

TI_GERICHTE 12.2021.179 vom 9. Mai 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-05-09, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.179

FR: TI_GERICHTE 12.2021.179 du 9 mai 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2021.179 del 9 maggio 2022

Regeste

Contratto di lavoro - disdetta abusiva - disdetta a membro commissione personale Cumulo di azioni Lpar. e CO

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 09.05.2022 12.2021.179

Contratto di lavoro - disdetta abusiva - disdetta a membro commissione personale Cumulo di azioni Lpar. e CO

Incarto n. 12.2021.179 Lugano 9 maggio 2022 /jh 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.2017.191 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 - promossa con petizione 5 ottobre 2017 da AO 1 patrocinata dall' PA 2 contro AP 1 patrocinata dall' PA 1 con cui l'attrice ha chiesto in via principale l'annullamento della disdetta e il suo reintegro alle dipendenze della datrice di lavoro e in via cautelare il suo reintegro provvisorio per la durata della procedura ai sensi delle disposizioni sulla LPar nonché, in via subordinata, la condanna della convenuta al pagamento di fr. 42'870.60 oltre interessi a titolo di indennità per licenziamento abusivo; domande avversate dalla controparte, che ha postulato la rieiezione della petizione; richieste sulle quali il Pretore aggiunto ha statuito con sentenza 15 ottobre 2021, accogliendo parzialmente la petizione con conseguente condanna della convenuta al pagamento di fr. 32'000.- oltre interessi al 5% dal 31 maggio 2017; appellante la convenuta con appello 24 novembre 2021 con cui chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di respingere integralmente la petizione, protestando le spese giudiziarie di entrambe le sedi; mentre con risposta 5 gennaio 2022 l'attrice postula la rieiezione del gravame, pure con protesta di spese e ripetibili di secondo grado; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. AO 1 è entrata alle dipendenze di AP 1 a partire dal 1° luglio 2003 come ausiliaria a chiamata e dal 1° febbraio 2014 è stata assunta a tempo indeterminato con un grado di occupazione del 60% quale addetta del reparto recapiti presso la sede di T_____, per un salario annuo lordo di fr. 41'622.-. Il contratto di lavoro rinvia al CCL _____ e al relativo codice di condotta, parti integranti dello stesso (doc. G e 3, teste _____ Z_____, verbale 25 ottobre 2018, pag. 1). B. A seguito della nascita della sua terza figlia il 10 novembre 2014, AO 1 ha beneficiato di un congedo maternità e di un congedo non pagato fino al 1° settembre 2015. A fronte della richiesta della dipendente di potere beneficiare di giri di recapito più brevi per meglio conciliare gli impegni famigliari con quelli lavorativi, dal 1° gennaio 2016 essa è stata trasferita nel team di recapito di L_____ - _____ (doc. C). A partire da tale data, inoltre, AO 1 è divenuta membro della neo costituita Commissione del personale (CoPe) per la Regione _____ L_____ (doc. O e P). C. Dal 7 all'11 aprile 2016

