

TI_GERICHTE 12.2021.1 vom 27. August 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-08-27, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.1

FR: TI_GERICHTE 12.2021.1 du 27 août 2021

IT: TI_GERICHTE 12.2021.1 del 27 agosto 2021

Regeste

Lavoro - licenziamento in tronco

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 27.08.2021 12.2021.1

Lavoro - licenziamento in tronco

Incarto n. 12.2021.1 Lugano 27 agosto 2021 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.2017.331 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 - promossa con petizione 14 settembre 2017 da AO 1 rappr. da PA 2 contro AP 1 rappr. da PA 1 con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 30'000.- oltre interessi al 5% dal 31 gennaio 2017 e il rigetto in via definitiva dell'opposizione interposta al PE n. _____ dell'UE di Lugano; domanda avversata dalla controparte, che ha postulato la reiezione della petizione, e che il Pretore con decisione 23 novembre 2020 ha (parzialmente) accolto, condannando la convenuta al pagamento di fr. 24'500.- lordi e di fr. 5'500.- netti nonché rigettando in via definitiva in tale misura l'opposizione al PE; appellante la convenuta con appello 8 gennaio 2021, con cui ha chiesto la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre l'attore con risposta 12 febbraio 2021 ha postulato la reiezione del gravame, pure con protesta di spese e ripetibili; preso atto della replica spontanea 1° marzo 2021 della convenuta e della duplice spontanea 12 marzo 2021 dell'attore; letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti; ritenuto in fatto e in diritto: 1. Con contratto di lavoro 31 gennaio 2012 (doc. D) AO 1 è stato assunto a tempo indeterminato da AP 1, società attiva nella progettazione, produzione, commercializzazione e manutenzione di prodotti meccanici, elettromeccanici, elettronici e affini (doc. C), quale responsabile della sinterizzazione (particolare processo di lavorazione che consiste in pratica nell'agglomerare in una massa solida le particelle di polvere metalliche mediante riscaldamento) con un salario mensile lordo, dovuto per 13 mensilità, di fr. 5'300.-, poi aumentato a far tempo dal 1° gennaio 2013 a fr. 5'500.-. 2. Il 30 novembre 2016 AO 1 ha sottoposto al direttore generale di AP 1 A_____ una bozza d'accordo contrattuale (doc. E), nella quale le parti avevano da un lato definito i seguenti punti: 1) " qualunque lavoro richiesto dall'azienda, non attinente alla mansione del sig. AO 1, non comporta responsabilità da parte dello stesso per il risultato presente e futuro "; 2) " il preavviso da parte di AP 1 per la cessazione del rapporto lavorativo diventa di 6 mesi solari e comunque non prima del 30/06/2017 ; 3) " il vincolo temporale precedentemente preso a livello contrattuale [N.d.R.: relativo alla durata del divieto di concorrenza] si modifica e limita a 12 mesi solari a fronte di un bonus di fr. 15'000.- libero da tasse o altri oneri gravanti sullo stesso, da quando il sig. AO 1 cessa la propria

