei suoi subordinati per aver volutamente e attivamente dissimulato tale situazione, contravvenendo così all'obbligo di informazione verso i suoi superiori. Anche in simili circostanze meriterebbe quindi confermare la conclusione pretorile che ha ritenuto irrimediabilmente compromessa la fiducia della datrice di lavoro nei suoi confronti. Nel tentativo di dare forza alle sue tesi l'appellante si spinge fino a rimproverare ad una sua subordinata di non aver segnalato alla direzione la prassi dello sconto flotta, come era invece tenuta a fare, e a lamentarsi del suo mancato licenziamento a seguito di tale omissione. Egli si definisce quindi una sorta di capro espiatorio, ingiustamente punito malgrado il merito di " aver interrotto il malvezzo degli anni precedenti già al suo arrivo in ditta: dagli 11 casi del 2006, si è passati a 4 nel 2008 (...omissis...), a 2 nel 2009, per poi sparire del tutto nel 2010 " (appello pag. 13 in fine e 14). Sennonché tale tesi, che costituisce peraltro l'ammissione di un comportamento comunque scorretto, non scalfisce certo le conclusioni pretorili, ma anzi le conferma. Vista la gravità della violazione dei doveri (alla luce delle circostanze particolari evocate nei precedenti considerandi), la frequenza dei comportamenti scorretti non appare infatti elemento decisivo nell'ottica del giudizio sulla fiducia venuta meno nei confronti di un direttore che si era impegnato a rispettare le regole (doc. E) e si è poi comportato in modo contrario.

## **E. 9**

Privo di consistenza appare pure lo sforzo dell'appellante finalizzato a operare un artificioso distinguo tra " la problematica degli sconti sulle auto di servizio ", a suo dire unico oggetto delle discussioni avvenute tra responsabili delle filiali, e i cosiddetti " sconti flotta " (appello pag. 14). La tesi è anzitutto smentita dalle risultanze istruttorie che attestano una preoccupazione di ordine generale della datrice di lavoro in merito a prassi di vendita contrarie agli accordi presi con l'importatrice (tra gli altri si veda quanto riferito dal teste A\_\_\_\_\_ G la cui deposizione viene riproposta dall'appellante in modo parziale e accompagnata da una personale e errata interpretazione, appello pag. 14). Così come proposta la censura neppure risulta peraltro ricevibile (art. 311 CPC), non confrontandosi adeguatamente con la contraria conclusione pretorile che ha ritenuto comprovata la volontà della convenuta di fare luce su ogni tipo di abuso (decisione impugnata pag. 13). L'obbligo di fedeltà del dipendente e il conseguente dovere di informazione verso i superiori non si esaurisce comunque nella sola risposta ai quesiti esplicitamente posti, ma si estende evidentemente a tutte le questioni rilevanti, tra le quali vi sono certamente prassi di vendita contrarie a chiare prescrizioni interne all'azienda e atte a costituire la violazione di obblighi da questa contrattualmente assunti verso l'importatrice.

## **E. 10**

L'appellante omette altresì di considerare come il suo comportamento abbia esposto la datrice di lavoro al rischio di venire resa responsabile delle ripetute violazioni contrattuali commesse verso l'importatrice. Oltre a vedersi confrontata con la legittima richiesta di restituzione di quanto indebitamente ottenuto (quale eccessiva riduzione del prezzo dei veicoli) la datrice di lavoro, secondo l'ordinario andamento delle cose, ha pure corso il rischio di vedersi rescindere il contratto che la legava all'importatrice. Non poteva certo sfuggire al direttore di una succursale la circostanza che il suo agire, rispettivamente le sue omissioni, comportassero un notevole pregiudizio per la datrice di lavoro, oltretutto in un momento in cui la tematica degli abusi nelle pratiche di ottenimento di sconti era al centro dell'attenzione dell'importatrice e aveva messo seriamente alla prova la convenuta, chiamata a rispondere nei confronti della sua controparte contrattuale. Così facendo il direttore ha pertanto gravemente leso legittimi interessi della datrice di lavoro e di conseguenza irrimediabilmente compromesso la fiducia riposta nei suoi confronti, giustificando la disdetta immediata del contratto di lavoro. Va detto che in ogni caso, a prescindere dalle conseguenze concrete subite dalla datrice di lavoro o dall'entità del rischio effettivamente corso, l'agire del direttore è qualificabile quale violazione di direttive chiare e importanti della datrice di lavoro, comportamento che nelle circostanze concrete già risulterebbe comunque sufficiente a giustificare un licenziamento immediato (DTF 4A\_454/2007 del 5 febbraio 2008 in: JAR 2009, p. 189).

