

TI_GERICHTE 12.2014.95 vom 21. Oktober 2014

TI Tribunale d'appello, 2014-10-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2014.95

FR: TI_GERICHTE 12.2014.95 du 21 octobre 2014

IT: TI_GERICHTE 12.2014.95 del 21 ottobre 2014

Regeste

Lavoro - licenziamento in tronco - indennità

Erwägungen

E. 1

Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il nuovo Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC) 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

Nel proprio appello il convenuto contesta le conclusioni pretorili secondo cui le mancanze imputate all'attrice non sarebbero di gravità tale da giustificare il licenziamento immediato. 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. 3

In termini generali l'appellante rimprovera al Pretore sia l'errata applicazione del diritto (e meglio dell'art. 321a cpv. 3 CO in relazione al CCL applicabile), sia un'interpretazione scorretta dei fatti e delle testimonianze assunte. Ribadito il tenore dell'art. 14 COSACD e le particolarità delle prestazioni fornite da SACD all'utenza, l'appellante rileva anzitutto come l'obbligo di autorizzazione si applichi ad ogni lavoro accessorio, indipendentemente dalla concorrenzialità, e rimprovera al primo giudice di aver minimizzato arbitrariamente la portata di tale norma, ignorando come il CCL costituisca appunto un accordo di applicazione del divieto sancito dall'art. 321a cpv. 3 CO valido anche per i dipendenti impiegati a tempo parziale. La censura è anzitutto irricevibile (art. 311 CPC) poiché non si confronta adeguatamente con le tesi pretorili che da un lato sono giunte alle medesime conclusioni in merito all'esigenza di autorizzazione e all'inadempienza contrattuale della dipendente a questo proposito, mentre d'altro canto hanno ampiamente esposto i motivi per i quali un simile divieto sarebbe nel caso specifico illegittimo. Non adempie infatti alle esigenze di motivazioni della censura d'appello la semplice e categorica esposizione di una soggettiva opinione in merito alla portata della norma di diritto invocata. Come meglio si dirà nei considerandi successivi la censura è comunque infondata anche nel merito.

E. 4

L'appellante insiste nel sottolineare come la dipendente abbia ampiamente e gravemente travalicato le competenze (deducibili dal mansionario doc. 9) incorrendo in una " grave violazione delle mansioni che le incombevano (uso medicinali) " (appello pag. 4 n. 3) per aver " messo mano ai medicinali di un'utente seguita dal SACD" (appello pag. 4 n. 4), rimproverando al Pretore di aver minimizzato banalizzando in modo inaccettabile le conseguenze di un simile agire, inadeguato e estremamente pericoloso. Oltre a non confrontarsi nuovamente con gli apprezzamenti pretorili a questo proposito, l'appellante ripropone così le sue categoriche valutazioni soggettive, nell'erronea convinzione che queste possano bastare a trarre la conclusione auspicata. Infatti le stesse espressioni utilizzate (ovvero "occuparsi" e "metter mano") non sono affatto concludenti ai fini della qualificazione del comportamento tenuto dall'attrice, come non può risultare rilevante, poiché presa a sé stante e senza chiarire le circostanze ed essendo oltretutto una deduzione piuttosto che una testimonianza, la dichiarazione della teste M_____ I_____ che ha riferito in termini generici del fatto che la dipendente parlasse con lei della terapia farmacologica " precisando i vari nomi dei medicinali come se fosse a conoscenza della terapia della paziente ciò che non deve succedere " (audizione testimoniale del 2 maggio 2012, pag. 4 atto V). Va inoltre rilevato come la questione dei medicinali non sia stata il motivo del formale rimprovero in occasione degli eventi che hanno condotto alla disdetta e come tale pretesa inadempienza neppure sia stata invocata quale grave manchevolezza al momento di motivare la disdetta straordinaria (doc. E). Negli allegati preliminari il convenuto non ha preteso di aver considerato tale questione quale motivo di disdetta immediata; la risposta 1° luglio 2011 e la duplice in occasione dell'udienza del 15 settembre 2011 sono silenti a tal proposito e indicano anzi come, dopo un primo chiarimento tra le parti, vi fosse la disponibilità del datore di lavoro a continuare il rapporto di impiego a