collaborazione con AP 1 ”, e dall’altro avevano stabilito che con l’accettazione da parte di AP 1 AO 1 si sarebbe impegnato a: 1) “ fornire il massimo supporto all’azienda, anche da un punto di vista operativo nei lavori che l’azienda richiederà, oltre che nel passaggio delle proprie competenze acquisite negli anni in AP 1, indistintamente dalla persona o dalle persone a cui l’azienda vorrà che AO 1 le tramandi ”; 2) “ Non possedere alcun documento cartaceo o informatico legato a AP 1 al momento della cessazione del rapporto lavorativo. Nel caso in cui in futuro dovesse venirne in possesso per qualsiasi ragione, tale documento sarà immediatamente distrutto o reso inutilizzabile ”. 3. Con raccomandata 1° dicembre 2016 (doc. F) AP 1 ha disdetto con effetto immediato il contratto di lavoro con AO 1. Essa ha rimproverato a quest’ultimo di essersi ripetutamente rifiutato di mettere a disposizione del suo neoassunto collega (recte : superiore) ing. M_____ , subentrato all’ing. H_____ , “ le competenze ... acquisite negli anni in seno all’azienda (informazioni sui cicli forno, uso e gestione dello stesso, utilizzo e miscelazione delle ricette relative alle polveri di metalli ecc. ecc.) ” e di aver proposto ad A_____ , con lo scritto 30 novembre 2016 (doc. E), una bozza d’accordo contrattuale, nell’ambito della quale il “ corretto adempimento dei suoi obblighi contrattuali ” era stato sottoposto, “ in forma di ricatto ” e meglio con la “ minaccia di non eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro ”, a nuove “ condizioni ”. 4. Ritenendo ingiustificato il provvedimento adottato nei suoi confronti, con petizione 14 settembre 2017 AP 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc. B), ha convenuto in giudizio AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2, per ottenerne la condanna al pagamento di un importo limitato - per poter beneficiare della procedura semplificata - a fr. 30’000.-, somma corrispondente al salario di dicembre 2016 (fr. 5’500.-), al saldo della tredicesima del 2016 (fr. 458.33), agli stipendi mensili dal 1° gennaio al 31 marzo 2017, data di scadenza del termine ordinario di disdetta prorogato dalla sua malattia (fr. 16’500.-), agli 8 giorni di vacanza che sarebbero maturati entro quest’ultima data (fr. 2’199.68), e all’indennità per licenziamento in tronco ingiustificato pari a un mese di salario (fr. 5’500.-), il tutto oltre interessi al 5% dal 31 gennaio 2017. Essa ha pure preteso il rigetto in via definitiva dell’opposizione interposta al PE n. _____ dell’UE di Lugano. La convenuta si è integralmente opposta alla petizione. 5. Esperita l’istruttoria di causa e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore, con decisione 23 novembre 2020, ha (parzialmente) accolto la petizione, condannando la convenuta al pagamento di fr. 24’500.- lordi e di fr. 5’500.- netti, somme per le quali ha pure rigettato in via definitiva l’opposizione al PE, rinunciando a prelevare spese processuali e obbligando la convenuta a rifondere all’attore fr. 3’000.- a titolo di ripetibili. 6. Con l’appello 8 gennaio 2021 che qui ci occupa, avverso dall’attore con risposta 12 febbraio 2021 (a cui hanno poi fatto seguito la replica spontanea 1° marzo 2021 e la duplice spontanea 12 marzo 2021), la convenuta ha chiesto di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi. 7. Il Pretore ha ritenuto che nel caso di specie - come meglio si dirà qui di seguito - i presupposti per poter licenziare in tronco l’attore non fossero assolutamente dati, concludendo poi che a quest’ultimo potevano pertanto essere riconosciuti gli importi da lui richiesti in causa (art. 337c CO), rimasti del resto del tutto incontestati nel loro ammontare, con l’unica precisazione che l’indennità mensile per licenziamento in tronco ingiustificato non era soggetta alle deduzioni per le assicurazioni sociali e che nemmeno potevano essere attribuiti gli interessi di mora. Egli ha innanzitutto ritenuto che il rimprovero secondo cui l’attore non si sarebbe attenuto alle direttive e istruzioni della convenuta, rifiutandosi di “formare un collega”, rispettivamente di istruire i