## **E. 11**

A ben vedere l'appellante, soffermandosi dettagliatamente su una serie di circostanze, si è comunque limitato a sollevare considerazioni di carattere generale, nel tentativo di minimizzare la portata del suo agire. Oltre a non confrontarsi concretamente con le sue specifiche mansioni e responsabilità dirigenziali (come indicato ai considerandi precedenti) egli non affronta neppure la questione delle aspettative in lui concretamente riposte della datrice di lavoro. Questa lo aveva infatti identificato quale interlocutore privilegiato nell'affrontare la problematica degli abusi sugli sconti, chiedendogli di darle man forte nella soluzione del problema emerso, ovvero nello scongiurare in futuro il verificarsi di analoghe

pratiche scorrette. Contrariamente alle aspettative egli si è invece rivelato come uno degli autori diretti di una ripetuta e sistematica violazione delle direttive, attuata anche con l'ausilio di falsificazione di documenti, al fine di ingannare la datrice di lavoro e nel contempo l'importatrice, indotta così a concedere sconti non dovuti. E neppure può essere ignorata, a proposito delle motivazioni soggettive che hanno mosso l'appellante, la circostanza che tale agire scorretto comportasse per lui evidenti vantaggi economici quale beneficiario di remunerazioni calcolate anche sulla base della cifra d'affari conseguita (cfr. contratto doc. 6, punto 6 "Erfolgsbeteiligung" e doc. 7).

#### **E. 12**

Non merita di essere seguita l'impostazione logica delle tesi dell'appellante tendente a far apparire quali circostanze rilevanti ai fini del licenziamento solo puntuali e specifici fatti (si veda ad esempio la dettagliata ricostruzione, a pag. 16 dell'appello, della corrispondenza intercorsa per alcune vendite con sconto flotta). Questi episodi non sono infatti che una parte di un insieme di circostanze rilevanti, ovvero quelle irregolarità e quei comportamenti scorretti emersi in occasione dei tentativi della dirigenza aziendale di capire la portata dei comportamenti illeciti e contrari alle direttive, di istruire conseguentemente i dipendenti richiamandoli al rigoroso rispetto e ai loro doveri professionali (tra i quali la vigilanza e la segnalazione ai superiori), di estirpare la prassi in atto con chiaro riferimento ai rischi in cui l'azienda sarebbe incorsa visti gli obblighi contrattuali della stessa nei confronti dell'importatrice e del gruppo automobilistico di cui era uno dei punti di riferimento per la vendita in Svizzera. In questo senso eloquenti risultano le dichiarazioni fornite dal responsabile di tutte le filiali svizzere M\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_ sentito quale teste (audizione del 2 ottobre 2012, pag. 2 e 6).

#### **E. 13**

Ritenuto come il dipendente abbia, con il suo comportamento sopra descritto, minato la base della fiducia in lui riposta, le inadempienze lamentate dalla datrice di lavoro e addotte a motivazione del licenziamento immediato risultano di gravità tale da rendere intollerabile il proseguimento del rapporto lavorativo fino al normale termine di disdetta. Il licenziamento del 9 agosto 2010 (doc. H) risulta pertanto basato su valido motivo.

#### **E. 14**

L'appellante lamenta ripetutamente l'assenza di un formale avvertimento prima del licenziamento per motivi gravi. Visto quanto esposto ai considerandi precedenti la questione potrebbe anche rimanere indecisa, siccome la gravità del comportamento dell'attore è tale da giustificare il licenziamento immediato anche in assenza di una esplicita diffida (sentenza del Tribunale federale del 2 dicembre 2009 inc. 4A\_476/2009).

