

TI_GERICHTE 12.2017.133 vom 21. April 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-04-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2017.133

FR: TI_GERICHTE 12.2017.133 du 21 avril 2019

IT: TI_GERICHTE 12.2017.133 del 21 aprile 2019

Regeste

Contratto di lavoro - lesione della personalità - mobbing - valutazione delle prove riduzione delle vacanze

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 21.04.2019 12.2017.133

Contratto di lavoro - lesione della personalità - mobbing - valutazione delle prove riduzione delle vacanze

Incarto n. 12.2017.133 Lugano 21 aprile 2019 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Fiscalini, presidente, Bozzini e Stefani vicecancelliera: Ceschi Corecco sedente per statuire nella causa - inc. n. OR.2013.61 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con petizione 14 marzo 2013 da AP 1 rappr. dall' RA 1 contro AO 1 AO 2 tutti rappr. dall' RA 2 con cui l'attore ha chiesto la condanna solidale dei convenuti al versamento di almeno fr. 94'751.- a titolo di risarcimento per torto morale e per giustificata disdetta del contratto di lavoro con effetto immediato, somma ridotta con le conclusioni a fr. 84'751.-, oltre fr. 250.- quale rifusione dell'anticipo delle spese giudiziarie della procedura di conciliazione, nonché la condanna di AO 1 al pagamento di almeno fr. 40'129.- a titolo di vacanze non godute e quota parte della tredicesima mensilità; domande avversate dai convenuti, che hanno postulato la reiezione della petizione, mentre AO 1 con azione riconvenzionale, cui si è opposto l'attore, ha chiesto la restituzione dei documenti in possesso dell'attore che la riguardano; richieste sulle quali il Pretore ha statuito con sentenza 30 giugno 2017, accogliendo parzialmente la petizione, con conseguente condanna di AO 1 al pagamento di fr. 31'241.- (a titolo di vacanze non godute: fr. 26'090.- e tredicesima mensilità: fr. 5'151.05), e accogliendo parzialmente l'azione riconvenzionale, facendo pertanto ordine all'attore principale di restituire a AO 1, al termine della vertenza giudiziaria, tutti i documenti in suo possesso concernenti quest'ultima, sia su supporto cartaceo (elenco ad 19 conclusioni) sia su supporto informatico, unitamente ai documenti prodotti in causa dalle parti; appellante l'attore con appello 4 settembre 2017 con cui chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di accogliere integralmente la petizione e di respingere l'azione riconvenzionale, il tutto con protesta delle spese processuali e delle ripetibili di primo e secondo grado di giudizio; mentre con risposta 23 ottobre 2017 i convenuti postulano la reiezione del gravame, con protesta delle spese giudiziarie di secondo grado; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. AP 1 è stato assunto alle dipendenze di AO 1 il 2 luglio 2002 in qualità di "consultant produit" presso la succursale di _____. Il contratto prevedeva uno stipendio mensile lordo pari a fr. 8'400.- per tredici mensilità e quattro settimane di vacanza (doc. 3), salario poi aumentato nel corso degli anni fino a fr. 13'400.- (dal 1° gennaio 2011, doc. richiamati dalla datrice di