colleghi, fosse infondato: non era in effetti chiaro se e in che misura l'attore disponesse di conoscenze tecniche rilevanti e fosse con ciò in grado di formare altre persone; non risultava che la convenuta avesse impartito all'attore istruzioni chiare a tale proposito; e nemmeno era stato possibile stabilire quali informazioni, come e quando, l'attore, che per altro si era rivelato collaborativo in più occasioni, si fosse concretamente rifiutato di trasmettere ai colleghi, l'unica testimonianza in senso contrario, quella resa dall'ing. M_____ , dovendo essere apprezzata con una certa cautela già per la sua particolare posizione all'interno della convenuta, di cui tra l'altro era procuratore. Ha poi escluso che il fatto che l'attore avesse sottoposto ad A_____ la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E) fosse tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra le parti. Lo scritto in questione era in effetti stato legittimamente allestito e poi sottoposto ad A_____ , oltretutto su suggerimento dello stesso, a fronte della situazione di disagio palesata negli ultimi mesi del 2016 dall'attore, il quale, dopo le dimissioni del suo superiore ing. H_____ , aveva ritenuto di manifestare la sua preoccupazione alla luce delle aumentate responsabilità (da cui chiedeva di essere esonerato) che gli venivano imposte e che egli riteneva esorbitanti rispetto alle sue mansioni se non addirittura pericolose. Nemmeno risultava che quello scritto, pur essendo anche volto a migliorare altri aspetti contrattuali a favore dell'attore (con in particolare l'estensione del termine di disdetta, oltretutto possibile per la prima volta solo dal 30 giugno 2017, e l'attenuazione della clausola di divieto di concorrenza), fosse idoneo a "mettere sotto pressione" in modo esagerato la convenuta. Ed ha infine escluso che il licenziamento potesse essere giustificato dal fatto che l'attore avesse continuato a tenere dei comportamenti inadeguati, pur essendo stato precedentemente avvertito che non sarebbero stati tollerati. Le allegazioni della convenuta riguardo ai presunti avvertimenti che gli sarebbero stati impartiti erano rimaste molto vaghe, sia riguardo alle modalità concrete seguite, sia riguardo al loro contenuto. L'unico avvertimento certo, quello significato all'attore per scritto il 14 luglio 2015 (doc. 8), era per contro riferito a un episodio ben circoscritto, che nulla aveva a che fare con la presente fattispecie, e meglio a un litigio con un altro collaboratore. 8. In questa sede la convenuta ha ribadito che il licenziamento in tronco dell'attore era in realtà perfettamente giustificato, ciò che comportava l'integrale reiezione della petizione. Con riferimento al primo rimprovero mosso all'attore, quello di essersi rifiutato, in violazione delle direttive e istruzioni ricevute, di formare, rispettivamente istruire, i suoi colleghi, essa ha innanzitutto osservato che, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, l'istruttoria aveva permesso di stabilire che l'attore disponeva di conoscenze e competenze chiare in merito all'uso del forno per la sinterizzazione ed era con ciò in grado di istruire terze persone, che egli era stato richiesto di trasmettere ai suoi colleghi questo suo know-how e che ciononostante si era deliberatamente sottratto a questo suo obbligo. Ciò giustificava la rescissione immediata del contratto. A suo dire, era poi a torto che il giudice di prime cure aveva escluso che il fatto che l'attore avesse sottoposto ad A_____ la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E) fosse tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra le parti. Nulla agli atti permetteva in effetti di ritenere che lo scritto in questione, volto in realtà unicamente a migliorare la posizione contrattuale dell'attore senza alcuna contropartita (se non l'impegno da parte sua, già rientrante però nei suoi obblighi, di collaborare attivamente nella formazione dei suoi colleghi e dunque di rispettare il contratto) e con ciò di natura ricattatoria, fosse stato allestito a seguito della sua preoccupazione di essere confrontato con nuove responsabilità fuori dalla sua portata o con

nuove mansioni addirittura pericolose. Essa ha infine evidenziato che, nonostante la clausola di divieto di concorrenza prevista nel contratto di lavoro (doc. D), tre mesi dopo il licenziamento dell'attore era stata costituita la società _____, che, oltre ad avere una parte dello scopo esattamente identica al suo, si occupava proprio di sinterizzazione, (doc. C e 7), e di cui l'attore sin dall'inizio era Chief Operation Officer (doc. 6) e verosimilmente sempre sin dall'inizio era pure socio tramite _____ e comunque lo era divenuto a tutti gli effetti nell'aprile 2018 (cfr. doc. 3 d'appello [prova questa che è però inammissibile, visto che un analogo documento avrebbe già potuto essere prodotto in precedenza, cfr. art. 317 cpv. 1 CPC]). Ne ha così dedotto che sin dal momento in cui aveva sottoposto ad A_____ la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E) l'attore, in modo scorretto e in malafede, era intenzionato a svolgere un'attività concorrente, ciò che giustificava il suo licenziamento in tronco. 9. Giusta l'art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi, ritenuto che, in base al cpv. 2 della norma, è considerata "causa grave", in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto. La disdetta immediata del contratto ex art. 337 CO configura un provvedimento straordinario ed estremo, ragione per cui la giurisprudenza l'ammette con riserbo, solamente in presenza di 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 (cfr. DTF 127 III 153 consid. 1a; TF 4C.10/2002 del 9 luglio 2002 consid. 3.4). Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 127 III 351 consid. 4a, 130 III 28 consid. 4.1). Quanto al numero, al contenuto e alla portata di questi avvertimenti, la questione dipende dal caso concreto. Ad ogni modo, il datore di lavoro deve comunicare chiaramente al dipendente che le mancanze da lui commesse sono valutate severamente e che la loro ripetizione non rimarrà priva di sanzioni. In altre parole, il dipendente deve essere coscio che determinati suoi comportamenti futuri non saranno tollerati e condurranno al licenziamento immediato: ciò presuppone che essi siano indicati nell'avvertimento o possano perlomeno esservi dedotti (DTF 127 III 153 consid. 1b e 1c). 10. Per sgomberare il campo da ogni possibile equivoco, va immediatamente rilevato che la terza ed ultima circostanza evocata dalla convenuta nel suo appello, quella secondo cui l'attore, nonostante la clausola di divieto di concorrenza prevista nel contratto di lavoro (doc. D), sin dal momento in cui aveva sottoposto ad A_____ la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E) sarebbe stato intenzionato a svolgere un'attività concorrente, da lui poi effettivamente svolta con la società _____ costituita 3 mesi dopo, non era idonea, oltre a non essere stata sufficientemente provata, a giustificare il suo licenziamento in tronco del 1° dicembre 2016. In effetti, per giurisprudenza invalsa, prima della fine del rapporto di lavoro, nulla impedisce a un lavoratore di intraprendere dei preparativi in vista di mettersi per conto proprio, fermo restando che l'obbligo di fedeltà gli vieta invece, prima della fine del contratto, di iniziare a fare concorrenza al suo datore di lavoro (DTF 117 II 72 consid. 4a, 138 III 67 consid. 2.3.5). 11. Più complessa è la questione di sapere se il licenziamento in tronco dell'attore possa essere giustificato dal fatto che egli si sarebbe rifiutato di formare l'ing. M_____ (non risultando invece, e non essendo comunque stato provato, che la convenuta avesse a suo tempo chiesto all'attore di formare altri suoi colleghi e lo avesse poi rimproverato per non averlo fatto), oppure ancora dal fatto che avrebbe