AO 1 è risultata inabile al lavoro per malattia (doc. DDD). E' poi subentrata un'inabilità lavorativa è divenuta di lunga durata a causa di una sindrome ansioso-depressiva (doc. EEE, FFF, NNN, FF, QQ). Durante la malattia la dipendente e i responsabili della datrice di lavoro si sono riuniti in più occasioni per discutere della situazione medica e lavorativa di AO 1, allo scopo di trovare una soluzione condivisa in merito al suo rientro sul posto di lavoro (doc. II – LL, FF – GG). Gli incontri non hanno tuttavia dato esito positivo. D. Nel frattempo, in un apposito incontro indetto il 20 ottobre 2016, la datrice di lavoro ha rimproverato alla dipendente di avere pubblicato su Facebook un articolo apparso su un quotidiano riguardante la AP 1 e di averlo commentato in modo irrispettoso e dannoso per l'immagine dell'azienda (doc. GG), avvertendola formalmente per iscritto il medesimo giorno che non sarebbero più state tollerate violazioni al codice di condotta e al regolamento interno della Regione _____ e che ulteriori mancanze nel comportamento avrebbero portato alla risoluzione del rapporto di lavoro in via ordinaria o con effetto immediato (doc. EE). E. Nel successivo incontro di data 23 novembre 2016 AP 1 ha comunicato alla dipendente che il rapporto di lavoro, in assenza delle condizioni indispensabili per la sua continuazione, sarebbe stato sciolto secondo i tempi e i modi previsti dal relativo CCL e l'ha esonerata con effetto immediato dal presentarsi sul posto di lavoro “ per la percentuale di abilità dichiarata dal medico curante ” (doc. Z). Con scritto raccomandato 9 febbraio 2017 AP 1 ha notificato a AO 1 la disdetta del rapporto di lavoro con effetto al 31 maggio 2017 a seguito della rottura dell'indispensabile legame di fiducia. La datrice di lavoro le ha rimproverato un comportamento poco collaborativo nel cercare una soluzione che permettesse un suo rientro sul posto di lavoro dopo la malattia, respingendo “ due proposte di impiego accettabili ” e rifiutandosi “ di guidare lo scooter elettrico DXP ” in dotazione presso la AP 1. A motivazione della disdetta quest'ultima ha altresì rilevato che la successiva certificazione medica di non idoneità a guidare tali veicoli aziendali aveva comportato il decadimento delle condizioni necessarie per adempiere al contratto. La dipendente aveva inoltre assunto un atteggiamento irrispettoso nei confronti dei suoi superiori e violato il codice di condotta, menzionando al riguardo l'avvertimento del 20 ottobre 2016 (doc. W). Con scritto raccomandato 24 febbraio 2017 AO 1, per il tramite del sindacato S_____, ha contestato la disdetta, da lei ritenuta abusiva, chiedendo il reintegro nelle sue mansioni (doc. V). Con risposta 7 marzo 2017 la datrice di lavoro ha confermato la bontà della disdetta (doc. U). F. Con petizione 5 ottobre 2017 AO 1, al beneficio dell'autorizzazione ad agire (doc. SS), ha convenuto in giudizio AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2, chiedendo in via principale l'annullamento della disdetta 9 febbraio 2017 con conseguente reintegro alle dipendenze della datrice di lavoro e, in via cautelare, il suo reintegro provvisorio per la durata della procedura ai sensi delle disposizioni sulla LPar nonché, in via subordinata, la condanna della convenuta al pagamento di fr. 42'870.60 oltre interessi al 5% dal 19 aprile 2017 a titolo di indennità per licenziamento abusivo. L'attrice, invocando le norme della LPar, ha addotto che il licenziamento sarebbe avvenuto a seguito delle sue richieste di potere svolgere il lavoro con orari regolari e compatibili con quelli dell'asilo nido allo scopo di conciliare al meglio i suoi impegni familiari con gli obblighi lavorativi. In tal senso il suo licenziamento costituirebbe un trattamento discriminatorio basato sul sesso in relazione alla sua situazione di mamma. La disdetta non poggerebbe su alcun valido motivo e sarebbe altresì abusiva siccome notificata durante il periodo in cui era membro della Commissione del personale per la Regione _____ L_____. Oltre che per la sua attività sindacale, il licenziamento sarebbe avvenuto per il fatto di avere fatto valere in buona fede pretese derivanti dal

rapporto di lavoro. G. Con risposta 9 novembre 2017 la convenuta si è integralmente opposta alla petizione, osservando che la disdetta sarebbe giustificata da sufficienti motivi oggettivi e contestando un suo asserito carattere discriminatorio, rispettivamente che la dipendente sia stata licenziata per la sua attività sindacale. H. Esperita l'istruttoria di causa e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore aggiunto, con decisione 15 ottobre 2021 qui impugnata, ha parzialmente accolto la petizione. Dopo avere respinto la pretesa formulata a titolo principale, il primo giudice ha accolto la domanda subordinata limitatamente all'importo di fr. 32'000.-, condannando di conseguenza AP 1 al pagamento di tale somma, oltre interessi al 5% dal 31 maggio 2017, in favore di AO 1, senza prelevare oneri processuali e obbligando la convenuta a rifondere alla controparte fr. 4'800.- a titolo di ripetibili. I. Con appello 24 novembre 2021 la convenuta ha chiesto la riforma del giudizio impugnato nel senso di respingere integralmente la petizione, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi. Con risposta 5 gennaio 2022 l'attrice si è opposta integralmente al gravame, protestando spese e ripetibili di appello. Considerato in diritto:

1. 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 ampiamente 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'impugnata decisione 15 ottobre 2021 è stata recapitata all'appellante il 26 ottobre seguente (v. tracciamento dell'invio inc. OR.2017.191), per cui l'appello 24 novembre 2021 è tempestivo, così come lo è la risposta inoltrata dall'attrice nel termine di 30 giorni ai sensi dell'art. 312 cpv. 2 CPC. 2. Preliminarmente si osserva che l'autorizzazione ad agire 5 luglio 2017 è stata rilasciata dal Segretario assessore della Pretura di Lugano per tutte le pretese non conciliate fatte valere dall'attrice, ovvero sia per quelle formulate in via principale invocando le disposizioni sulla LPar, sia per quella subordinata chiedente la condanna della convenuta al pagamento di un'indennità a titolo di disdetta abusiva fondata sulle disposizioni del CO (doc. SS). Di principio e in termini generali ci si potrebbe chiedere se essa possa essere ritenuta valida (al riguardo cfr. la decisione di questa Camera del 2 settembre 2019 inc. n. 12.2018.28). In concreto, tuttavia, a questo stadio della lite, ritenuto che l'unico tema ancora dibattuto in questa sede concerne la domanda formulata in via subordinata dall'attrice fondata sulle norme del CO, appare superfluo e contrario al principio di economia processuale procedere per un tale motivo con la riforma della decisione impugnata nel senso di dichiarare irricevibile la petizione a causa dell'assenza di una valida autorizzazione ad agire, tanto più che le parti né se ne dolgono né sostengono che da ciò sia derivato loro un pregiudizio. 3. Nella decisione impugnata il Pretore aggiunto ha dapprima escluso l'applicabilità delle disposizioni sulla LPar alla fattispecie, posto che almeno dal 3 maggio 2016 alla base delle richieste dell'attrice non vi era più la questione inerente a una maggiore conciliabilità tra i suoi impegni familiari con quelli lavorativi bensì quella della salvaguardia della propria personalità e della sua salute psichica e fisica. Il primo giudice ha al riguardo altresì rilevato che in ogni caso al momento della disdetta il termine di protezione di cui all'art. 10 LPar era già decorso infruttuoso. In merito alla domanda formulata in via subordinata concernente l'abusività della disdetta, egli, accertato che l'attrice al momento della disdetta era membro della Commissione del personale (CoPe) per la Regione _____ L_____, ha ritenuto applicabile alla fattispecie l'art. 336 cpv. 2 lett. b CO, e ha concluso che la datrice di lavoro, a cui

incombeva l'onere della prova, non era riuscita a dimostrare che il licenziamento si fondava su un motivo giustificato, riconoscendone pertanto il carattere abusivo. Tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto il Pretore aggiunto ha infine riconosciuto all'attrice la somma di fr. 32'000.- (pari a poco meno di 9 mensilità) a titolo di indennità per licenziamento abusivo in applicazione dell'art. 2.30.6.3 CCL _____, che in deroga all'art. 336a cpv. 2 CO prevede un massimo di dodici mensilità. 4. In questa sede è contestata unicamente la conclusione del Pretore aggiunto in merito alla pretesa da lui riconosciuta per l'importo di fr. 32'000.- e formulata a titolo subordinato dall'attrice. Al riguardo l'appellante contesta che l'attrice possa beneficiare della protezione prevista dall'art. 336 cpv. 2 lett. b CO, l'attività di AO 1 quale rappresentante dei dipendenti non avendo avuto alcuna relazione causale con il suo licenziamento. 4.1 Giusta l'art. 336 cpv. 2 lett. b CO la disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva se data, tra l'altro, durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta. Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che se un licenziamento è avvenuto durante il periodo di protezione sancito dall'art. 336 cpv. 2 lett. b CO vi è la presunzione che lo stesso sia abusivo, indipendentemente dal fatto che quella circostanza sia o meno causale o che il lavoratore licenziato abbia effettivamente svolto delle attività in virtù del suo incarico. È sufficiente che al dipendente sia stata notificata la disdetta durante il suo mandato (sentenza del TF 4C.459/1996 del 12 agosto 1997 consid. 2b, in: JAR 1998, 199; TF 4A_387/2016 del 26 agosto 2016, consid. 5; II CCA inc. n. 12.1998.12 del 16 settembre 1998 in Rep. 1998, pag. 243, inc. n. 12.2006.155 del 23 febbraio 2007; Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR*, 7 a ed., n. 12 ad art. 336 CO; Brunner/Bühler/Waeber, *Commentaire du contrat de travail*, 2 a ed., n. 10 ad art. 336 CO; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, n. 32 ad art. 336 CO; Portmann/Rudolph, *Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR*, 7 a ed., n. 18 seg. ad art. 336 CO; Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail, Code annoté*, 2 a ed., n. 2.5 segg. e riferimenti): in tal caso il datore di lavoro, se non vuole incorrere nelle sanzioni previste dall'art. 336a CO, deve provare di aver avuto un giustificato motivo di disdetta e che esso è causale al licenziamento. Si ha, in altre parole, un'inversione dell'onere della prova (Streiff/von Kaenel / Rudolph, *op. cit.*, *ibidem*; Brunner/Bühler/Waeber, *op. cit.*, *ibidem*; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, n. 32 ad art. 336 CO; Portmann/Rudolph, *op. cit.*, n. 17 ad art. 336 CO; Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, *ibidem*). 4.2 Ciò premesso e contrariamente a quanto reputa l'appellante, la circostanza che l'attrice nella sua veste di rappresentante dei lavoratori si sia limitata a partecipare a una riunione della Commissione del personale con la direzione della Regione _____ e a richiedere delle informazioni, rispettivamente che lo svolgimento di tali attività e il fatto che AO 1 fosse rappresentante dei lavoratori nulla avrebbe a che fare con il licenziamento, non hanno alcuna rilevanza. In concreto non è contestato che la disdetta è stata significata all'attrice durante il periodo in cui ella era membro della menzionata. In virtù dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO l'esistenza di un nesso causale tra il licenziamento e la sua funzione è pertanto presunta: spetta alla datrice di lavoro dimostrare l'esistenza di un giusto motivo di licenziamento e che la disdetta è determinata proprio da questa ragione. Contrariamente a quanto sembra pretendere l'appellante, non è sufficiente a provare la fondatezza dei motivi di licenziamento da lei invocati il fatto che la disdetta non sia riconducibile al ruolo o all'attività concretamente svolti dalla dipendente quale rappresentante dei lavoratori. 5. Un

