

TI_GERICHTE 12.2016.24 vom 21. Oktober 2016

TI Tribunale d'appello, 2016-10-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2016.24

FR: TI_GERICHTE 12.2016.24 du 21 octobre 2016

IT: TI_GERICHTE 12.2016.24 del 21 ottobre 2016

Regeste

Lavoro - licenziamento in tronco

Erwägungen

E. 1

Con contratto 27 novembre 2012 (doc. A) AO 1 ha assunto a far tempo dal 7 gennaio 2013 AP 1 con la funzione di consulente senior (con compiti di consulenza fiscale e legale nel mercato sudamericano, in vista di un suo ampliamento), ritenuto che dopo il periodo di prova di 3 mesi il lavoratore avrebbe assunto la carica di vicedirettore. Il contratto, di durata indeterminata con termine di disdetta di

E. 6

Nel prosieguo del suo esposto il Pretore ha respinto le rimanenti pretese dell'attore, di fr. 91'859.-, ritenendo che il licenziamento in tronco di quest'ultimo, motivato dalla convenuta dalle reiterate violazioni dell'orario di lavoro rispettivamente dalle assenze per ragioni ingiustificate e senza autorizzazione, fosse giustificato. Il giudice di prime cure ha dapprima osservato che dal sistema informatizzato di timbratura vigente presso la convenuta (doc. 4, 7 e 8) emergevano innumerevoli e costanti assenze ingiustificate dell'attore, nel senso che in particolare non venivano rispettati gli orari di presenza giornaliera obbligatoria, vi erano delle assenze non giustificate e le assenze per vacanze erano giustificate solo a posteriori (cfr. testi D _____ e G _____), ciò che valeva anche per le assenze per missioni fuori ufficio (cfr. teste G _____ e interrogatorio P _____). Ha quindi evidenziato che l'attore era stato ripetutamente richiamato a rispettare il regolamento sul tema degli orari di lavoro di cui al doc. 3 (cfr. testi D _____ e G _____), segnatamente con lo scritto 24 gennaio 2014 (doc. 11) e in occasione di un colloquio avvenuto attorno al 10/12 febbraio 2014 presso la direzione generale della convenuta (cfr. interrogatorio A _____), ma che, specialmente dopo la disdetta ordinaria, motivata dal livello di produzione pari a zero dell'attore, il suo disimpegno lavorativo riferito al rispetto degli orari lavorativi era stato un "climax ascendente" senza alcun miglioramento (cfr. teste D _____), ritenuto che l'unico seguito riscontrato era anzi stato il cambiamento di strategia da parte dell'attore, che, per aggirare il richiamo / accordo di cui al doc. 11, aveva iniziato a utilizzare in maniera sistematica e ripetuta l'assenza per missioni fuori ufficio (cfr. interrogatorio P _____), mai comunicate, mai approvate e di cui non era stato ricevuto alcun rapporto (cfr. interrogatorio P _____). Appariva pertanto comprensibile che, dinanzi a questo modo di agire dell'attore, si fosse sgretolato un rapporto già compromesso con la convenuta (cfr. interrogatorio P _____), tanto più alla luce del fatto che le violazioni in tema di rispetto del regolamento sul tema degli orari di lavoro di cui al doc. 3 non era

compensata o moderata da una performance lavorativa almeno soddisfacente da parte dell'attore, il quale non aveva portato a finalizzare neppure un solo mandato a favore della convenuta, né ad emettere una sola fattura ad un cliente (cfr. testi G _____ e C _____, interrogatori P _____ e A _____).

E. 6.1

In questa sede l'attore ha dapprima rimproverato al Pretore un errato accertamento dei fatti, segnatamente per non aver ritenuto che il suo licenziamento in tronco era stato motivato dalla convenuta da un presunto immaginario inganno nella registrazione delle missioni fuori ufficio, per aver ammesso l'esistenza di un immaginario avvertimento attorno al 10/12 febbraio 2014, per aver frainteso che in caso di missione non autorizzata le relative ore sarebbero rimaste registrate come assenze non giustificate e dunque in base all'accordo concluso con lo scritto 24 gennaio 2014 (doc. 11) non sarebbero state retribuite e non aver così escluso l'esistenza di un qualsivoglia possibile inganno da parte sua. Il rilievo è infondato.