sottoposto ad A_____ la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E).

11.1. Dagli atti di causa - essendo preliminarmente opportuno ripercorrere brevemente i fatti alla base della controversia tra le parti - è risultato che nel corso del 2013 la convenuta aveva provveduto a installare un forno per la sinterizzazione, rivelatosi assai complesso e di difficile gestione (teste ing. H_____ ad 8 e 10; interrogatorio di A_____ p. 2 e dell'attore p. 5). L'attività di sinterizzazione era gestita dal punto di vista tecnico dall'ing. H_____ e dal punto di vista pratico dall'attore, il quale faceva capo ad altri dipendenti della convenuta per l'attività produttiva vera e propria (cfr. testi ing. H_____ ad 3 e 6 e _____ p. 4 seg.; interrogatorio dell'ing. M_____ p. 2 e di _____ p. 1 seg.). Il 14 luglio 2015 (doc. 8) l'attore, segnatamente a seguito di un litigio avuto con un collega, è stato formalmente richiamato al rispetto dei suoi superiori e dei suoi collaboratori. Nel luglio 2016 la convenuta, dopo aver discusso con l'ing. H_____, ha elaborato un progetto di riorganizzazione dell'area tecnica, di cui l'attore era venuto a conoscenza (cfr. doc. G), che tra le altre cose prevedeva l'alleggerimento della struttura, con in particolare l'auspicata rinuncia alla collaborazione dello stesso, che per il momento però era ancora stato ritenuto indispensabile per le particolari conoscenze e competenze della materia di cui disponeva, con effetto dal 2018 (doc. H; cfr. testi ing. H_____ ad 32 e _____ ad 17). A fine agosto 2016, l'ing. H_____ ha disdetto il suo rapporto di lavoro con la convenuta per la fine di quell'anno (cfr. teste ing. H_____ ad 15) e quest'ultima gli ha pertanto affiancato, dal 1° novembre 2016, l'ing. M_____ (cfr. interrogatorio dell'ing. M_____ p. 1), il quale avrebbe dovuto riprenderne le mansioni e nel frattempo ha pure chiesto all'attore di fornirgli la sua attiva collaborazione. A detta della convenuta, l'attore si sarebbe tuttavia rifiutato di collaborare con lui fintanto che non sarebbe stata accettata la bozza d'accordo sottoposta ad A_____ il 30 novembre 2016 (doc. E).

