

TI_GERICHTE 12.2020.52 vom 26. November 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-11-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2020.52

FR: TI_GERICHTE 12.2020.52 du 26 novembre 2020

IT: TI_GERICHTE 12.2020.52 del 26 novembre 2020

Volltext

Incarto n.12.2020.52

Lugano

26 novembre 2020/lk

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

La seconda Camera civile del Tribunale d'appello

composta dei giudici:

Fiscalini, presidente,

Bozzini e Stefani

vicecancelliere:

Bettelini

sedente per statuire nella causa - inc. n.SE.2018.203 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con petizione 14 giugno 2018 da

AO 1

contro

AP 1

con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 24'000.- oltre interessi al 5% dal 7 marzo 2018;

domanda avversata dalla controparte, che ha postulato la reiezione della petizione, e che il Pretore con decisione 2 marzo 2020 ha parzialmente accolto, condannando quella parte al pagamento di fr. 16'000.- lordi oltre interessi al 5% dal 7 marzo 2018;

appellante la convenuta con appello 4 maggio 2020, con cui ha chiesto la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere integralmente la petizione, protestando le ripetibili di entrambe le sedi;

mentre l'attore con osservazioni (recte: risposta) 15 maggio 2020 ha postulato la reiezione del gravame pure con protesta di ripetibili;

letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti;

ritenuto

in fatto e in diritto:

1. Con contratto 29 maggio 2017 (doc. B) l'allora quarantottenne AO 1 è stato assunto dalla società AP 1 in qualità di responsabile amministrativo / contabile con un salario lordo mensile, dovuto per 13 mensilità, di fr. 7'000.-, poi aumentato il 5 luglio 2017 a fr. 8'000.- (doc. 2).

Il 23 ottobre 2017 (doc. E) la datrice di lavoro ha significato al lavoratore la disdetta ordinaria del contratto di lavoro per il 30 novembre 2017, termine poi prorogato al 31 dicembre 2017 a seguito di un suo infortunio (doc. I), rilevando che il suo profilo professionale risulta essere più vicino ad un'impostazione quale lavoratore indipendente e mal si concilia con una struttura come la nostra, dove la capacità di lavorare in team, con persone attive in aree professionali diverse, risulta essere indispensabile. Con e-mail di pari data (doc. C e D in basso) essa, per il tramite del suo amministratore D. _____, oltre ad aver precisato che non è più possibile per me continuare un rapporto professionale con te caratterizzato da inutili ed incomprensibili tensioni stante che nemmeno un dialogo amichevole e costruttivo tra di noi è servito a riportare il giusto clima accettabile sia da parte mia che da parte di tutti i nostri colleghi, lo ha pure liberato dai suoi obblighi di presenza.

La disdetta è stata contestata il 30 novembre 2017 (doc. F).

2. Ritenendo che la disdetta del contratto fosse abusiva in quanto significatagli dalla datrice di lavoro per non dar seguito alla promessa di un ulteriore aumento salariale rispettivamente per non esser stata in grado di risolvere e disinnescare la situazione di conflittualità sul posto di lavoro in cui egli si era venuto a trovare, AO 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc. L), con petizione 14 giugno 2018 ha convenuto in giudizio AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, per ottenerne la condanna al pagamento di un'indennità per licenziamento abusivo di fr. 24'000.- oltre interessi al 5% dal 7 marzo 2018.

La convenuta si è opposta alla petizione.

3. Con decisione 2 marzo 2020 il Pretore, in parziale accoglimento della petizione, ha condannato la convenuta al pagamento di fr. 16'000.- lordi oltre interessi al 5% dal 7 marzo 2018, facendole altresì obbligo di rifondere all'attore fr. 2'400.- a titolo di ripetibili. Il giudice di prime cure ha ritenuto che la disdetta fosse effettivamente abusiva ai sensi dell'art. 336 CO, anche se non era stato provato che all'attore fosse stato a suo tempo promesso un ulteriore aumento salariale poi disatteso. La convenuta, a fronte del cattivo clima di lavoro creato dall'attore, che non andava d'accordo con diversi colleghi (cfr. doc. F e N; testi _____, _____, _____ e _____; deposizioni delle parti), non risultava in effetti aver adottato alcuna misura per tentare di risolvere la problematica o quanto meno di attenuarla, il fatto che costui fosse stato formalmente richiamato per il suo atteggiamento professionale nei confronti dei colleghi emergendo solo dalla deposizione di D. _____, in sé però non ancora sufficiente siccome non confermata da altre risultanze istruttorie. Tenuto conto di tutte le circostanze del caso, ha concluso che all'attore potesse così essere riconosciuta unicamente un'indennità ex art. 336a CO pari a 2 dei 3 salari mensili da lui rivendicati in causa.