E. 6.1.1

L'assunto dell'attore, asseritamente fondato sulle deposizioni rese da A _____ e P _____, secondo cui il suo licenziamento in tronco era stato motivato dalla convenuta solo dal suo presunto inganno (a suo dire inesistente) nella registrazione delle missioni fuori ufficio e non invece, come ritenuto dal Pretore, dalle sue reiterate violazioni dell'orario di lavoro rispettivamente dalle sue assenze per ragioni ingiustificate e senza autorizzazione, non può essere condiviso. Esso è innanzitutto irricevibile in ordine essendo stato sollevato per la prima volta solo in questa sede (art. 317 cpv. 1 CPC). E comunque sarebbe stato infondato anche nel merito. Negli allegati preliminari (petizione p. 7 seg., replica p. 10) lo stesso attore aveva in effetti evidenziato, riferendosi alla comunicazione fornitagli dalla controparte l'11 aprile 2014 (doc. N), che la disdetta immediata era stata motivata dalle sue "costanti e ripetute assenze durante gli orari di lavoro per ragioni ingiustificate e senza autorizzazione", dal sistematico mancato rispetto dell'orario di presenza obbligatoria al mattino alle 9.00 e dalla mancata preventiva autorizzazione delle missioni fuori ufficio, rispettivamente (replica p. 3) aveva poi preso atto "che le ragioni del licenziamento ordinario sono le stesse asserite e contestate motivazioni poste alla base del licenziamento immediato, ossia usando le parole di controparte: "condotta da indipendente", "saldo orario lavorativo negativo" e asserito contestato mancato rispetto del regolamento aziendale", per cui, di fronte a una tale pacifica ammissione, il contenuto della motivazione addotta dalla convenuta a sostegno del licenziamento immediato nemmeno avrebbe dovuto essere dimostrato. Non è per altro vero che i testimoni ora menzionati dall'attore si sarebbero espressi nel senso da lui proposto: A _____, sentito in sede di interrogatorio, ha sì riferito che la disdetta in tronco era dovuta al fatto che il diretto superiore dell'attore aveva constatato che quest'ultimo "annunciava delle missioni che di fatto apparentemente non faceva" e che dunque "qui siamo entrati in una situazione dove c'era un inganno", ma ha allora aggiunto che ciò si sommava "alle problematiche precedenti, assenza totale di risultati e scarso rispetto delle regole" (verbale 7 maggio 2015 p. 7), tanto più che in seguito ha pure dichiarato di aver spiegato all'attore al momento della consegna della lettera di licenziamento che "oltre alla serie di problemi precedenti non avremmo potuto tollerare che vi fosse da parte sua una situazione di abuso nelle timbrature, nei termini che ho descritto

sopra [n.d.R. relativi al mancato rispetto dell'orario di presenza obbligatoria al mattino alle 9.00 ed alla mancata preventiva autorizzazione delle missioni fuori ufficio]” e con riferimento allo scritto di cui al doc. N di aver “ripetuto per l'ennesima volta delle spiegazioni che già gli avevamo dato ...” riferite “a costanti e ripetute assenze per ragioni ingiustificate e senza autorizzazioni da parte del superiore” (verbale 7 maggio 2015 p. 8); P _____, sentito pure in sede di interrogatorio, ha sì indicato che ciò che aveva portato la convenuta a disdire in tronco il contratto era stata l'utilizzazione in maniera sistematica da parte dell'attore dell'assenza per missioni fuori ufficio, mai approvate, mai comunicate, prive di qualsiasi senso commerciale e di cui non era stato ricevuto alcun rapporto, ma a ben vedere, alla luce delle violazioni dell'orario lavorativo da parte dell'attore riportate dall'interrogato in precedenza, quella circostanza parrebbe essere solo la goccia che ha fatto traboccare il vaso, tant'è che egli ha poi aggiunto che la disdetta “gli è stata spiegata così come figura” sul doc. 12 (verbale 7 maggio 2015 p. 13).