condizione che la dipendente cessasse immediatamente il lavoro accessorio (risposta pag. 7 e 8). Quest'ultima circostanza conferma ulteriormente come l'episodio dei medicinali, ora enfatizzato quale grave violazione, non fosse stato considerato al momento del licenziamento e non fosse comunque ritenuta pregiudizievole per la continuazione del rapporto di collaborazione.

E. 5

L'appellante sottolinea inoltre " la singolarità della posizione " della dipendente e il fatto che " il resto del personale alle dipendenze del AP 1 non fatica ad attenersi rigorosamente ai disposti contrattuali " (appello pag. 5 n. 5). Citate le deposizioni rese dai testi a tal proposito, rimprovera quindi al Pretore di aver in pratica capovolto l'onere della prova siccome avrebbe ritenuto che non spettasse alla dipendente dimostrare di possedere un'autorizzazione, bensì al datore di lavoro dimostrare che l'attività privata svolta dalla prima mettesse a repentaglio o rendesse più difficoltosa l'attività al servizio di AP 1. Il rimprovero cade nel vuoto. Infatti queste tesi, così come le argomentazioni addotte con ampie citazioni dei testi (appello da pag. 6 a pag. 8), non fanno che ribadire circostanze rilevate anche dal Pretore che non vi ha dedotto nulla di diverso rispetto a quanto pretende l'appellante, ovvero che il lavoro privato svolto dalla dipendente necessitasse di un'autorizzazione, che questa per prassi veniva concessa solo a titolo eccezionale e che, nel caso concreto, nessun'autorizzazione fosse stata concessa dalla direzione. Contrariamente a quanto pretende l'appellante il Pretore non ha quindi dedotto consenso alcuno dal silenzio del convenuto.

E. 6

L'appellante contesta quindi la conclusione pretorile che ha riconosciuto la buona fede della dipendente non ravvisando del suo agire, sebbene caratterizzato da superficialità, alcuna volontà di nascondere il lavoro privato o di danneggiare il datore di lavoro. A mente dell'appellante, a fronte della chiara linea di condotta della direzione nel concedere solo eccezionalmente autorizzazioni, " il fatto che la signora AO 1 sia andata a dire ai quattro venti - ma evidentemente non alla direzione! - di disporre di un'autorizzazione della direzione evidenzia un agire volutamente scorretto nell'esplicito intento di trarre in inganno a suo esclusivo profitto i suoi interlocutori " (appello pag. 9 n. 5). Il giudice avrebbe invece arbitrariamente valutato tale comportamento addirittura in termini positivi. La censura va respinta. Oltre a contrapporre nuovamente una soggettiva valutazione alle diverse deduzioni pretorili, l'appellante propone per la prima volta (e pertanto tardivamente ai sensi dell'art. 317 cpv. 1 CPC) la tesi dell'inganno, mentre in precedenza un tale agire ingannevole della dipendente non era stato invocato e neppure risulta tra i motivi adottati a giustificazione del licenziamento, dovuto invece, come ribadito ancora in questa sede, alla violazione del dovere di fedeltà di cui all'art. 321 CO a seguito della " irremovibile decisione della signora AO 1 di voler mantenere l'attività parallela imponendo de facto la decisione alla direzione e " (appello pag. 9 n. 6 e doc. E). L'appellante cerca invano di trarre vantaggio insistendo sulla tesi dell'errore in cui sarebbero incorse le superiori gerarchie della dipendente in merito all'autorizzazione a questa concessa dalla direzione per svolgere con regolarità e con un impegno rilevante lavori privati, anche a favore di utenti del AP 1. A ben vedere la circostanza dell'errore, appurata anche dal Pretore (sentenza pag. 11 n. 8.6), non giova alla tesi del convenuto e contraddice chiaramente l'altra circostanza ribadita con fermezza nel tentativo di dimostrare la gravità del comportamento della dipendente, ovvero che una simile attività regolare sarebbe comunque categoricamente esclusa e che un'autorizzazione