lavoro). Dal 1° gennaio 2007 AP 1 è stato promosso a “ Chef de projet ” e dal 1° gennaio 2008 a “ Chef du Département Déploiement ”, dipartimento che comprendeva i servizi “ support clients ”, “ support produit ” e “ account manager ” (doc. 4, 5, 46) e che, assieme ai dipartimenti “ services ”, “ vente ” e “ fabrication ”, faceva parte della succursale di _____, il cui direttore era AO 2 (doc. 46). B. Con scritto e-mail del 17 febbraio 2012 AO 2 ha comunicato a AP 1 la sospensione immediata dalle sue funzioni fino al 24 febbraio 2012 a seguito delle lamentele formalizzate in uno scritto da alcuni collaboratori che mettevano “in seria discussione la gestione stessa del dipartimento” e delle accuse di “comportamento dannoso” mosse da quest’ultimo all’indirizzo del direttore della succursale di _____. Con il medesimo scritto AO 2 ha proposto a AP 1 un incontro chiarificatore per il 23 febbraio 2012 (edizione doc. datrice di lavoro, fascicolo 3). Con uno scritto di medesima data AP 1, per il tramite del suo legale, si è rivolto direttamente alla presidente del consiglio di amministrazione della AO 1, chiedendo un immediato intervento a sua protezione da asseriti atti di mobbing cui sarebbe stato vittima (edizione doc. datrice di lavoro, fascicolo 3). Dal 20 febbraio 2012 AP 1 è stato inabile al lavoro (edizione doc. datrice di lavoro, fascicolo 4) e con scritto 31 luglio 2012 ha disdetto il suo rapporto di lavoro con effetto immediato per cause gravi ai sensi dell’art. 337 CO (doc. C). C. Con petizione 14 marzo 2013 AP 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc.B), ha convenuto in giudizio AO 1 e AO 2 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, per ottenere la loro condanna in solido al pagamento di fr. 94'751.-, oltre interessi e accessori, a titolo di risarcimento per torto morale e per disdetta del rapporto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi (fr. 44'751.- corrispondenti a tre mesi di stipendio, fr. 10'000.- per spese mediche e legali e fr. 40'000.- per torto morale) nonché la condanna di AO 1 al versamento di fr. 40'129.- (fr. 7'817.- quale quota parte della tredicesima mensilità per il periodo dal 1° gennaio al 31 luglio 2012 e fr. 32'312.- per vacanze non godute corrispondenti a 48,3 giorni). A sostegno delle sue pretese l’attore ha addotto, in sintesi, di essere stato vittima di mobbing da parte del direttore della succursale di _____, AO 2, situazione iniziata a partire dal 2009 e che l’avrebbe costretto a inoltrare la disdetta per motivi gravi ai sensi dell’art. 337 segg. CO, ritenuto che la datrice di lavoro nulla avrebbe intrapreso a tutela della sua persona. D. Con risposta 17 giugno 2013 i convenuti si sono integralmente opposti alla petizione, contestando qualsiasi violazione della personalità del lavoratore da parte della datrice di lavoro, rispettivamente del direttore della succursale di _____ e osservando come i problemi relazionali all’interno dell’azienda sarebbero sorti a causa del comportamento dell’attore, che avrebbe creato problemi sia con altri collaboratori sia con clienti della datrice di lavoro. Con domanda riconvenzionale di medesima data AO 1 ha inoltre chiesto la restituzione di tutti i documenti che la riguardavano in possesso dell’attore, sia su supporto cartaceo, sia su supporto informatico, oltre ai documenti prodotti in causa dalle parti. L’attore si è integralmente opposto alla richiesta. Nelle successive comparse scritte le parti hanno confermato le rispettive antitetiche domande e argomentazioni. Esperita l’istruttoria di causa, le parti hanno depositato delle memorie conclusive scritte, in cui si sono sostanzialmente riconfermate nelle rispettive e opposte allegazioni e domande, l’attore riducendo la propria pretesa condannatoria nei confronti dei convenuti in solido all’importo complessivo di fr. 84'751.-. E. Con decisione 30 giugno 2017 il Pretore ha parzialmente accolto la petizione, condannando di conseguenza AO 1 al pagamento dell’importo complessivo di fr. 31'241.- oltre interessi (fr. 5'151.- a titolo di quota parte della tredicesima mensilità, fr. 26'090.- corrispondenti a 48,3 giorni per vacanze non godute) e ponendo le spese processuali di fr.

6'500.- a carico dell'attore in ragione di $\frac{3}{4}$, con l'obbligo per quest'ultimo di versare ai convenuti l'importo complessivo di fr. 8'500.- a titolo di ripetibili, e parzialmente accolto l'azione riconvenzionale, ordinando di conseguenza all'attore di restituire a AO 1, al termine della vertenza giudiziaria, tutti i documenti concernenti la datrice di lavoro in suo possesso, sia su supporto cartaceo sia su supporto informatico, unitamente ai documenti prodotti in causa dalle parti, ponendo le spese giudiziarie di fr. 500.- a carico del convenuto riconvenzionale e condannandolo a versare all'attrice riconvenzionale fr. 1'500.- a titolo di ripetibili. F. Con appello 4 settembre 2017 l'attore ha chiesto la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere la petizione e di respingere la domanda riconvenzionale, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi. Con risposta 23 ottobre 2017 i convenuti si sono opposti integralmente al gravame, protestando le spese giudiziarie di appello. Considerato in diritto:

1. Nelle controversie patrimoniali con valore di almeno fr. 10'000.-, la decisione è impugnabile mediante appello (art. 308 cpv. 2 CPC) entro il termine di 30 giorni. Entro il medesimo termine deve essere inoltrata la risposta (art. 312 cpv. 2 CPC). Nella fattispecie sia l'appello sia la risposta, tenuto conto delle ferie giudiziarie, sono tempestivi.
2. Il Pretore ha negato che l'attore sia stato oggetto di mobbing da parte del convenuto AO 2, direttore della succursale di _____ e diretto superiore dell'attore. Sulla base dell'istruttoria il primo giudice, pur rilevando un clima di lavoro caratterizzato da "una grave crisi ambientale", ha concluso che tale situazione era di natura oggettiva, non imputabile al comportamento del suo superiore; essa era piuttosto il risultato di una serie di avvenimenti oggettivi che avevano coinvolto l'attore da una parte e alcuni colleghi e clienti dall'altra e aveva influito negativamente sull'ambiente di lavoro. Egli ha pure negato che le misure prese dalla datrice di lavoro AO 1 per contrastare i problemi concernenti il deterioramento dell'ambiente di lavoro potevano essere costitutive di mobbing. Il primo giudice, per quanto qui ancora di interesse, ha quindi respinto la pretesa salariale riferita al preavviso legale di un'ipotetica disdetta ordinaria dell'impiego e la richiesta di un importo a titolo di torto morale fatte valere dall'attore, ammettendo invece la pretesa fatta valere a titolo di tredicesima mensilità per l'importo di fr. 5'151.05 e quella per vacanze non godute per fr. 26'090.-. Il pretore ha infine accolto parzialmente l'azione riconvenzionale promossa dalla datrice di lavoro volta alla restituzione di tutti i documenti che la concernono in possesso dell'attore in applicazione degli artt. 339a, 321a e 321b CO.
3. L'appellante lamenta un'errata valutazione delle prove e un errato accertamento dei fatti e quindi una violazione dell'art. 328 CO, nella misura in cui il Pretore non ha rilevato una situazione di mobbing e una violazione della sua personalità ai sensi dell'art. 328 CO. A suo dire, AO 2, suo diretto superiore e direttore della succursale di Lugano, avrebbe intenzionalmente messo in atto tutta una serie di comportamenti volti alla sua esclusione e alla riduzione delle sue competenze. A sostegno della sua tesi, l'appellante rimprovera al Pretore di non avere adeguatamente considerato ed esaminato sette elementi emersi dall'istruttoria che confermerebbero "il grave e sistematico comportamento messo in atto da AO 2" nei suoi confronti (appello, pag. 7 segg.).

3.1. L'appellante sembra lamentare la violazione del suo diritto di essere sentito per l'insufficiente motivazione della querelata decisione, rimproverando al Pretore di non avere considerato parte del materiale probatorio versato agli atti. A torto. Il diritto di ottenere una decisione motivata, che deriva dal diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost., offre in effetti una garanzia minima e sussidiaria rispetto al diritto processuale di cui all'art. 238 lett. g CPC. Esso impone all'autorità giudicante di indicare in maniera chiara le ragioni che l'hanno portata a decidere in un senso piuttosto che in un altro, in modo tale da permettere al destinatario di capire la

portata della decisione e di proporre i rimedi adeguati con cognizione di causa (DTF 133 III 439 consid. 3.3, 134 I 83 consid. 4.1, 139 IV 179 consid. 2.2). Nel caso concreto la motivazione della decisione pretorile non può essere considerata insufficiente, dalla stessa essendo possibile comprendere le ragioni di fatto e di diritto che hanno indotto il primo giudice a ritenere che la situazione di tensione sul posto di lavoro emersa dall'istruttoria fosse di natura oggettiva e non fosse costitutiva di mobbing, tanto più che l'attore è stato in grado di censurarla con cognizione di causa nell'appello qui in esame. La questione a sapere se la valutazione delle prove effettuata dal primo giudice sia corretta o meno è invece un aspetto di merito che non concerne la citata garanzia costituzionale (TF 16 ottobre 2017 4A_306/2017 consid. 5.2.2) e che sarà esaminata di seguito.

3.2 In relazione all'asserito "demansionamento" dalla gestione del mandato con la cliente B _____, l'appellante rinvia allo scritto e-mail dell'11 aprile 2011 inviato da _____ H _____, membro della Direzione generale della convenuta e superiore gerarchico di AO 2, a quest'ultimo. A suo dire tale scritto costituirebbe un richiamo nei confronti del direttore per le modalità con cui egli lo avrebbe escluso dal progetto. L'appellante propone una soggettiva interpretazione dello scritto, funzionale a suffragare la propria tesi ma non aderente al reale contenuto. _____ H _____ si limita infatti a sollevare delle perplessità in relazione alle modalità con cui sono state formalizzate le critiche della cliente B _____ nei confronti dell'attore da parte dell'account manager del progetto, il quale non ha seguito le regole interne previste dalla AO 1 per la gestione di casi simili, e del conseguente rischio di perdere la cliente. Contrariamente a quanto pretende l'appellante, dallo stesso non emerge alcun rimprovero al direttore della succursale AO 2 in relazione ad asserite "azioni sistematiche di esclusione e demansionamento" (appello, pag. 9). Lo stesso _____ H _____, sentito come teste, ha confermato l'esistenza di problemi di relazione e di comunicazione tra l'attore e la cliente B _____ che rischiavano di far interrompere il progetto e che "l'obiettivo era di mantenere il cliente e di implementare delle misure di correzione"; in quest'ottica si giustificava pure il cambiamento della persona incaricata di intrattenere la relazione con la cliente (verbale di audizione _____ H _____, 30 giugno 2015, pag. 9 e 10). La censura deve pertanto essere disattesa.