E. 6.1.2

Il rimprovero mosso al Pretore per aver ammesso l'esistenza di un avvertimento attorno al 10/12 febbraio 2014 nonostante l'unico riscontro di quella circostanza fosse l'interrogatorio di A _____, presidente del consiglio d'amministrazione della convenuta, è di per sé privo di rilevanza, visto e considerato che l'istruttoria ha provato che avvertimenti del genere erano avvenuti quasi quotidianamente (cfr. interrogatorio P _____, verbale 7 maggio 2015 p. 13). Esso è comunque privo di fondamento. Contrariamente a quanto assunto dall'attore, l'interrogatorio di una parte ai sensi dell'art. 191 CPC costituisce in effetti un mezzo di prova (cfr. art. 168 CPC) su cui il giudice può fondarsi per emanare il suo giudizio (Weibel/Walz , in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Kommentar, 3^a ed., n. 5 ad art. 191/192 CPC; TF 3 febbraio 2015 4A_498/2014 consid. 3.3, 3 luglio 2015 5A_113/2015 consid. 3.2) e nulla permette di concludere che la sua valenza probatoria sia ridotta rispetto ad altre prove, rispettivamente che le sue risultanze siano da ritenere solo qualora abbiano trovato conferma in altre prove (Weibel/Walz , op. cit., ibidem). Proprio per quest'ultima ragione, le prove qui addotte dall'attore a sostegno dell'inesistenza di un tale avvertimento, e meglio il fatto che lo stesso non fosse stato menzionato né dall'interrogato P _____, né nell'email 12 febbraio 2014 (doc. 9), né nella lettera di licenziamento in tronco (doc. 11), né nello scambio di email dell'aprile 2014 (doc. M e N), né nello scritto

E. 6.1.3

L'attore ha come detto pure rimproverato al Pretore di aver frainteso che in base all'accordo concluso con lo scritto 24 gennaio 2014 (doc. 11) in caso di missione non autorizzata le relative ore non sarebbero state retribuite e di non aver così escluso l'esistenza di un qualsivoglia possibile inganno da parte sua. La censura, di non immediata comprensione, è infondata. Come si è visto, nella sua decisione il giudice di prime cure aveva rilevato, fondandosi sull'interrogatorio di P _____, che l'unico seguito agli avvertimenti rivolti all'attore era stato il suo cambiamento di strategia, nel senso che, per aggirare il richiamo / accordo di cui al doc. 11, questi da metà febbraio a metà marzo 2014 aveva iniziato a utilizzare in maniera sistematica e ripetuta l'assenza per missioni fuori ufficio al pomeriggio (sapendo che il sistema di timbratura registrava come presenza retribuita a questo titolo il tempo tra la timbratura di uscita e le 17.15), mai comunicate, mai approvate e di cui non era stato ricevuto alcun rapporto. Ora, è incontestabile, e neppure è stato contestato in questa sede, che l'interrogato P _____ si sia

effettivamente espresso in quei termini (verbale 7 maggio 2015 p. 13), nel senso dunque che l'assenza per missioni fuori ufficio "timbrata" dall'attore sarebbe stata di principio considerata come presenza retribuibile. L'attore non ha nemmeno censurato l'assunto pretorile secondo cui i fatti non si fossero svolti nel modo da lui riferito, salvo aver rilevato, sulla base della testimonianza di D _____, che l'assenza per missioni fuori ufficio veniva in realtà considerata come assenza non retribuibile fintanto che non fosse stata autorizzata dai superiori, ciò che escludeva un suo "inganno". L'argomentazione dell'attore non convince già per il fatto che l'assenza per missioni fuori ufficio, come del resto tutte le altre assenze, doveva essere autorizzata preventivamente (e in tal caso veniva senz'altro considerata come presenza retribuibile) e che un'assenza per missioni fuori ufficio non preventivamente autorizzata nemmeno avrebbe così dovuto essere "timbrata" come tale, quella timbratura facendo per l'appunto presumere, contrariamente al vero, che l'assenza fosse invece stata autorizzata; ma essa neppure convince in quanto la convenuta ha dimostrato di aver avuto ragionevolmente motivo di dubitare che le assenze per missioni fuori ufficio effettuate dopo il 24 gennaio 2014, ed in particolare le 4 eseguite nell'ultimo mese, non fossero in realtà tali, e ciò siccome dal punto di vista commerciale non aveva alcun senso fare delle missioni quando mancavano due mesi alla scadenza del termine ordinario di disdetta e l'attore non aveva nulla da offrire ai clienti né soprattutto aveva fornito alcun rapporto sulle stesse (cfr. interrogatorio P _____, verbale 7 maggio 2015 p. 13). Ciò detto, non si vede proprio per quale motivo l'agire dell'attore, che diversamente da quanto ritenuto dal Pretore non costituiva però un tentativo di "aggiramento" del richiamo / accordo di cui al doc. 11 (anche perché quel documento non stabiliva nulla sul tema delle assenze per missioni fuori ufficio), non potesse essere costitutivo di un tentativo di "inganno", essendo evidente che lo stesso potesse essere stato messo in atto per cercare di aumentare artificiosamente le ore da retribuire nonostante una tale remunerazione non fosse di principio dovuta o nella migliore - per l'attore - delle ipotesi anche solo per cercare di "forzare la mano" alla convenuta ad autorizzare, nonostante il chiaro tenore dell'email 12 febbraio 2014 (doc. 9), quelle sue assenze: ovviamente si è però trattato solo di un "tentativo" di inganno, visto e considerato che, diversamente da quanto avvenuto in casi precedenti (tema su cui si tornerà più avanti, cfr. consid. 6.2.1.), quelle assenze per missioni non sono poi state approvate e riconosciute dalla convenuta come ore remunerabili.