motivo giustificato ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO è dato quando sussiste una ragione che, agli occhi di un datore di lavoro ragionevole e ponderato – pur non essendo sufficiente a fondare una disdetta immediata – non permette di evitare il provvedimento del licenziamento (Wyler//Heinzer , Droit du travail, 4 a ed., pag. 801 seg.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., ibidem ; Portmann/Rudolph , op. cit., n. 17 ad art. 336 CO; Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez , op. cit., n. 10 ad art. 336 CO; Favre/ Munoz/Tobler , op. cit., n. 2.5 seg. ad art. 336 CO con riferimenti alla giurisprudenza). Ciò è il caso allorquando il lavoratore contravviene alle regole dell'impresa o alle norme contrattuali in modo tale che una proficua collaborazione non sembra più possibile: trattasi di motivi inerenti la persona del lavoratore, sia in relazione alla prestazione sia al comportamento (TF 4D_14/2014 del 7 luglio 2014; 4A_387/2016 del 26 agosto 2016). Anche motivi oggettivi, ad esempio economici, possono giustificare il licenziamento ai sensi della norma in questione (DTF 138 III 359; 133 III 512). Compete al giudice apprezzare le singole situazioni e l'insieme delle circostanze, al fine di stabilire se esista o meno un motivo giustificato di licenziamento (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez , op. cit., n. 10 ad art. 336). Come già ricordato dal Pretore aggiunto, inoltre, secondo le disposizioni del CCL _____ (doc. B) e del relativo Accordo supplementare (doc. 44), applicabili alla fattispecie, oltre a quanto previsto dall'art. 336 CO la disdetta è considerata abusiva se essa è significata al dipendente senza un motivo sufficientemente obiettivo (art. 2.30.4 e 2.30.6.3 lett. a CCL _____). Sono motivi sufficientemente obiettivi in particolare un carente rendimento o comportamento, la violazione di obblighi legali o contrattuali, l'incapacità, l'inattitudine o l'indisponibilità a svolgere l'attività lavorativa concordata o un'insufficiente disponibilità del collaboratore a prestare un altro lavoro ragionevolmente accettabile (Accordo supplementare al CCL _____, doc. 44).