3.3 A nulla serve poi il rimando dell'appellante ai messaggi telefonici SMS che la segretaria del direttore AO 2 gli avrebbe inviato nel novembre 2012, dai quali emergerebbe come quest'ultimo intralciasse e boicottasse le riunioni organizzate dall'attore "chiedendo alla propria segretaria ...di organizzare riunioni concomitanti" (appello, pag. 10). Il loro contenuto è infatti smentito dall'audizione testimoniale della stessa segretaria, avvenuta in epoca successiva, quando non era già più alle dipendenze della convenuta. La teste ha dichiarato di non avere ricevuto istruzioni da parte del direttore AO 2 di organizzare delle riunioni concomitanti per impedire lo svolgimento di quelle organizzate dall'attore, precisando che eventuali sovrapposizioni di riunioni erano semmai dovute a questioni contingenti visto che le riunioni erano tante (_____ R _____x, verbale audizione 10 novembre 2014, pag. 3). Per il resto nulla agli atti permette di confermare la tesi contraria dell'attore, di modo che alle e-mails di cui al doc. D allegati 96 e 97, non securizzate, non può essere riconosciuta alcuna valenza probatoria (sull'intensità probatoria dei documenti e-mails, cfr. Trezzini, Commentario pratico al Codice di diritto processuale civile svizzero, II a ed., Vol. 1, n. 71 seg. ad art. 157 CPC). A nulla vale l'ulteriore argomentazione dell'appellante, secondo cui tale circostanza sarebbe stata confermata anche dal teste _____ G _____, ritenuto che la sua credibilità, per i motivi che saranno esposti al considerando successivo, cui si rinvia, risulta dubbia.

3.4 L'appellante

rimprovera il Pretore per non avere considerato la testimonianza di _____ G _____, dalla quale emergerebbe come AO 2 con i suoi comportamenti lo abbia volontariamente escluso e “demansionato” dalle principali attività aziendali. Nella valutazione delle prove testimoniali ai sensi dell’art. 157 CPC il giudice deve considerare, tra le altre cose, la vicinanza a una parte, la lontananza temporale e l’eventuale coinvolgimento nella fattispecie del testimone. A ogni buon conto le dichiarazioni del teste vanno apprezzate alla luce anche delle altre risultanze istruttorie (Trezzini , op. cit., n. 89 segg. ad art. 157 CPC). In concreto l’appellante non può essere seguito quando pretende che la deposizione del testimone _____ G _____, il quale ha tra l’altro ammesso di avere “un rapporto di amicizia” con l’attore, oltre ad avere iniziato una collaborazione professionale subito dopo le sue dimissioni da AO 1 nel 2012 nella ditta riconducibile all’attore, assumendo il ruolo di “managing director (doc. 13 – 19, 57, verbale audizione _____ G _____ 5 novembre 2014, pag. 3, 7), possa sovvertire le altre risultanze istruttorie di contenuto opposto. Nell’ambito di un giudizio si può fare astrazione dal contenuto di una testimonianza se questa si trova in manifesta discordanza con quanto è desumibile dalle altre prove e testimonianze, tanto da apparire inveritiera e poco credibile. Ciò che si avvera nel caso di specie, dato che le altre prove raccolte convergono sostanzialmente verso la medesima versione dei fatti. I testi _____ Gi _____, _____ P _____, _____ M _____, _____ A _____, _____ R _____ (teste _____ Gi _____, verbale 10 dicembre 2014, pag. 5 e 6; _____ P _____, verbale 1° dicembre 2014, pag. 5; _____ M _____, verbale 24 novembre 2014, pag. 6; _____ A _____, verbale 17 novembre 2014, pag. 9, 10; _____ R _____, verbale 10 novembre 2014, pag. 3) hanno tutti confermato che AO 2 non ha mai messo in atto un comportamento finalizzato all’esclusione dell’attore o alla riduzione delle sue competenze. Dalle stesse è piuttosto emerso come il convenuto ha avuto un atteggiamento conciliativo per cercare di appianare i problemi relazionali che l’attore aveva con alcuni clienti e alcuni collaboratori. La conclusione del Pretore, che ha privilegiato altre risultanze testimoniali vista la loro maggiore concludenza probatoria e convergenza, regge dunque alle critiche. 3.5 L’appellante vorrebbe dedurre da due episodi, in cui due suoi collaboratori avrebbero avuto “ un comportamento offensivo e insultante ” nei suoi confronti, la conferma della “ volontà di creare un clima lavorativo avvelenato ” a suo danno (appello, pag. 13). L’appellante, a sostegno della sua tesi, si limita ad attribuire significati soggettivi a questi due episodi, senza considerare che gli stessi, alla luce delle risultanze istruttorie, convergenti sul tema, confermano sì un clima di lavoro problematico, ma da cui non può ancora essere dedotta una volontà finalizzata all’esclusione o all’allontanamento dell’attore. Come risulta dalla deposizione testimoniale dei due collaboratori, i due episodi menzionati dall’appellante sono piuttosto da leggere come una reazione sproporzionata a diverbi professionali avvenuti in un contesto di deterioramento del clima di lavoro, causato anche dai rapporti difficili che l’attore aveva con alcuni lavoratori del dipartimento di cui era responsabile (audizione testimoniale _____ A _____ 17 novembre 2014, pag. 6, _____ M _____ 24 novembre 2014, pag. 4, 6; _____ P _____ 1° dicembre 2014, pag. 3; _____ Gi _____, 10 dicembre 2014, pag. 5). A ciò aggiungasi che, contrariamente a quanto reputa l’appellante, l’istruttoria non ha permesso di dimostrare la sistematicità di tali comportamenti per un lungo periodo (al riguardo vedi TF 4A-32/2010 del 17 maggio 2010 consid. 3.3.2). 3.6 Anche il riferimento alle valutazioni degli obiettivi e del rendimento dell’attore (doc. D allegato 189), dalle quali non emergerebbe alcuna

