

TI_GERICHTE 12.2020.145 vom 29. März 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-03-29, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2020.145

FR: TI_GERICHTE 12.2020.145 du 29 mars 2021

IT: TI_GERICHTE 12.2020.145 del 29 marzo 2021

Regeste

Contratto di lavoro - licenziamento immediato giustificato - sottrazione di oggetto di poco valore

Erwägungen

E. 1

AP 1 è stato assunto a partire dal 1° novembre 2011 da AO 1 in qualità di agente di vigilanza per servizi diurni e notturni per un salario mensile lordo di fr. 3'949.- per un tempo di lavoro annuale di 2'000 ore. Il CCL di categoria era parte integrante del contratto di lavoro (doc. B).

E. 2

Con scritto raccomandato 3 maggio 2018 AO 1, invocando il venir meno dell'indispensabile rapporto di fiducia ha disdetto con effetto immediato il contratto (doc. C). Ad AP 1 è stato versato il salario fino al 30 maggio 2020 (fr. 4'737.-), oltre a fr. 1'987.65 per vacanze non godute e fr. 1'630.- per la tredicesima mensilità pro rata, pari a fr. 8'375.- lordi (fr. 7'735.30 netti, cfr. doc. D). Su richiesta del dipendente, la datrice di lavoro con messaggio di posta elettronica 9 maggio 2018 ha spiegato che la disdetta immediata era da ricondurre al fatto che egli, “ nello svolgimento delle proprie mansioni, ha sottratto alimenti presso l'istituto bancario dove era impiegato. Quale agente addetto alla sicurezza, evidentemente, questo genere di atteggiamento non può essere minimamente tollerato ” (doc. G).

E. 3

Con petizione 24 gennaio 2019 AP 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc. F), ha convenuto in giudizio AO 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Contestando l'esistenza di un grave motivo di licenziamento, egli ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento dell'importo complessivo di fr. 26'319.40 lordi, oltre interessi, a titolo di salari dovuti fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta (fr. 14'178.- lordi per i mesi da maggio a luglio 2018, dedotti fr. 4'716.20 già versati), di indennità di vacanze per i mesi citati (fr. 1'502.85), di tredicesima mensilità pro rata (fr. 1'176.75) e di indennità per licenziamento immediato non giustificato (fr. 14'178.- pari a tre mensilità).

E. 4

Con risposta 14 febbraio 2019 AO 1 si è opposta alla petizione, rilevando che il licenziamento immediato era da ricondurre al fatto che l'attore, in occasione del turno notturno del 26 aprile 2018, si sarebbe appropriato della frutta destinata ai dipendenti della banca per la quale prestava servizio, e ciò nonostante il fatto che il suo ruolo, per

definizione e per contratto, fosse proprio quello di vigilare. In tal modo il dipendente aveva violato il suo dovere di diligenza, facendo venire meno il necessario rapporto di fiducia. La datrice di lavoro ha altresì osservato che il dipendente in passato era già stato oggetto di diversi richiami e ammonimenti.

E. 5

Esperita l'istruttoria e conclusa la fase dibattimentale, la sola convenuta ha presentato una memoria conclusiva di data 26 agosto 2019, in cui ha ribadito le sue argomentazioni e posizioni.

E. 6

Con sentenza 21 ottobre 2020 il Pretore ha ritenuto il licenziamento immediato 3 maggio 2019 giustificato dalle circostanze concrete, respingendo integralmente la petizione. Il primo giudice ha rilevato che il comportamento dell'attore, il quale, durante l'esercizio delle sue funzioni, aveva sottratto del cibo a una cliente della datrice di lavoro, costituiva di per sé una grave violazione di un obbligo contrattuale, indipendentemente dal valore della merce sottratta. Considerata l'attività di sorveglianza svolta dall'attore e la sua situazione professionale, già macchiata da numerosi avvertimenti, il primo giudice ha concluso che la manchevolezza rimproverata al dipendente in concreto aveva fatto venir meno il necessario rapporto di fiducia, ritenendo pertanto legittimo il licenziamento immediato.