4. Con l'appello 4 maggio 2020 che qui ci occupa, avverso dall'attore con risposta 15 maggio 2020, la convenuta, ribadendo che la disdetta non era abusiva, ha chiesto di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere integralmente la petizione, protestando le ripetibili di entrambe le sedi (ritenuto che per la prima istanza le ha postulate

in ragione di fr. 2'400.-).

A suo dire, a fronte di un lavoratore - l'attore - appena assunto, che da una parte era subito entrato in conflitto non solo con buona parte dei suoi colleghi, ma a anche con la direzione (cfr. testi _____; deposizioni D _____ e A _____) e con i clienti (cfr. testi _____, _____ e _____; deposizione A _____), e che dall'altra a causa del suo smisurato ego e della sua conclamata incapacità di lavorare in team si era subito immischiato nella gestione delle società del Gruppo senza limitarsi al lavoro di contabile per il quale era stato assunto (teste _____; deposizioni D _____ e A _____) e, fondandosi per altro su informazioni riservate illecitamente raccolte da alcuni clienti (cfr. testi _____, _____ e _____), aveva avuto atteggiamenti ricattatori nei suoi confronti (cfr. deposizione D _____), essa aveva correttamente provveduto a richiamarlo in più occasioni dandogli delle chiare istruzioni di non intromettersi in questioni che esulavano dalle sue competenze (cfr. deposizioni D _____ e A _____). Invano.

5. Nell'art. 336 CO vengono elencati alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta del contratto di lavoro ma la caratterizzano come abusiva, con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per giurisprudenza invalsa, l'elencazione dei motivi menzionati nella disposizione non è esaustiva (DTF 136 III 513 consid. 2.3).

Giusta l'art. 336 cpv. 1 lett. a CO la disdetta è in particolare abusiva se data per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda. Nell'ambito di questa norma, la giurisprudenza ha, tra le altre cose, già avuto modo di stabilire che, in presenza una situazione conflittuale sul posto di lavoro causata dal carattere difficile di un lavoratore, la disdetta del contratto non è abusiva, quando quella situazione è pregiudizievole per l'intero decorso lavorativo e in precedenza il datore di lavoro ha fatto tutto quanto poteva essere preteso da lui per disinnescare il conflitto, mentre che, inversamente, è abusiva, quando il datore di lavoro non si è occupato o si è impiegato troppo poco per trovare una soluzione al conflitto (DTF 132 III 115 consid. 2.2). Rimane riservato il caso in cui la disdetta sia riconducibile anche ad altre ragioni, segnatamente alla violazione da parte del lavoratore di altri suoi obblighi derivanti dal contratto di lavoro, in particolare dell'obbligo di lavorare e dell'obbligo di fedeltà (DTF 127 III 86 consid. 2c; TF 4C.73/2006 del 22 dicembre 2006 consid. 2.3)

7. Ne discende, in accoglimento dell'appello della convenuta, che la petizione deve essere respinta con accollo all'attore delle ripetibili di fr. 2'400.- qui rivendicate dalla controparte.

Trattandosi di una controversia derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non si prelevano spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Le ripetibili di entrambe le sedi seguono la soccombenza delle parti (art. 106 cpv. 1 CPC), ritenuto che per la procedura di secondo grado sono state calcolate sul valore litigioso di fr. 16'000.- lordi.

Per questi motivi,

richiamati l'art. 106 CPC e il RTar

decide:

I.L.■appello 4 maggio 2020 diAP 1è accolto.

Di conseguenza la decisione 2 marzo 2020 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, è così riformata:

1. La petizione è respinta.

2. Non si prelevano né tasse né spese. L.■attore rifonderà alla convenuta fr. 2■400.- a titolo di ripetibili.

II. Non si prelevano né tasse né spese. L.■appellato rifonderà all.■appellante fr. 1■500.- per ripetibili di appello.

- ;

- .

Per la seconda Camera civile del Tribunale d.■appello

Il presidente

Il vicecancelliere

Rimedi giuridici

Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro 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 il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- (art. 74 cpv. 1 LTF); per valori inferiori il ricorso è ammissibile 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.