6. Nella decisione impugnata il Pretore aggiunto ha concluso che la datrice di lavoro, a cui incombeva l'onere della prova, non aveva dimostrato che la disdetta del rapporto di lavoro fosse stata significata all'attrice per i motivi da lei invocati e ha concluso che il licenziamento non era sorretto da motivi obiettivi tali da non potere ragionevolmente esigere la continuazione del rapporto di lavoro.

6.1 Il primo giudice ha innanzitutto considerato che le due proposte di reinserimento formulate dalla datrice di lavoro, volte a permettere il rientro della dipendente dopo la sua inabilità lavorativa per malattia, non costituivano delle proposte oggettivamente accettabili, di modo che quest'ultima non poteva essere rimproverata di averle rifiutate, a maggior ragione a fronte dell'obbligo della datrice di lavoro di agevolare il reinserimento dei lavoratori che per motivi di salute hanno delle limitazioni, anche solo transitorie (art. 2.21.3 CCL _____).

6.1.1 In merito alla prima proposta di rientro presso il team _____ di L_____, il Pretore aggiunto ha ritenuto che essa in realtà non costituiva una soluzione alla situazione che aveva determinato i problemi di salute della collaboratrice, siccome l'inabilità lavorativa era proprio insorta a causa delle difficoltà incontrate presso quel circolo di recapito, in particolare con i suoi superiori. L'appellante critica questa conclusione, osservando che il rientro della dipendente sarebbe avvenuto con premesse diverse, visto che essa sarebbe intervenuta con la “ team leader ” di quella sede al fine di tutelare la dipendente. La censura è irricevibile, la circostanza essendo stata addotta tardivamente, e con ciò irritualmente, solo in questa sede (art. 317 cpv. 1 CPC). Ad ogni modo essa non è suffragata da alcun elemento probatorio, peraltro nemmeno indicato dall'appellante, di modo che è pure infondata. A comprova che la proposta sarebbe stata accettabile per la dipendente, l'appellante adduce che l'attrice medesima si era detta disposta a rientrare nel team _____ di L_____ - _____, come emerge dal

verbale dell'incontro del 20 ottobre 2016 (doc. FF). La censura è ininfluyente. Il fatto che durante l'incontro di ottobre l'attrice abbia dichiarato di essere disposta a rientrare in quel team ancora non significa che la proposta fosse per lei accettabile o che lo fosse nei mesi precedenti di giugno o luglio quando invece l'ha rifiutata, la situazione essendosi nel frattempo modificata. Al riguardo occorre innanzitutto osservare che la dichiarazione della dipendente è avvenuta contestualmente a quella della datrice di lavoro, secondo cui l'inidoneità a guidare lo scooter elettrico avrebbe comportato il licenziamento. Nell'incontro del 20 ottobre 2016 l'unica proposta di rientro in discussione era infatti quella di riprendere il lavoro nella sede di M _____, dove era imposto ai dipendenti di utilizzare lo scooter elettrico a tre ruote per recapitare la posta. L'utilizzo di tale veicolo avrebbe tuttavia avuto delle pesanti conseguenze sulla salute dell'attrice a causa dei seri problemi alla schiena di cui soffriva. La datrice di lavoro, benché informata fin da subito dalla dipendente di questi disturbi, si è limitata a comunicarle che l'inidoneità a condurre lo scooter avrebbe comportato la fine del rapporto di lavoro (cfr. consid. 6.1.2). Il 20 ottobre 2016, inoltre, lo stato di salute della dipendente era migliorato rispetto a quello del 15 luglio 2016, quando le era stato imposto di riprendere l'attività presso il team _____ di L _____, tanto che il medico l'aveva considerata abile al lavoro nella misura del 30% (doc. 29, 34, 35). Nel corso dell'estate 2016, invece, la salute dell'attrice era ulteriormente peggiorata, tanto da necessitare poi la presa a carico da parte di uno psichiatra (teste _____ K _____, verbale 27 febbraio 2019, pag. 1, doc. QQ, doc. II, doc. FFF). In tali circostanze è comprensibile e giustificato che la dipendente a fronte della prospettiva di licenziamento, pur di non perdere il posto di lavoro dopo 14 anni di servizio, si sia dichiarata disposta a rientrare nel circolo di recapito dove erano insorti i problemi che le avevano causato la depressione. Questo non significa tuttavia che nell'estate 2016 ciò fosse per lei altrettanto accettabile, ritenuto che l'istruttoria ha confermato che l'inabilità lavorativa a causa dello stato ansioso – depressivo insorta a partire dal mese di aprile 2016 era da ricondurre alle difficoltà organizzative e alle tensioni con i suoi superiori, venutesi a creare proprio sul luogo di lavoro nella sede di recapito di L _____ – _____ (teste _____, verbale 27 febbraio 2019, pag. 1 seg.; doc. EEE). Al riguardo non soccorre all'appellante il rinvio al certificato medico del dr. _____ P _____ (doc. AA), specialista in neurochirurgia, la cui consultazione è stata chiesta dal medico curante allo scopo di valutare il problema fisico alla schiena e di chiarire l'opportunità di un intervento chirurgico per risolvere la situazione. Egli si è dunque espresso limitatamente a tale contesto, senza entrare nel merito della sindrome ansioso-depressiva e delle sue possibili cause. 6.1.2 In merito all'unica proposta di reinserimento formulata dalla datrice di lavoro il 15 luglio 2016 riguardante il team _____ di M _____ e l'obbligo di utilizzo dello scooter per il recapito della posta, l'appellante ribadisce in questa sede la tesi secondo cui l'inidoneità definitiva a guidare lo scooter elettrico, accertata dai medici, avrebbe fatto venire meno i requisiti indispensabili per continuare ad adempiere agli obblighi lavorativi, trattandosi di un mezzo di lavoro e condizione d'impiego per tutti gli addetti al recapito. Al riguardo l'appellante si limita a proporre una personale interpretazione di alcune risultanze istruttorie, senza confrontarsi adeguatamente e in maniera esaustiva con le argomentazioni del Pretore aggiunto, di modo che su questo punto l'appello si rileva irricevibile per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC). Ad ogni modo dall'istruttoria è emerso che in occasione dell'incontro del 15 luglio 2016 la dipendente aveva confermato di non essere disposta a riprendere l'attività nel Team _____ di L _____ – _____ a causa della