E. 7

Con appello 19 ottobre 2020 AP 1, ribadendo che il licenziamento 3 maggio 2019 era ingiustificato, senza formulare un esplicito e formale petitum, ha concluso il suo allegato indicando come "l'attore può così legittimamente pretendere il pagamento dello stipendio e della quota parte di tredicesima dal 1° giugno 2018 al 31 luglio 2018. Nel senso dell'eventuale riformamento del giudizio, volendo tuttavia riconoscere, per disperazione, una responsabilità dell'attore, ci si limita alla richiesta della relativa indennità all'importo pari ad un mese". L'appello non è stato notificato alla controparte per la risposta (art. 312 cpv. 1 CPC in fine).

E. 8

L'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC prevede che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali di prima istanza, posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno fr. 10'000.- (cpv. 2). In concreto, la decisione impugnata è una decisione finale in una controversia dal valore superiore ai fr. 10'000.-. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato entro il termine di 30 giorni (art. 311 CPC). Nella fattispecie, l'appello 21 novembre 2020 è tempestivo.

E. 9

L'appello dev'essere "scritto e motivato" (art. 311 cpv. 1 CPC). Per "motivato" si intende provvisto delle richieste di giudizio (domande o conclusioni), ovvero quanto l'interessato intende ottenere dal tribunale. Una richiesta di giudizio va quindi formulata in modo che, dandosi un suo accoglimento, la decisione possa essere pronunciata ed eseguita senza la necessità di ulteriori chiarimenti. Dall'appello deve risultare non solo che la decisione di primo grado è impugnata e per quali ragioni, ma anche in che misura ne sia chiesta la riforma (DTF 137 III 618 consid. 4.2 con riferimenti), anche perché l'appello preclude l'efficacia e l'esecutività della decisione impugnata unicamente nei limiti delle conclusioni.

L'esigenza di formulare conclusioni esplicite e chiare non deve trascendere nell'eccesso di formalismo. Un appello senza richieste di giudizio può rivelarsi eccezionalmente ammissibile, di conseguenza, se dalla sua motivazione – eventualmente in combinazione con la sentenza impugnata – si evince senza equivoco a che cosa mira l'appellante (cfr. DTF 137 III 621 consid. 6.2 con riferimenti). Se ciò non è il caso, l'appello va dichiarato irricevibile, senza che l'appellante possa contare sull'assegnazione di un termine supplementare entro cui sanare il difetto (DTF 137 III 622 consid. 6.4 con riferimenti). In concreto l'appellante, senza formulare un esplicito e formale petitum e senza quantificare la sua richiesta, ha concluso il suo allegato indicando come “ l'attore può così legittimamente pretendere il pagamento dello stipendio e della quota parte di tredicesima dal 1° giugno 2018 al 31 luglio 2018. Nel senso dell'eventuale riformamento del giudizio, volendo tuttavia riconoscere, per disperazione, una responsabilità dell'attore, ci si limita alla richiesta della relativa indennità all'importo pari ad un mese ”. La domanda di appello non costituisce un modello di chiarezza e precisione, dalla stessa emergendo unicamente i parametri di calcolo ma non l'entità della richiesta. La questione è di sapere perciò se in via eccezionale la cifra possa desumersi dalla motivazione, eventualmente facendo capo alla sentenza impugnata. Nella motivazione l'appellante si limita a contestare il carattere giustificato del suo licenziamento in tronco, evocando una serie di circostanze a conferma della sua tesi asseritamente non considerate dal primo giudice, senza indicare l'entità della domanda proposta in riforma della decisione impugnata o perlomeno una cifra da cui desumerla. Dalla sentenza impugnata emerge che l'attore ha chiesto la condanna della datrice di lavoro al pagamento dell'importo complessivo di fr. 26'319.40 lordi, senza tuttavia potere dedurre a che titolo la pretesa è stata formulata, il Pretore rinviando al riguardo alle “ posizioni indicate al pto c) della petizione ”. Dai fatti della sentenza risulta che al dipendente è stato versato l'importo di fr. 4'737.- a titolo di stipendio mensile lordo per il mese di maggio 2018, oltre a fr. 1'630.- a titolo di tredicesima mensilità pro rata, da cui si potrebbe, con l'ausilio della domanda di appello e attraverso una serie di calcoli, eventualmente dedurre l'importo della pretesa proposto in riforma in questa sede. Nella fattispecie occorre tuttavia chiedersi se ciò è sufficiente per potere ammettere l'adempimento dei presupposti di motivazione e dichiarare ricevibile il gravame, ritenuto che l'appellante è patrocinato da un rappresentante sindacale professionalmente qualificato ai sensi dell'art. 68 cpv. 2 lett. d CPC, da cui ci si può aspettare un maggior rigore e una maggiore diligenza nella formulazione delle domande di appello. La questione, visto l'esito del gravame, può restare inevasa.