in tal senso non avrebbe quindi in nessun caso potuto essere concessa. Se quest'ultima affermazione corrispondesse al vero, non si può ragionevolmente ritenere che le superiori gerarchiche non fossero a conoscenza di un simile categorico divieto e non si comprende come potessero quindi essere cadute in un simile errore o equivocare al proposito. Al contrario, sempre seguendo la tesi dell'appellante, avrebbero senza dubbio e immediatamente considerato il regolare lavoro di cura a domicilio svolto privatamente dalla dipendente come manifestamente contrario alle regole e quindi inaccettabile e di conseguenza qualificato come inverosimili e menzognere le dichiarazioni della loro subordinata a proposito della pretesa autorizzazione ricevuta dal direttore. Così non è invece stato e non può essere rimproverato al Pretore di non aver quindi intravvisto nelle circostanze concrete la prova delle tesi del convenuto.

E. 7

In generale, con le censure d'appello, il convenuto ribadisce sostanzialmente le tesi già esposte in prima sede senza confrontarsi compiutamente con il giudizio pretorile che ha puntualmente censurato proprio questo suo atteggiamento di categoricamente e semplicemente offrire alla dipendente la scelta tra la cessazione dell'attività accessoria e il licenziamento. Il primo giudice ha infatti esposto i motivi per i quali, nel caso concreto, l'appellata aveva il diritto di esercitare un simile lavoro privato e " il datore di lavoro non poteva semplicemente vietare l'attività preconizzata dall'attrice, ma doveva predisporre le necessarie misure per permettere alla dipendente di continuare " (sentenza pag. 23 n. 13). Le censure di appello non sono pertanto in grado di scalfire tale conclusione del primo giudice, rimasta addirittura sostanzialmente incontestata.

E. 8

Abbondanzialmente si rileva come l'appellante abbia affrontato la sentenza criticata senza tener conto del fatto che il primo giudice era chiamato a valutare, sulla base delle circostanze concrete e secondo il suo libero apprezzamento, se la pretesa violazione dei doveri contrattuali abbia raggiunto la necessaria gravità, in applicazione dei principi di diritto e dell'equità. L'appellante sembra non avvedersi che il comportamento rimproverato alla dipendente, seppur ritenuto contrario agli obblighi contrattuali assunti, avrebbe semmai potuto giustificare una disdetta entro i termini contrattuali o un mancato rinnovo alla sua scadenza, la rescissione immediata essendo riservata a titolo eccezionale a casi di particolare gravità, come ricordato dal primo giudice con riferimento a dottrina e giurisprudenza. Alla luce delle considerazioni sopra esposte il licenziamento in tronco dell'attrice non può che essere ritenuto ingiustificato. Su questo punto la decisione del Pretore merita pertanto conferma.

E. 9

In via subordinata, nell'ipotesi in cui la conclusione pretorile sulla disdetta ingiustificata venisse confermata, l'appellante non contesta la condanna al versamento delle mensilità impagate fino al termine del contratto (art. 337 cpv. 1 CO), ma chiede di negare, o perlomeno ridurre drasticamente, l'indennità per licenziamento ingiustificato riconosciuta dal Pretore giusta l'art. 337c cpv. 3 CO. Ribaditi i rimproveri alla dipendente, l'appellante rileva come il Pretore avrebbe accertato l'assenza di un comportamento censurabile da parte del datore di lavoro, ciò che costituirebbe il presupposto per negare integralmente la contestata indennità. La categorica affermazione, già carente dal punto di vista della motivazione (art. 311 CPC), non trova però riscontro nella realtà, emergendo chiaramente