Abbondanzialmente va comunque rilevato come la sottoscrizione del doc. E, visto il suo chiaro tenore, va comunque considerata come una valida diffida, come correttamente concluso dal Pretore. L'accordo in questione, sottoscritto anche dall'appellante, si qualificava espressamente quale aggiunta al contratto di lavoro (si vedano le diciture "Anhang zum Anstellungsvertrag" e "ergänzende Bestandteil des Anstellungsvertrages"). Oltre ad affermare alcuni principi generali di comportamento al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali nel rispetto di assoluta correttezza e onestà ("unter Einhaltung von absolute Ehrlichkeit"), tra i quali il divieto di esigere da colleghi o subordinati comportamenti illeciti ("Kein Vorgesetzter und kein Kollege fordert eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bewusst zu einem Fehlverhalten auf"), veniva altresì ricordato

l'obbligo di segnalare direttamente ai membri della dirigenza aziendale o al presidente del consiglio di amministrazione ogni sospetto di mancato rispetto di leggi, prescrizioni e direttive. Più specificatamente l'accordo indicava inoltre l'esigenza di rispettare le regole imposte dall'importatore e che solo con il consenso di quest'ultimo sarebbero state possibili modifiche. I sottoscrittori dell'accordo confermavano quindi di aver letto e compreso il codice di comportamento, il cui mancato rispetto avrebbe comportato sanzioni (" Bei Nichtbefolgung ist mit Sanktionen zu Rechnen "). Al più tardi al momento della firma di tale accordo aggiuntivo per l'appellante era quindi chiaramente riconoscibile che, in caso di nuovi episodi contrari alle norme di comportamento ricordate, la sanzione sarebbe stata il licenziamento. Egli non poteva interpretare tale aggiunta contrattuale come una semplice indicazione astratta e generica, ma doveva, viste le circostanze, coglierne i riferimenti alla specifica situazione riscontrata e alle prassi illegittime passate che la dirigenza aziendale chiedeva di estirpare, con esplicito riguardo ai doveri di verifica e segnalazione di ogni sospetto, rispettivamente alle sanzioni in caso di violazione. L'appellante cerca quindi invano di sminuire la portata del codice di comportamento sottoscritto (doc. E) ribadendo la tesi secondo la quale questo sarebbe " da sempre stato un esercizio pretestuoso voluto dalla qui appellata per ricostruirsi un'immagine d'irreprensibilità di fronte all'importatrice" ( appello pag. 10 n. 12.1.a con rimando alle tesi sostenute a pag. 2 della replica). L'asserto è rimasto allo stadio di mera allegazione di parte, frutto di una valutazione soggettiva e privo di riscontro probatorio, e il tentativo di riproporlo in questa sede a fronte delle diverse deduzioni pretorili risulta pertanto addirittura irricevibile per carenza di adeguata motivazione (art. 311 CPC).