E. 10

L'appellante contesta al Pretore un errato apprezzamento delle prove e una violazione del diritto per avere considerato giustificato il licenziamento immediato a lui significato il 3 maggio 2018. Al riguardo egli rimprovera al primo giudice di avere ritenuto provata la circostanza posta alla base della disdetta immediata, secondo cui egli si era appropriato indebitamente di una banana durante lo svolgimento delle sue mansioni di sorveglianza presso la cliente della datrice di lavoro e di avere qualificato tale manchevolezza come una grave violazione dei suoi obblighi contrattuali al punto da giustificare il venir meno del rapporto di fiducia. L'attore, a sostegno della sua tesi, si limita a opporre una propria versione dei fatti, evocando tutta una serie di circostanze, di cui la maggior parte risultano nuove poiché addotte irripetutamente per la prima volta solo in questa sede e con ciò tardivamente (art. 317 cpv. 1 CPC), e proponendo un'interpretazione soggettiva delle risultanze istruttorie. Egli non si confronta puntualmente con le motivazioni contenute nella

sentenza di primo grado, spiegando i motivi di fatto e di diritto per cui la decisione del Pretore sarebbe erronea e con ciò da riformare. Ne discende che l'appello si rivela irricevibile per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC).

E. 11

Si rileva a titolo abbondanziale che le censure formulate dall'appellante andrebbero in ogni caso disattese.

E. 11.1

L'art. 337 cpv. 1 CO prevede che una risoluzione immediata del rapporto di lavoro è possibile solo per causa grave, ovvero, in particolare, per ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto (cpv. 2). 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 sembra essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 138 I 116 consid. 6.3.1; sentenza del Tribunale federale 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2). Un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di lavoro – o che l'ha pregiudicata al punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più pensabile, costituisce una “mancanza grave”, per la quale si intende di regola la violazione di un obbligo contrattuale in specie a riguardo del dovere di diligenza e fedeltà del lavoratore. Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (DTF 142 III 579 consid. 4.2, 137 III 304 consid. 2.1.1; sentenza del Tribunale federale 4A_35/2017 del 31 maggio 2017 consid. 4.3). Sapere se in un caso concreto il licenziamento immediato è giustificato da una causa grave dipende dall'insieme delle circostanze. Sull'esistenza di una “causa grave” il giudice è tenuto a decidere secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), applicando le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); egli deve quindi considerare tutte le circostanze specifiche del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, la gravità, la frequenza o la durata delle mancanze rimproverate al lavoratore così come l'atteggiamento da lui assunto di fronte a sollecitazioni o avvertimenti formulate dal datore di lavoro (DTF 142 III 579 consid. 4.2; sentenza del Tribunale federale 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2). 11.2 Il furto o altri reati commessi da un dipendente durante il lavoro ai danni del datore di lavoro, dei suoi collaboratori o dei clienti, costituiscono un classico motivo di licenziamento immediato e ciò anche nel caso in cui il valore venale del bene sia di lieve entità (DTF 137 III 304 consid. 2. 1.1; sentenza del Tribunale federale 4A_228/2015 del 29 settembre 2015 consid. 5 con riferimenti). Tuttavia, come in tutti gli altri casi di licenziamento in tronco, le circostanze sono decisive per stabilire se nel singolo caso sia insostenibile per il datore di lavoro la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine di disdetta (sentenze del Tribunale federale 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2 e 4A_177/2017 del 22 giugno 2017 consid. 2.2.2). 11.3 Nella fattispecie, contrariamente a quanto pretende l'appellante con considerazioni del tutto soggettive e generiche, l'istruttoria ha permesso di accertare che egli, malgrado fosse stato esplicitamente reso attento dalla datrice di lavoro durante il colloquio del 30 marzo 2018 che “ il materiale/cibo/vivande e quant'altro dei clienti non devono assolutamente essere presi ” (doc. 12), durante una ronda di controllo presso un