criticità nei suoi confronti, non soccorre all'appellante. Queste valutazioni non riportano nulla di significativo per determinare l'ambiente di lavoro dal 2009 fino al momento delle sue dimissioni e non permettono in ogni caso di sovvertire la conclusione del Pretore, il quale, sulla base delle numerose dichiarazioni testimoniali convergenti sul tema, ha delineato il profilo comportamentale dell'attore, concludendo che anch'egli aveva contribuito a creare il pessimo clima di lavoro (vedi testi _____ Gi _____, verbale 10 dicembre 2014, pag. 3 – 5, 8; _____ P _____, verbale 1° dicembre 2014, pag. 3; _____ M _____, verbale 24 novembre 2014, pag. 2 segg.; _____ A _____, verbale 17 novembre 2014, pag. 3, 5 seg., 10; _____ H _____, verbale 30 giugno 2015, pag. 11).

3.7 A sostegno dell'asserita esclusione dell'appellante da parte del direttore di succursale AO 2 dalle attività riguardanti gli account manager, l'attore rinvia al Doc. D allegati 34 e 44. Ancora una volta l'appellante si limita a un'interpretazione soggettiva di alcuni riscontri probatori, ciò che non è sufficiente per ritenere dimostrato quanto da lui asserito, a maggior ragione in concreto, emergendo piuttosto dall'istruttoria come responsabile della definizione degli obiettivi finanziari degli account manager era il direttore della succursale di _____ AO 2, malgrado formalmente essi sottostessero al responsabile del dipartimento "déploiement" (verbale teste _____ H _____ 30 giugno 2015, pag. 6; verbale teste _____ M _____ 24 novembre 2014, pag. 2; verbale teste _____ A _____ 17 novembre 2014, pag. 4 e 8; doc. 46).

3.8 Da ultimo, l'appellante rimprovera il Pretore di non avere preso in considerazione la numerosa documentazione medica agli atti, a conferma della sua inabilità lavorativa e del nesso causale con l'ambiente di lavoro. La censura è priva di portata pratica, ritenuto che il Pretore non ha mai negato l'inabilità lavorativa dell'appellante. Per il resto non si vede in che maniera tali documenti avrebbero potuto dimostrare che il comportamento del direttore della succursale di _____ AO 2 era da qualificare come costitutivo di mobbing/bossing; i certificati medici agli atti si limitano infatti a riportare l'opinione del paziente sulle sue percezioni soggettive e ad attestarne l'inabilità lavorativa ma non permettono, da soli, di provare quale fosse la situazione oggettiva in seno all'azienda. Ciò a maggior ragione nel caso concreto, ove il Pretore ha negato l'esistenza di comportamenti costitutivi di mobbing sulla base di quanto emerso dall'ampia istruttoria (sui limiti dei certificati medici in tema di mobbing si vedano Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362*, 7 a ed., Zurigo 2012, n. 17 ad art. 328 CO e riferimenti; Aubert, *Commentaire Romand, CO I*, 2 a ed., n. 8 ad art. 328 CO).

3.9 In conclusione dall'istruttoria non sono emersi elementi sufficienti atti a confermare l'esistenza di una grave violazione della personalità dell'attore nella forma del mobbing, perpetrata sistematicamente e per lungo tempo dal suo superiore AO 2.

4. Con un'ulteriore serie di censure l'appellante critica l'accertamento delle circostanze da cui il Pretore ha dedotto l'esistenza di una grave crisi dell'ambiente di lavoro, la cui origine era attribuibile a diverse fonti ma non costitutiva di mobbing. Il Pretore, sulla base dell'ampia istruttoria, ha rilevato al riguardo che il deterioramento dell'ambiente di lavoro era il risultato di una serie di avvenimenti oggettivi. Egli ha in particolare accertato che il diniego dell'attore di partecipare in prima persona al mandato concernente una banca in Angola (Africa), i suoi difficili rapporti con alcuni subalterni, i problemi sorti con alcuni clienti a causa delle sue carenze comportamentali e quelli di comunicazione esistenti tra lui e il suo diretto superiore e qui convenuto AO 2 avevano contribuito a deteriorare il clima di lavoro, concludendo che tale situazione non era costitutiva di mobbing poiché di natura oggettiva.