E. 6.2

L'attore ha in seguito contestato al Pretore un'errata applicazione del diritto, e meglio dell'art. 337c (recte : 337) CO, per aver ammesso l'esistenza di un motivo grave nonostante lo stesso non potesse consistere né nella mancata effettuazione di ore di lavoro che la convenuta aveva già tenuto in debito conto tanto da prevedere una deduzione dello stipendio (doc. 11) né nella giustificazione ex post delle missioni fuori ufficio in realtà sempre ammessa, per aver misconosciuto il principio secondo cui con la notifica di una disdetta ordinaria il datore di lavoro rinuncia tacitamente ad avvalersi di un licenziamento in tronco e per non aver rilevato la mancanza di una reazione immediata della convenuta all'asserita condotta rimproverata all'attore. Le censure devono essere disattese.

E. 6.2.1

Il rimprovero mosso al Pretore di aver ammesso l'esistenza di un motivo grave giustificante la disdetta immediata dell'attore nonostante lo stesso non potesse consistere né nella mancata effettuazione di ore di lavoro che la convenuta aveva già tenuto in debito conto

tanto da prevedere una deduzione dello stipendio (doc. 11) né nella giustificazione ex post delle missioni fuori ufficio in realtà sempre ammessa dev'essere respinto già per il fatto che i motivi gravi ritenuti nell'occasione dal giudice di prime cure non erano solo quelli appena menzionati dall'attore, ma, come si è visto sopra, erano di gran lunga più ampi. In ogni caso l'attore, giurista di formazione, è assai malvenuto a ritenere che a seguito dell'accordo concluso il 24 gennaio 2014 (doc. 11), avente per oggetto la sola decurtazione dal salario del saldo negativo delle ore accumulate a fine mese ("la informiamo che qualora il saldo ore a fine mese risultasse negativo queste le verranno decurtate dal salario"), egli sarebbe di fatto passato a una retribuzione "in base alle ore effettivamente prestate" nel senso che sarebbe stato pure autorizzato a non rispettare gli orari di presenza obbligatoria e le prescrizioni vigenti per le assenze per vacanze o missioni fuori ufficio, il cui rispetto era del resto stato riaffermato in quel medesimo scritto. Non è pertanto vero che le violazioni contrattuali in materia di orario di lavoro da lui successivamente commesse non potessero più essere prese in considerazione siccome erano già state sanzionate con la decurtazione salariale concordata in precedenza. Quanto poi alle assenze per missioni fuori ufficio, è a torto, con una censura al limite del temerario, che l'attore ha preteso che le stesse fossero sempre state ammesse. L'istruttoria ha in effetti permesso di accertare quanto segue: che quelle assenze avrebbero sin dall'inizio dovuto essere comunicate, giustificate e autorizzate preventivamente (cfr. doc. 3); che nondimeno le stesse, fintanto che il superiore dell'attore era stato G _____, venivano sempre autorizzate anche a posteriori (cfr. teste G _____, verbale 19 maggio 2015 p. 2); che dal momento in cui il superiore dell'attore è diventato P _____, nel novembre 2013, l'obbligo di comunicarle, giustificarle e autorizzarle preventivamente è però stato riaffermato (cfr. interrogatorio P _____, verbale 7 maggio 2015 p. 12 seg.); e che, con email 12 febbraio 2014 (doc. 9), all'attore, che quel giorno aveva effettuato una nuova assenza per missione fuori ufficio senza averla comunicata e giustificata e senza aver ricevuto la preventiva autorizzazione, è stato nuovamente chiesto di volersi attenere alle regole e soprattutto è stato comunicato che da quel momento eventuali assenze per missioni fuori ufficio non sarebbero più state autorizzate ex post ("autorizzerò ex-post la missione ma per l'ultima volta").