istituto bancario, cliente della datrice di lavoro, si è appropriato di una banana prendendola da un cestino di frutta a disposizione dei collaboratori (al riguardo v. verbale di audizione 15 aprile 2019 dei testi _____ G _____, _____ B _____ e _____ Be _____, la cui valenza probatoria non può essere seriamente messa in dubbio dalle generiche e personali considerazioni formulate dall'appellante nel suo gravame). Come già ricordato dal Pretore, la mancanza non si riduce al tema della sottrazione di un bene di poco valore, poiché essa va messa in relazione con il genere di attività svolta dalla datrice di lavoro, la quale consiste in particolare nell'offrire "controlli e servizi di sorveglianza per banche, industrie, negozi e privati" (doc. 3). Chiamata a garantire protezione e sicurezza, essa deve godere della massima fiducia verso la propria clientela. Di conseguenza essa deve poter riporre completa fiducia nei propri agenti di sicurezza, confidando in comportamenti irreprensibili quando si recano presso i clienti, da soli, per svolgere le loro mansioni di sorveglianza. In concreto, la sottrazione di un bene di poco valore a un cliente da parte di un agente di sicurezza preposto al controllo, alla sorveglianza e alla sicurezza, non lede solo l'immagine della convenuta ma è anche di natura tale da distruggere la fiducia che la ditta nutre nei confronti del dipendente al punto da non potersi più esigere da lei la continuazione del rapporto di lavoro, tanto più che la datrice di lavoro pochi giorni prima aveva esplicitamente ricordato all'attore il divieto di appropriarsi di "materiale/cibo/vivande e quant'altro dei clienti" (doc. 12). I numerosi avvertimenti e richiami ricevuti dall'attore durante la durata del rapporto di lavoro attestanti diverse ulteriori carenze professionali e comportamentali denotano un atteggiamento di noncuranza e mancato rispetto delle regole e concorrono ad aggravare la violazione commessa, rendendo in concreto impossibile la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine di disdetta ordinaria. In queste circostanze, la conclusione del primo giudice di ritenere giustificato il licenziamento immediato può essere confermata.

E. 12

Ne discende che l'appello dell'attore è irricevibile. Trattandosi di una causa derivante da una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). All'appellata, a cui il gravame non è stato notificato per la risposta, non si assegnano ripetibili. Il valore litigioso della presente controversia non sembra raggiungere la soglia di fr. 15'000.- prevista dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per un eventuale ricorso al Tribunale federale (fr. 14'754.30 lordi: fr. 9'474.- a titolo di salario per i mesi di giugno e luglio 2018; fr. 543.30 a titolo di tredicesima mensilità pro rata [fr. 1'630 : 12 x 2]; fr. 4'737.- a titolo di indennità per licenziamento immediato ingiustificato). Per questi motivi, richiamati gli art. 95 e 114 CPC, decide: 1. L'appello 19 ottobre 2020 di AP 1 è irricevibile. 2. Non si prelevano spese processuali e non si assegnano ripetibili. 3. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente _____ La vicecancelliera Rimedi _____

Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso inferiore 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), se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (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.