4.1. In merito al rifiuto dell'appellante

di assumere l'incarico di capo progetto per una banca cliente in Angola, egli rileva che tale conclusione sarebbe in contrasto con quanto riferito dal teste _____ P _____, citato dal Pretore a supporto della sua conclusione. Egli rileva che il teste non ha dichiarato di avere sentito direttamente l'attore rifiutare la proposta. La testimonianza " per sentito dire " è considerata un quasi-mezzo di prova che può assurgere a indizio e contribuire all'apprezzamento del valore probatorio di altri indizi o altri mezzi di prova sorti durante l'amministrazione delle prove (sul valore probatorio delle testimonianze "per sentito dire", cfr. trezzini , op. cit., n. 6 segg. ad art. 168 CPC). In concreto, è vero che il teste ha dichiarato di non avere sentito direttamente l'attore rifiutarsi di assumere il mandato menzionato ma di averlo saputo dal direttore AO 2 (teste _____ P _____, verbale audizione 1° dicembre 2014, pag. 2). La circostanza del diniego è tuttavia confermata dal teste _____ A _____, il quale ha dichiarato di avere sentito l'attore dire, " con riferimento ai progetti in Angola riferendosi al sig. AO 2, "se li gestisca lui "" (teste _____ A _____, verbale 17 novembre 2014, pag. 2). Si rileva abbondanzialmente che, a prescindere dalla valenza probatoria di una deposizione " per sentito dire ", il giudice apprezza liberamente le prove (art. 157 CPC) e, in concreto, alla luce dell'istruttoria la censura, da sola, non è comunque sufficiente a scalfire la conclusione pretorile riguardo al ruolo dell'appellante nel deterioramento del clima di lavoro. 4.2 Il Pretore, sulla base delle deposizioni testimoniali di _____ P _____ e _____ Gi _____, ha accertato che l'attore aveva dei rapporti relazionali difficili con alcuni collaboratori del dipartimento di cui era responsabile. Al proposito l'appellante lo rimprovera di avere interpretato " in modo errato " la deposizione del teste _____ P _____, dalla quale, a suo dire, emergerebbe al contrario l'atteggiamento indisponente e ostile di alcuni collaboratori nei suoi confronti. La censura si limita a proporre un' interpretazione soggettiva di alcuni passaggi delle dichiarazioni del teste ed è pertanto irricevibile non essendo adempiute le condizioni di motivazione dell'art. 311 cpv. 1 CPC. La stessa è inoltre infondata. Il teste _____ P _____ ha infatti riferito di essere a conoscenza di malcontenti, aggiungendo di avere constatato " personalmente che alcune persone del dipartimento non andavano più d'accordo con il responsabile...avevano delle visioni diverse ed entravano in contrasto fra loro " (verbale audizione 1° dicembre 2014, pag. 3). La circostanza è peraltro confermata anche da numerosi altri testi (teste _____ M _____, pag. 2, 3, 5, 8; teste _____ A _____, pag. 6 e 7; teste _____ Gi _____, pag. 3, 4 e 5). L'appellante, a conferma dell'ostilità di alcuni dipendenti nei suoi confronti e della sua correttezza nei rapporti interpersonali, rinvia nuovamente ai due episodi, in cui due suoi collaboratori avrebbero avuto un comportamento offensivo, nonché alle valutazioni degli obiettivi (doc. D allegato 189). Le argomentazioni sono infondate per i medesimi motivi già esposti ai considerandi 3.5 e 3.6, ai quali si può rimandare. In relazione alla valutazione degli obiettivi, esse sono pure inammissibili, limitandosi l'appellante a trascrivere quanto contenuto nelle conclusioni (art. 311 cpv. 1 CPC; DTF 138 III 374 consid. 4.3). Pure inammissibili le ulteriori argomentazioni dell'appellante concernenti l'asserita " volontà dei qui appellati di attribuire al AP 1 un'inesistente responsabilità nei rapporti difficili con i colleghi " (appello, pag. 33), visto e considerato che l'attore si limita a ribadire le tesi già espresse in prima sede, senza confrontarsi con le motivazioni del Pretore (art. 311 cpv. 1 CPC). La stessa è pure infondata: dall'istruttoria è emerso che l'attore aveva problemi relazionali difficili con alcuni collaboratori, come già rilevato al considerando 3.6, al quale si rinvia. 4.3 In merito ai problemi con alcuni clienti, l'appellante ribadisce le sue argomentazioni, secondo cui le