11.2. Il Pretore non può essere seguito laddove ha accertato che non era chiaro se e in che misura l'attore disponesse di conoscenze e competenze rilevanti della materia e fosse con ciò in grado di formare l'ing. M_____, l'istruttoria avendo chiarito che costui, pur non sapendo tutto, disponeva senz'altro, già per il fatto che l'attività di sinterizzazione era stata da lui pacificamente gestita dal punto di vista pratico per diversi anni, di un know-how meritevole di essere trapassato, ciò che del resto era stato da lui ammesso nel doc. E (in cui aveva dato atto dell'esistenza di "proprie competenze acquisite negli anni in AP 1" idonee ad essere trasferite a terze persone) ed era stato confermato anche da gran parte delle persone sentite nella causa (cfr. testi ing. H_____ ad 2, 8, 9, 10, 12 e 24, _____ p. 4 seg., _____ p. 3, _____ p. 5, _____ p. 2; interrogatorio dell'ing. M_____ p. 1 e di A_____ p. 2). Nemmeno può essere seguito laddove ha aggiunto che neppure risultava che la convenuta avesse chiaramente chiesto all'attore di collaborare con l'ing. M_____, l'esistenza di un'istruzione in tal senso non essendo in realtà mai stata contestata in causa (cfr. doc. G, petizione p. 5 e 9 e replica p. 2 segg., in cui l'attore ha anzi dichiarato di non essersi mai rifiutato di dare informazioni all'ing. M_____) ed essendo comunque stata confermata anche in sede testimoniale (cfr. teste _____ p. 4). Il Pretore ha tuttavia ragione laddove ha osservato che la convenuta non aveva però sufficientemente provato se e in che misura l'attore - che evidentemente a quel momento non era entusiasta, e anzi era fors'anche restio, di farsi "tagliar fuori" dall'azienda

trasmettendo spontaneamente tutte le sue conoscenze e competenze all'ing. M _____ - si sarebbe effettivamente rifiutato di fornirgli le necessarie informazioni. Dall'istruttoria è in effetti risultato che egli, dal 1° novembre al 1° dicembre 2016, cioè nei primi 30 giorni in cui l'ing. M _____ era stato alle dipendenze della convenuta (e aveva dovuto principalmente occuparsi di acquisire le competenze dell'ing. H _____), aveva senz'altro provveduto a trasmettergli almeno parte delle competenze di cui disponeva (cfr. interrogatorio dell'ing. M _____ p. 1, il quale ha quantificato nel 10% l'entità delle informazioni ricevute inerenti il processo a fronte di quelle che egli riteneva di dover disporre). La circostanza che l'attore si sarebbe rifiutato di collaborare con ing. M _____, già smentita da quanto precede, è invece stata riportata unicamente da quest'ultimo (cfr. interrogatorio dell'ing. M _____ p. 1 seg.) e, per altro solo per sentito dire, da A _____ (cfr. interrogatorio di A _____ p. 2 seg.), con due dichiarazioni che però devono essere apprezzate con un certo riserbo atteso che il primo era un procuratore della convenuta (ciò che aveva già indotto il giudice di prime cure a valutare con una certa cautela quanto da lui dichiarato, senza che in questa sede la convenuta avesse avuto da ridire) e che il secondo ne era il direttore generale (cfr. doc. II), specie a fronte dell'opposta versione dei fatti resa dall'attore (cfr. interrogatorio dell'attore p. 5). Stando così le cose, visto che per il resto era stato possibile accertare solo che al momento del passaggio di consegne dall'attore all'ing. M _____ vi erano stati dei non meglio precisati "attriti" e "problemi" (cfr. teste _____ p. 4) ma nulla più, non è possibile concludere che la versione dei primi due, non suffragata da ulteriori prove, fosse maggiormente attendibile di quella dell'attore (cfr. TF 5A_56/2018 del 6 marzo 2018 consid. 4.2.2). 11.3 . Contrariamente a quanto preteso dalla convenuta, nemmeno si può ritenere che la bozza d'accordo 30 novembre 2016 (doc. E), allestita per altro su esplicito suggerimento di A _____, fosse di natura ricattatoria e con ciò a sua volta tale da giustificare il licenziamento in tronco dell'attore. La convenuta non è innanzitutto riuscita a dimostrare l'erroneità dell'accertamento pretorile secondo cui lo scritto in questione sarebbe stato legittimamente allestito dall'attore a seguito della sua preoccupazione di essere confrontato con nuove responsabilità fuori dalla sua portata o con nuove mansioni addirittura pericolose. Essa, in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), non ha in effetti censurato le considerazioni di fatto e di diritto (ed in particolare l'assenza di una puntuale contestazione in sede di risposta dell'allegazione in tal senso esposta dall'attore con la petizione) che avevano indotto il giudice di prime cure a decidere in quel senso. Ad ogni buon conto è incontestabile, al di là della soggettiva impressione avuta da A _____, che quello scritto, volto a puntualizzare alcuni aspetti non regolati nel contratto (l'esenzione della responsabilità dell'attore per eventuali lavori richiesti dalla convenuta non attinenti alla sua mansione) rispettivamente a ridefinirne altri - tutto sommato marginali - già regolati a suo tempo (l'estensione del termine di disdetta a 6 mesi con una prima disdetta possibile solo per il 30 giugno 2017 e la limitazione da 24 a 12 mesi della durata del divieto di concorrenza con l'aggiunta di una controprestazione di fr. 15'000.-), non era affatto idoneo a "mettere sotto pressione" in modo esagerato la convenuta (dal fatto che l'attore, in caso di accettazione, si fosse impegnato a "fornire il massimo supporto all'azienda, anche da un punto di vista operativo nei lavori che l'azienda richiederà, oltre che nel passaggio delle proprie competenze acquisite negli anni in AP 1, indistintamente dalla persona o dalle persone a cui l'azienda vorrà che AO 1 le tramandi" e a "non possedere alcun documento cartaceo o informatico