#### **E. 15**

Resta infine da esaminare la tempestività del licenziamento in tronco deciso dalla datrice di lavoro e notificato al dipendente con lo scritto 9 agosto 2010. L'appellante sostiene che la datrice di lavoro avrebbe già avuto gli elementi per trarre le conclusioni poste alla base del licenziamento immediato ben prima del mese di agosto. Anzitutto va rilevato come il rimprovero mosso al dipendente in occasione del licenziamento, verso il quale era venuta meno la fiducia, non si riferisse a singole pratiche o a dettagli di una specifica operazione di vendita. In questo senso non è quindi determinante sapere se e come l'appellante abbia risposto adeguatamente alle richieste di informazioni in occasione di uno scambio di lettere intervenuto nel corso del mese di luglio 2010 (dettagliatamente descritto a pag. 16 dell'appello). Questa corrispondenza ha peraltro visto il dipendente fornire ai superiori spiegazioni che apparivano come convincenti in merito al diritto di determinati clienti all'ottenimento dello sconto flotta. Neppure l'appellante pretende che da tali riscontri emergessero chiari elementi atti a trarre conclusioni come quelle poste alla base del licenziamento, limitandosi egli stesso a trarne una generica deduzione. Egli si limita infatti a proporre una soggettiva valutazione secondo la quale " Dalla 'scoperta' di cui sopra (doc. 16), M\_\_\_\_\_ avrebbe dovuto quindi al più tardi in quell'occasione, capire che non vi era qualcosa che 'non andava' pure per le vendite sugli sconti flotta " (appello pag. 16). Sempre con riferimento a tale corrispondenza l'appellante rileva che " M\_\_\_\_\_ avrebbe dovuto spontaneamente attivarsi e svolgere indagini per sgomberare il campo da dubbi su di un'eventuale violazione contrattuale" (appello pag. 19). A suo dire sarebbe quindi stata l'appellata a omettere di chiarire la fattispecie, cosa che avrebbe poi fatto solo a partire dal 3 agosto successivo. La tesi dell'appellante non trova conferma. Infatti non considera un aspetto rilevante, ovvero che in occasione dello scambio di corrispondenza in questione il direttore delle succursali ticinesi godeva (ancora) della fiducia dei responsabili

a livello nazionale che, nell'ambito di un tale rapporto di leale collaborazione, hanno ricevuto spiegazioni (su precisi contratti e singoli clienti) che non apparivano certamente destituite di fondamento o inverosimili. La fiducia allora rinnovata è invece venuta meno a fronte dei riscontri emersi dopo lo scritto inviato il 3 agosto 2010 dall'importatrice all'appellante (con copia all'appellata) che comunicava di aver riscontrato irregolarità in occasione delle verifiche a campione eseguite, accusava il destinatario di essersi servito di documentazione falsificata per ottenere indebiti vantaggi, ipotizzava comportamenti delittuosi ("betrügerische Delikte") e proponeva una procedura per ottenere i necessari chiarimenti (doc. 14). La trasferta di M\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ del 6 agosto 2010 appare eloquente al proposito degli accertamenti prontamente svolti (come risulta dalla deposizione dello stesso resa il 2 ottobre 2012 a pag. 4, ampiamente riproposta dall'appellante e dalle conferme di altri testi tra i quali R\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ durante l'audizione del 24 gennaio 2012, pag. 10). Il Pretore ne ha tratto le giuste conclusioni e inutilmente, e in modo pure irritato (art. 311 CPC), l'appellante cerca di scalfirle proponendo generiche tesi in merito all'agire ingannevole, alle "intenzioni machiavelliche", ad una disdetta "pretestuosamente costruita per motivi strategici" o alla distruzione di documenti per sopprimere prove rilevanti (appello pag. 20).

#### **E. 16**

In conclusione merita conferma la decisione del primo giudice che ha ritenuto giustificato il licenziamento immediato del dipendente respingendone la pretesa risarcitoria avanzata giusta l'art. 337c cpv. 1 CO. Vista la conferma del giudizio pretorile a questo riguardo, risulta pertanto superfluo l'esame delle censure (appello da pag. 21 a pag. 24, n. 14 e 15) relative alle pretese pecuniarie e alla modifica del certificato di lavoro, in quanto si basano sulla premessa di un licenziamento senza causa grave.

#### **E. 17**

Ne discende che l'appello, per quanto ricevibile, deve essere respinto e la sentenza impugnata confermata. La tassa di giustizia, le spese e le ripetibili di entrambe le sedi seguono la soccombenza (art. 106 CPC) e sono calcolate su di un valore litigioso complessivo di fr. 158'600.-, determinante anche ai fini di un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale Federale. Per questi motivi, richiamati gli art. 96 e 106 CPC, la LTG decide: 1. L'appello 13 giugno 2013 di AP 1, nella misura in cui è ricevibile, è respinto. 2. Le spese processuali di appello di fr. 4'500.-, già anticipate, sono poste a carico dell'appellante che rifonderà alla controparte fr. 4'000.- a titolo di ripetibili. 3.

Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente \_\_\_\_\_ Il vicecancelliere Rimedi giuridici

Contro la presente sentenza 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). Nelle cause a carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (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.