problematiche “ non esistevano o comunque rientravano in una normale relazione cliente/fornitore ” (appello, pag. 44) e rimprovera al Pretore un errato apprezzamento delle prove. Una volta di più egli si limita a riproporre una soggettiva interpretazione delle emergenze probatorie, rispettivamente a trascrivere quanto già contenuto nelle conclusioni (vedi ad esempio quanto formulato in merito alle valutazioni degli obiettivi, appello pag. 37 – 39 e conclusioni, pag. 51 e 52) ciò che rende questa parte dell’appello perlopiù irricevibile ai sensi dell’art. 311 cpv. 1 CPC. Le censure sono comunque pure infondate nella misura in cui esse si fondano sull’errato presupposto secondo cui il Pretore non avrebbe considerato o valutato correttamente gli elementi di prova che dimostrano la correttezza dei suoi rapporti con i clienti. Contrariamente a quanto reputa l’appellante, il Pretore ha valutato nel loro insieme le risultanze dell’istruttoria tenendo conto anche di quelle menzionate dall’attore nel suo appello (in particolare le dichiarazioni dei testimoni _____ G _____ e _____ H _____, cfr. sentenza impugnata, pag. 3) e accertato che se alcuni clienti erano assolutamente soddisfatti del comportamento dell’attore e delle sue prestazioni lavorative, altri invece non lo erano per nulla, concludendo che i problemi di clima lavorativo coinvolgenti l’attore avevano diverse fonti e non erano riconducibili al solo rapporto bilaterale con il suo superiore, come da lui erroneamente preteso. Il Pretore ha in seguito rilevato che i problemi emersi dall’istruttoria con alcuni clienti, unitamente alle altre circostanze evocate poc’anzi, avevano contribuito al deterioramento dell’ambiente di lavoro. Questa situazione non era il frutto di una macchinazione creata dai colleghi e da AO 2 allo scopo di emarginarlo, bensì dettata da ragioni oggettive. Contrariamente a quanto pretende l’appellante, dall’istruttoria è emerso che alcune clienti della datrice di lavoro rimproveravano all’attore delle carenze comportamentali e minacciavano di interrompere il mandato, ragione per cui la gestione diretta del cliente veniva affidata ad altri collaboratori della convenuta, mentre l’attore continuava ad essere coinvolto nel progetto internamente (per la cliente _____: doc. 23, 26, 50, 51, testimoni _____ P _____, pag. 6, P _____ H _____, pag. 10; _____ M _____, pag. 3, 8 seg., _____ A _____, pag. 4 seg.; per la _____, teste _____ M _____, pag. 4, 5; per la cliente _____: doc. 28 – 34, testimoni _____ M _____, pag. 3 e 5, _____ A _____, pag. 4, 9; per la _____: teste _____ M _____, pag. 3). Così stando le cose, lasserita riduzione delle competenze pretesa dall’appellante non è suffragata da alcun elemento probatorio, l’istruttoria avendo piuttosto dimostrato come il cambiamento nella gestione diretta del cliente era dettata da ragioni aziendali al fine di evitare la perdita dei clienti e non era finalizzata alla riduzione delle competenze dell’attore per allontanarlo dall’azienda. 4.4 Le argomentazioni espresse in merito ai problemi di comunicazione tra l’appellante e il suo superiore AO 2 sono del tutto soggettive e generiche e in quanto tali irricevibili (art. 311 cpv. 1 CPC). Esse sono pure infondate, poiché partono dall’errato presupposto che il Pretore gli abbia imputato la responsabilità di tale situazione, ciò che non è il caso. Il primo giudice si è infatti limitato a constatare i problemi di comunicazione tra i due e l’inadeguatezza del comportamento dell’attore nell’affrontare determinate problematiche, senza esprimersi su eventuali responsabilità. Le argomentazioni dell’appellante, volte a imputare la responsabilità dei problemi di comunicazione (la cui esistenza non è peraltro contestata dall’appellante) a AO 2, sono infondate. L’istruttoria, oltre a confermare i problemi di comunicazione (testimoni _____ P _____, pag. 5; _____ H _____, pag. 7; _____ A _____, pag. 2) ha pure evidenziato come AO 2 ha più volte cercato di mediare per risolvere i problemi, come esposto al considerando 3.4 al