E. 6.2.2

È poi a torto che l'attore ha preteso che la convenuta, notificando il 20 dicembre 2013 la disdetta ordinaria del contratto di lavoro con l'attore, si sarebbe preclusa la possibilità di licenziarlo in tronco per quegli identici motivi. Il principio secondo cui il datore di lavoro che notifica una disdetta ordinaria rinuncia ad avvalersi di un licenziamento in tronco per quei medesimi motivi è di per sé corretto (cfr. DTF 123 III 86 consid. 2b). Sennonché, nel caso di specie l'attore misconosce il fatto che i motivi alla base dei due licenziamenti, quello ordinario e quello straordinario, non erano gli stessi, nel senso che oltre a quelli che avevano dato origine al primo se ne sono poi aggiunti altri, sicuramente analoghi ma verificatisi in epoca successiva, tali da far venir meno la necessaria fiducia tra le parti (Aubert, Commentaire Romand, 2^a ed., n. 13 ad art. 337 CO; TF 1^o ottobre 2004 4C.265/2004 consid. 3.2). Il licenziamento in tronco non è in effetti dovuto al fatto, posto alla base del licenziamento ordinario (cfr. interrogatorio A _____ verbale 7 maggio 2015 p. 7), che l'attore sino al 20 dicembre 2013 avesse avuto un rendimento nullo o avesse violato in modo tutto sommato non grave gli orari di lavoro (ritenuto in particolare che egli, oltre a non aver sino ad allora giustificato preventivamente le sue assenze per vacanze e missioni fuori ufficio e a non aver badato più di tanto al rispetto delle

fasce orarie di presenza obbligatoria, disattese comunque non tutti i giorni e in misura tutto sommato moderata [cfr. doc. 4], aveva accumulato nei 12 mesi di lavoro precedenti un saldo negativo delle ore mensili di “sole” 52.57 ore [56.46 ore al 31 dicembre 2013 dedotte le 3.49 ore accumulate il 23 dicembre 2013, cfr. doc. 4], pari mediamente ad un saldo negativo mensile di “sole” circa 4 ore e mezza); esso è invece dovuto al fatto, che il Pretore ha ben definito essere un “climax ascendente” del suo disimpegno lavorativo riferito al rispetto degli orari lavorativi, che nonostante i richiami e gli avvertimenti ricevuti le sue violazioni contrattuali erano continuate anche in seguito senza alcun miglioramento, nemmeno dal punto di vista del rendimento, ed anzi con un netto peggioramento in tema di orari lavorativi sia da un punto di vista qualitativo (ritenuto in particolare che egli, oltre a persistere nel non giustificare preventivamente le sue assenze per vacanze e missioni fuori ufficio e a non rispettare le fasce orarie di presenza obbligatoria [cfr. doc. 5], aveva tentato di “ingannare” la convenuta nei termini di cui si è detto) sia da un punto di vista quantitativo (ritenuto che il mancato rispetto delle fasce orarie di presenza obbligatoria si verificava ora praticamente tutti i giorni e in modo sfacciato, tant’è che ad esempio diversamente che in precedenza in quel periodo i suoi arrivi mattutini avvenivano spesso e volentieri solo delle 11.00 [cfr. doc. 5; interrogatori A _____ verbale 7 maggio 2015 p. 8 e P _____ verbale 7 maggio 2015 p. 12 e doc. N], ed oltretutto - circostanza questa di cui non andava invero tenuto conto per la questione del licenziamento immediato siccome la stessa doveva essere sanzionata con la decurtazione della retribuzione - l’attore dal 20 dicembre 2013 al 21 marzo 2014 aveva accumulato un saldo negativo delle ore mensili di addirittura 82.08 ore [78.29 ore al 21 marzo 2014 aumentate delle 3.49 ore accumulate il 23 dicembre 2013, cfr. doc. 4 e 5], pari mediamente ad un saldo negativo mensile di circa 27 ore).