presenza di _____ M _____, suo superiore che riteneva responsabile della sua inabilità lavorativa, mentre si era detta disponibile a rientrare in qualsiasi altro team di recapito, anche esterno alla sede della Regione L _____. (doc. II). Alla proposta di riprendere l'attività lavorativa nel Team _____ di M _____, che presupponeva l'utilizzo dello scooter per il recapito della posta, AO 1 ha fin da subito informato la datrice di lavoro che la guida dello scooter era incompatibile con i suoi problemi alla schiena. Previa autorizzazione del medico curante, la dipendente si è tuttavia detta disposta a fare una prova con tale mezzo (doc. II, pag., 3 e 4). L'utilizzo dello scooter è poi stato ritenuto incompatibile con i problemi alla schiena della dipendente dal medico curante (doc. HH), dal medico specialista in neurochirurgia (doc. AA) e da ultimo, dopo il licenziamento, anche dal medico internista incaricato dall'assicurazione perdita di guadagno della AP 1. La censura dell'appellante, secondo cui il Pretore aggiunto avrebbe dovuto considerare la proposta accettabile siccome i certificati medici, che attestavano l'inidoneità alla guida, erano successivi alla data dell'incontro, risulta inconsistente, la dipendente avendo da subito fatto presente alla datrice di lavoro che non avrebbe potuto usare lo scooter a causa dei suoi problemi di salute. Malgrado il medico curante avesse confermato l'inidoneità alla guida già il 3 agosto 2016 (doc. HH), la datrice di lavoro, contravvenendo al suo obbligo di protezione della personalità ai sensi dell'art. 2.27 CCL- _____ e art. 328 CO, non si è più attivata per cercare una soluzione accettabile per il reinserimento della dipendente, limitandosi a prospetterle lo scioglimento del rapporto di lavoro già durante il successivo incontro del 20 ottobre 2016, nel caso in cui l'inidoneità alla guida fosse stata confermata definitivamente, e ciò malgrado l'attrice si fosse dichiarata disponibile a riprendere l'attività lavorativa (doc. FF). Occorre altresì aggiungere che il contratto di lavoro non prevedeva l'obbligo di utilizzare lo scooter elettrico e, anzi, dal 2006 e fino al suo trasferimento nella sede di L _____ - _____ nel gennaio 2016 le parti si erano esplicitamente accordate affinché la dipendente mettesse a disposizione il suo veicolo privato per il servizio di recapito (doc. J, G e D), ciò che è sempre avvenuto, come ammesso dalla medesima convenuta (risposta, ad 12, pag. 12). Dall'istruttoria non risulta peraltro che lo scooter elettrico fosse l'unico mezzo aziendale per il recapito in uso alla AP 1 né emergono altri elementi da cui dedurre che l'inidoneità alla guida di un tale mezzo per motivi di salute impedisse alla dipendente di fornire la prestazione lavorativa pattuita, tanto più che proprio nel periodo in cui l'attrice attendeva una proposta accettabile e compatibile con il suo stato di salute, la datrice di lavoro ha assunto del nuovo personale nelle sedi di V _____ e T _____ e in quest'ultima sede ha anche aumentato a tempo determinato delle percentuali lavorative allo scopo di diminuire le ore complessive dei collaboratori (teste _____ F _____, verbale 6 settembre 2018, pag. 3 e 4). 6.2 In merito agli asseriti comportamenti irrispettosi che la dipendente avrebbe tenuto e che la datrice ha posto a fondamento della disdetta, il Pretore aggiunto, premesso che la datrice di lavoro aveva omesso di indicare di quali comportamenti si trattasse, ha ritenuto che in assenza di mancanze successive a quella che aveva portato all'avvertimento del 20 ottobre 2016 a seguito del commento pubblicato su Facebook, quest'ultimo provvedimento disciplinare e i fatti all'origine dell'avvertimento non potevano essere motivi sufficienti per giustificare la decisione di licenziamento. A mente dell'appellante, il Pretore aggiunto avrebbe errato a ritenere che dopo il 20 ottobre 2016 non vi sarebbero state altre manchevolezze e lo rimprovera di non avere tenuto conto del fatto che la dipendente le avrebbe sottaciuto la sua abilità lavorativa in occasione dell'incontro del 20 ottobre 2016. A torto. Innanzitutto dagli atti emerge come durante quell'incontro l'attrice abbia fin