quale si rinvia. 4.5 In conclusione, dall'istruttoria non è emerso che AO 2, con l'aiuto dei collaboratori, ha volontariamente assunto dei comportamenti finalizzati a orchestrare delle manovre di emarginazione e di esclusione in danno dell'attore. Lo stato di inabilità lavorativa in cui è venuto a trovarsi l'appellante, che l'ha poi indotto a dimissionare ai sensi dell'art. 337 CO a fine luglio 2012, non può essere ricondotta alla volontà del suo superiore gerarchico AO 2 di emarginarlo. Essa è piuttosto il risultato di un insieme di circostanze oggettive che hanno portato a un deterioramento del clima di lavoro. Il fatto che l'appellante possa averne risentito ancora non significa che AO 2 abbia messo in atto una persecuzione psicologica nei suoi confronti suscettibile di rientrare nel concetto di mobbing, rispettivamente che possa essere rimproverato alla datrice di lavoro AO 1 una violazione dell'obbligo di tutelare la sua personalità. Si osserva per completezza che in questa sede l'appellante non ha sollevato alcuna esplicita contestazione in merito alla conclusione del Pretore che ha negato una violazione dell'art. 328 CO da parte della datrice di lavoro. 5. Ne discende che l'appellante, a cui incombe l'onere della prova, non ha dimostrato di essere stato vittima di mobbing perpetrato in suo danno da AO 2 e a AO 1 non può essere imputata alcuna violazione dell'art. 328 CO. Di conseguenza l'appellante non era legittimato a disdire il rapporto di lavoro per motivi gravi ai sensi dell'art. 337 CO. Le pretese risarcitorie fatte valere dall'attore a titolo di perdita di salario e torto morale sono pertanto respinte. 6. L'appellante ribadisce poi la legittimità della sua pretesa di fr. 7'817.- quale quota parte della tredicesima mensilità per il periodo 1° gennaio – 31 luglio 2012, accolta dal Pretore limitatamente a fr. 5'151.05, ritenuto che quest'ultimo importo era stato riconosciuto anche dalla datrice di lavoro. Nella risposta di causa quest'ultima aveva riconosciuto la pretesa limitatamente all'importo menzionato poiché “ dal 20 maggio 2012 la tredicesima era compresa nei versamenti della Nazionale Svizzera (assicurazione per perdita di guadagno – doc. 42) ” (risposta, pag. 37). La contestazione non è suffragata da alcuna prova agli atti, costituendo il doc. 42 un semplice conteggio da lei allestito, di modo che su questo punto l'appello deve essere accolto e la pretesa riconosciuta per fr. 7'817.-. 7. In merito alla pretesa di fr. 32'312.- a titolo di indennità per vacanze non godute (equivalenti a 48,3 giorni), riconosciuta dal Pretore nella misura di fr. 26'090.- (corrispondenti a 38,98 giorni), l'appellante ritiene “ illegittima ” la riduzione, poiché non sarebbero adempiute le condizioni poste dall'art. 329b CO. La censura è irricevibile, non spiegando l'appellante né i motivi di fatto e di diritto per cui in concreto le condizioni dell'art. 329b CO non sarebbero adempiute né in che misura l'entità della riduzione sarebbe errata (art. 311 cpv. 1 CPC). La stessa è pure infondata, le condizioni di cui all'art. 329b cpv. 2 CO in concreto essendo adempiute. Dagli atti emerge infatti che l'attore è risultato inabile al lavoro nella misura del 100% dal 20 febbraio 2012 fino al 31 luglio 2012 quando il rapporto di lavoro è terminato a seguito del suo licenziamento. Ne discende che la decisione del Pretore su questo punto va confermata. 8. In merito all'azione riconvenzionale, con cui AO 1 ha chiesto la restituzione dei documenti che la riguardano, pretesa accolta parzialmente dal Pretore, l'appellante rimprovera al primo giudice un'errata applicazione del diritto. La censura è irricevibile, limitandosi l'attore, da una parte, alla testuale trascrizione di quanto già formulato con le conclusioni (vedi conclusioni, pag. 50), senza spiegare i motivi per cui la decisione del Pretore sarebbe errata (art. 311 cpv. 1 CPC; DTF 138 III 374 consid. 4.3.1) e, dall'altra, a evocare per la prima volta in questa sede, e con ciò irritualmente (art. 317 CPC), un suo diritto a trattenerne “ quei documenti che gli consentono o gli consentiranno in futuro di accertare la conformità dell'attestato di lavoro ” (appello, pag. 53). 9. In definitiva, alla luce di quanto precede, la decisione pretorile deve essere riformata nel senso che la convenuta

AO 1 deve essere condannata a pagare all'attore l'importo di fr. 33'907.- oltre interessi al 5% dal 31 luglio 2012. La lieve modifica dell'importo dovuto da AO 1 all'attore a seguito del presente giudizio non giustifica di modificare il grado di soccombenza per la ripartizione delle spese giudiziarie di prima sede. 10. Ne discende che l'appello dell'attore deve essere parzialmente accolto. Le spese processuali e le ripetibili della procedura di secondo grado seguono la soccombenza (art. 106 cpv. 1 CPC). L'importo ai fini di un eventuale ricorso al Tribunale federale supera i fr. 15'000.-. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 106 e 95 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, decide: I. L'appello 4 settembre 2017 di AP 1 è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 30 giugno 2017 della Pretura di Lugano, sezione 1, invariati gli altri dispositivi, è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta e, di conseguenza, la convenuta n.1 è condannata a pagare all'attore l'importo di fr. 33'907.- oltre interessi di mora al 5% a decorrere dal 31 luglio 2012. II. Gli oneri processuali della procedura di appello di complessivi fr. 7'500.-, già anticipati dall'appellante, restano a suo carico in ragione di 29/30 e per 1/30 sono posti a carico degli appellati in solido; l'appellante rifonderà ai convenuti in solido fr. 5'000.- per ripetibili d'appello ridotte. III. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente La vicecancelliera Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del 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. 100 cpv. 1 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.