legato a AP 1 al momento della cessazione del rapporto lavorativo. Nel caso in cui in futuro dovesse venirne in possesso per qualsiasi ragione, tale documento sarà immediatamente distrutto o reso inutilizzabile ” non potendosi ancora dedurre che egli, in caso di mancata accettazione, avrebbe invece potuto agire, ed anzi avrebbe senz’altro agito, in senso opposto, assumendo così un comportamento anticontrattuale), la quale avrebbe dunque potuto tranquillamente rifiutarsi di sottoscriverlo o proporre a sua volta degli emendamenti senza temere di veder altrimenti peggiorata la sua posizione. Anche in questo caso solo l’ing M_____ (cfr. interrogatorio dell’ing. M_____ p. 1 seg.) e A_____ (cfr. interrogatorio di A_____ p. 2 seg.), della cui limitata forza probatoria già si è detto, hanno dichiarato, rendendo per altro una versione dei fatti opposta a quella fornita dall’attore (cfr. interrogatorio dell’attore p. 6), che la collaborazione dell’attore con l’ing. M_____ sarebbe stata da lui condizionata all’accettazione della bozza di accordo, ossia che il suo attuale rifiuto di collaborare non sarebbe stato categorico. 11.4. Nelle particolari circostanze, in presenza di un collaboratore che al momento del passaggio di consegne all’ing. M_____ aveva avuto dei non meglio precisati “attriti” e “problemi” (ma comunque gli aveva già fornito diverse informazioni e soprattutto non risultava essersi rifiutato in modo categorico di collaborare con lui) e che, su richiesta della controparte, aveva provveduto a sottoporle una nuova bozza di accordo che non aveva in realtà nulla di ricattatorio, la convenuta, prima di eventualmente licenziarlo in tronco, avrebbe dovuto in buona fede comunicargli la mancata accettazione di quella proposta e soprattutto avvertirlo in modo chiaro e inequivocabile, non bastando l’avvertimento significatogli per tutt’altre ragioni circa un anno e mezzo prima (doc. 8), che la mancata piena e attiva collaborazione con l’ing. M_____, se reiterata, avrebbe potuto comportare l’adozione di un provvedimento del genere. 12. Ne discende che l’appello della convenuta dev’essere respinto nella misura in cui è ricevibile. Le spese giudiziarie della procedura di secondo grado seguono la soccombenza (art. 106 cpv. 1 CPC), ritenuto però che, trattandosi di una controversia derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso non superiore a fr. 30'000.-, non possono essere addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Per questi motivi, richiamato l’art. 106 CPC decide: I. L’appello 8 gennaio 2021 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. II. Non si prelevano spese processuali. L’appellante rifonderà alla controparte fr. 1'500.- per ripetibili. III. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2. Per la seconda Camera civile del Tribunale d’appello Il presidente II vicecancelliere Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno 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 lett. a e 100 cpv. 1 LTF) .

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