dal giudizio pretorile la critica (giustificata) all'atteggiamento del convenuto che ha sempre ritenuto, a torto, di poter semplicemente negare alla dipendente lo svolgimento di quell'attività privata poi invocata appunto quale motivo della disdetta immediata. Abbondanzialmente va rilevato come l'atteggiamento del datore di lavoro non appaia certo lusinghiero se si tiene conto che pretende, senza dubbio alcuno, di poter esigere dalla dipendente il rispetto del divieto di svolgere attività lavorative private, incurante della circostanza da questa invocata di non poter certo far fronte al proprio mantenimento con l'esiguo stipendio mensile (quantificato dal Pretore in fr. 1'575,20 sulla base dei doc. D e 19) conseguito per un'attività su chiamata richiedente una disponibilità " 7 giorni su 7 nella fascia oraria dalle 07.00 alle 21.00 secondo le necessità dettate dall'organizzazione del AP 1 " (doc. 3, 5, 6, 7, 8 e 9). Già per questi motivi non sono manifestamente dati i requisiti che potrebbero permettere, peraltro solo a titolo eccezionale e nell'esercizio dell'ampio potere discrezionale riservato al Pretore, di esentare il convenuto dal pagamento dell'indennità (DTF 121 II 64). Anche su questo punto la sentenza pretorile è pertanto corretta e merita conferma.

E. 10

L'appello è motivato in modo carente pure sul principio e sulla commisurazione dell'indennità per licenziamento in tronco ingiustificato. Le critiche al Pretore per aver riconosciuto l'indennità massima pari a sei mensilità non solo non conducono a ritenere abusivo l'esercizio del potere di apprezzamento, ma sono parimenti prive di fondamento. Nel tentativo di relativizzare la rilevanza della durata del rapporto di impiego tra le parti, l'appellante cerca (peraltro per la prima volta in modo irritato ai sensi dell'art. 317 CPC) di mettere in dubbio l'irreprensibilità della dipendente, rimproverando al Pretore di non aver intravvisto una conferma di tale circostanza nel mancato rinnovo del contratto a tempo indeterminato. Senonché, sulla buona qualità del lavoro svolto negli anni dall'appellata, l'istruttoria ha fornito ampi riscontri che il Pretore ha correttamente interpretato. Privo di consistenza e parimenti irricevibile risulta pure il tentativo di contestare il significato del premio in denaro concesso alla dipendente, quasi che questo sia stato riconosciuto dal datore di lavoro malgrado la risaputa inadeguatezza della beneficiaria. Irricevibili e infondate sono altresì le considerazioni generiche espresse a riguardo della quantificazione dell'indennità, così come la citazione, priva di ogni riferimento al contesto specifico, dell'estratto di un giudizio di questa Camera (riferito a tutt'altra fattispecie e che aveva confermato la valutazione pretorile di riconoscere un'indennità pari a sole tre mensilità). Se ne deve concludere che l'appellante non è stato in grado di scalfire la conclusione pretorile a questo riguardo e l'importo riconosciuto, benché corrispondente al limite massimo stabilito dall'art. 337c cpv. 3 CO, va pertanto confermato in quanto commisurato alle circostanze del caso concreto e non eccedente il potere di apprezzamento di cui gode il primo giudice. Al riguardo l'appello si rivela dunque infondato.

E. 11

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'appellata un'equa indennità per ripetibili. Il valore litigioso in appello, determinante anche ai fini di un eventuale ricorso al Tribunale federale, ammonta a fr. 17'327,20. Per questi motivi, richiamati gli art. 96 e 106 CPC, la LTG e il Rtar, decide: 1. Nella misura in cui è ricevibile, l'appello 30 maggio 2014 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese. L'appellante rifonderà alla parte appellata fr.

2'500.- per ripetibili di appello. 3. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Riviera Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il vicescancelliere 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.