dall'inizio comunicato alla datrice di lavoro che sia il medico di famiglia sia il medico – psichiatra ritenevano che fosse pronta a rientrare in maniera graduale sul posto di lavoro. È la datrice di lavoro che a fronte di tale dichiarazione ha affermato che una ripresa lavorativa sarebbe stata autorizzata solo dopo aver ricevuto “ l'esito ufficiale ” da parte del medico dell'assicurazione indennità perdita di guadagno (doc. FF). In tali circostanze pretendere che la rottura del rapporto di fiducia fra le parti possa essere addebitata all'attrice o utilizzata per fondare la disdetta è del tutto abusivo e indegno di tutela. 6.3 In definitiva la datrice di lavoro, a cui incombeva l'onere di allegazione e della prova in virtù dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO, non ha addotto alcuna circostanza da cui potere dedurre che la continuazione del rapporto non fosse più ragionevolmente esigibile e che la disdetta fosse sorretta da un motivo oggettivo. AP 1 ha altresì ommesso di allegare e dimostrare che nell'ambito dei posti vacanti non fosse disponibile un altro impiego confacente ai bisogni dell'attrice. E' pertanto a giusta ragione che il Pretore aggiunto ha riconosciuto il carattere abusivo della disdetta. 7. Ne discende che l'appello presentato dalla convenuta deve essere respinto nella misura in cui è ricevibile e la decisione impugnata confermata (art. 318 cpv. 1 lett. a CPC). Le spese processuali e le ripetibili della procedura d'appello, calcolate sulla base di un valore litigioso complessivo di fr. 32'000.-, seguono la soccombenza (art. 106 CPC). Considerato che in questa sede è restata litigiosa unicamente la pretesa subordinata fondata sulle disposizioni del CO, l'art. 114 lett. a CPC non trova applicazione (Tappy , Code de procédure civile commenté, n. 9 ad art. 114 CPC, Dietschy – Martenet , Code de procédure civile, n. 17 ad art. 113 e n. 5 seg. ad art. 114 CPC; TF 4A_276/2014 del 25 febbraio 2015 consid. 4.1 in fine). 8. Il valore di causa supera ampiamente la soglia di fr. 15'000.- prevista all'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 95 e 106 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, decide: 1. L'appello 24 novembre 2021 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile . Di conseguenza la sentenza 15 ottobre 2021 della Pretura di Lugano, sezione 2, è confermata. 2. Gli oneri processuali di fr. 3'500.- sono a carico dell'appellante, che rifonderà alla controparte identico importo per ripetibili d'appello. 3. Notificazione: - ; - , . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2. 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.