E. 6.2.3

È infine manifestamente a torto che l’attore ha evidenziato che la convenuta non gli avrebbe significato tempestivamente la disdetta immediata, notificata a distanza di oltre 10 giorni dalla sua ultima assenza per missione fuori ufficio, avvenuta il 7 marzo 2014. L’attore misconosce in effetti che le violazioni contrattuali da lui commesse non erano limitate al tema delle assenze per missioni fuori ufficio ma erano ben altre e soprattutto erano avvenute praticamente tutti i giorni fino al mattino del 21 marzo 2014, quando egli si è presentato al lavoro solo alle 11.26 (doc. 5), anche in questo caso senza aver rispettato l’obbligo di presenza mattutina dalle 9.00. È evidente che il termine per l’inoltro della disdetta immediata inizi a decorrere solo dal momento dell’ultima violazione contrattuale, specialmente se la stessa era ricorrente e continuata (Streiff/Von Känel /Rudolph , Arbeitsvertrag, 7^a ed., n. 17 ad art. 337 CO; SARB 1999 N. 80).

E. 6.3

A prescindere da quanto precede, il giudizio con cui il Pretore, nell’ambito dell’ampio potere di apprezzamento di cui dispone sul tema (censurabile in appello solo in caso di eccesso o di abuso, cfr. II CCA 2 febbraio 2016 inc. n. 12.2014.120), ha ritenuto che il licenziamento in tronco dell’attore fosse giustificato può senz’altro essere confermato: accertato da una parte che l’attore non aveva rispettato gli orari di presenza giornaliera obbligatoria, era incorso in assenze non giustificate e aveva giustificato solo a posteriori le assenze per vacanze e per missioni fuori ufficio; stabilito dall’altra che lo stesso era poi stato ripetutamente richiamato a rispettare il regolamento sul tema degli orari di lavoro di cui al doc. 3 ed era stato avvertito che non sarebbero state tollerate eccezioni; e appurato

che, specie successivamente alla disdetta ordinaria, il suo disimpegno lavorativo riferito al rispetto degli orari lavorativi, neppure compensato o moderato da una performance lavorativa almeno soddisfacente, era stato un “climax ascendente” senza alcun miglioramento ed anzi aveva avuto quale unico seguito il suo tentativo di “ingannare” la convenuta nei termini di cui si è detto, è effettivamente a ragione che il giudice di prime cure ha ritenuto che questo modo di agire dell’attore, che - si aggiunga qui - era oltretutto un vicedirettore (cfr. doc. E, con un ruolo dunque che implicava per la datrice di lavoro di poter confidare in una lealtà accresciuta da parte del lavoratore, cfr. Streiff/Von Känel/Rudolph , op. cit., n. 8 ad art. 337 CO; DTF 130 III 28 consid. 4.1, 127 III 86 consid. 2c; TF 2 dicembre 2009 4A_476/2009 consid. 3.1, 11 dicembre 2009 4A_480/2009 consid. 6.1; II CCA 30 gennaio 2015 inc. n. 12.2013.95), fosse tale da far venir meno ogni fiducia nei suoi confronti e da rendere intollerabile, in assenza della volontà dell’attore di sottostare alle regole aziendali - quelle in materia di orario di lavoro - che gli era stato ripetutamente chiesto di almeno rispettare (cfr. interrogatorio P _____, verbale 7 maggio 2015 p. 13), la continuazione del contratto fino alla scadenza, sia pure imminente, del termine ordinario di disdetta. 7. Con l’ultima censura l’attore ha contestato l’importo posto a suo carico in prima sede a titolo di ripetibili, da lui ritenuto eccessivo siccome andava “al di là dell’intervallo previsto dall’art. 105 cpv. CPC (che collega le ripetibili alla tassa di giustizia) in combinato con la LTG, la quale per le cause da fr. 50'000.- a fr. 100'000.- prevede una tassa di giustizia che va da fr. 3'000.- a fr. 8'000.-” oltretutto in una procedura dal profilo istruttoria molto limitata, chiedendone in ogni caso una “corposa riduzione”. La censura è innanzitutto irricevibile in ordine, in quanto l’attore non ha indicato l’entità delle ripetibili che a suo dire sarebbe stata congrua, il fatto di ritenere eccessivo quanto attribuito nel querelato giudizio e di chiederne una riduzione non potendo ancora costituire una sufficiente domanda d’appello ai sensi dell’art. 311 cpv. 1 CPC (ZPO-Rechtsmittel- Kunz , n. 76 ad art. 311 CPC con numerosi rif.; cfr. pure, con riferimento a domande di riduzioni di importi assegnati dall’istanza inferiore, DTF 137 III 617 consid. 4.2, 4.3 e 6.3 e II CCA 27 febbraio 2014 inc. n. 12.2012.19, 11 ottobre 2016 inc. n. 12.2016.57). Essa sarebbe stata in ogni caso infondata anche nel merito. Per giurisprudenza invalsa, nella fissazione delle ripetibili il Pretore gode in effetti di un ampio potere di apprezzamento, censurabile in appello solo in caso di eccesso o di abuso, ciò che di regola non è il caso se gli importi attribuiti rientrano tra i minimi ed i massimi della tariffa applicabile (II CCA 19 agosto 2013 inc. n. 12.2013.115,

E. 10

giugno 2014 della controparte alla cassa di disoccupazione (doc. P), sono dunque insufficienti allo scopo, in quelle prove non essendo però nemmeno stato escluso un tale avvertimento. In assenza di migliori circostanze - neppure menzionate - atte a far dubitare della fedefacenza della deposizione dell’interrogato, il solo fatto che questi fosse il presidente del consiglio d’amministrazione della convenuta non basta di per sé ancora per poter far astrazione dalla sua deposizione. Si aggiunga che l’attore è assai malvenuto a censurare la fedefacenza dell’interrogato dopo essersi in precedenza prevalso, a sostegno del suo gravame, di altre affermazioni rilasciate da costui (cfr. segnatamente appello p. 4, 5 e 14).

E. 11

marzo 2014 inc. n. 12.2013.88, 31 luglio 2014 inc. n. 12.2014.66, 21 agosto 2014 inc. n. 12.2014.112, 25 novembre 2014 inc. n. 12.2014.121, 3 marzo 2015 inc. n. 12.2014.125 e n.

12.2014.213, 22 luglio 2016 inc. n. 12.2016.16; III CCA 14 febbraio 2011 inc. 13.2011.3), non essendo invece vero - contrariamente a quanto preteso nel gravame - che giusta l'art. 105 CPC quelle somme debbano essere determinate in relazione alla tassa di giustizia. Ora, ritenuto che in presenza di un valore litigioso di fr. 95'387.- l'art. 11 cpv. 1 del Regolamento sulle ripetibili prevede un'aliquota dall'8% al 15%, il giudice di prime cure, attribuendo un'indennità per ripetibili di fr. 9'500.- (pari a circa il 10%), è senz'altro rimasto entro i limiti della tariffa applicabile, per cui il suo giudizio sul tema, per altro congruo, sfugge di principio ad ogni critica. La contestazione dell'attore appare per altro contraria al principio della buona fede, visto e considerato che egli, pur avendo contestato l'entità delle ripetibili poste a suo carico dal Pretore, non ha poi esitato a rivendicare il riconoscimento di un'identica somma a suo favore qualora l'appello fosse stato accolto. 8. Ne discende che l'appello dell'attore dev'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 ancora litigioso di fr. 95'387.-, seguono la soccombenza (art. 106 cpv. 1 CPC). Per i quali motivi, richiamati gli art. 106 CPC e la LTG decide: I. L'appello 1° febbraio 2016 di 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. 4'000.- per ripetibili. III. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente 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).

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