

TI_GERICHTE 12.2022.142 vom 2. März 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-03-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.142

FR: TI_GERICHTE 12.2022.142 du 2 mars 2023

IT: TI_GERICHTE 12.2022.142 del 2 marzo 2023

Regeste

Lavoro, licenziamento in tronco

Erwägungen

E. 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 superiore ai fr. 10'000.-. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato entro il termine di 30 giorni (art. 311 CPC). Introdotto il 3 ottobre 2022 contro la decisione impugnata (notificata il 12 settembre 2022) l'appello è così tempestivo. Come è tempestiva la relativa risposta del 5 dicembre 2022 (art. 312 CPC).

E. 2

Litigiosi rimangono, in questa sede, il salario fino al termine ordinario di disdetta e l'indennità per licenziamento immediato ingiustificato, pretese che dipendono dalla legittimità di tale provvedimento. Al riguardo il Pretore ha accertato che il licenziamento immediato era avvenuto già il 1° aprile 2019 tant'è che V_____ N_____ aveva ingiunto all'attore di lasciare la riunione e consegnargli le chiavi come pure gli altri oggetti del suo ufficio e che da allora l'interessato non si era più presentato al lavoro. Il Pretore ha scartato per contro la tesi della convenuta secondo cui il licenziamento sarebbe stato frutto di una duplice causa (il testé menzionato rifiuto opposto dal dipendente quel 1° aprile e lo scambio di messaggi dell'indomani), posto che quel giorno il licenziamento immediato era già avvenuto e dunque lo scambio di messaggi riguardava la mera messa in atto della brusca interruzione del rapporto di lavoro (sentenza impugnata, pag. 4). Il primo giudice si è quindi interrogato se l'atteggiamento di AP 1 all'incontro del 1° aprile 2019 integrava un grave motivo di licenziamento secondo l'art. 337 CO. Ricordato l'obbligo di fedeltà e subordinazione del lavoratore (art. 321 a CO), valido anche per un agente immobiliare (il quale pur disponendo di una certa indipendenza, rimane verso i terzi un ausiliario giusta l'art. 101 CO), il Pretore ha sottolineato che il dovere di avvisare il datore di lavoro configura un'espressione di quell'obbligo, a maggior ragione per quelle informazioni che gli vengono chieste direttamente. Ciò posto, il diniego opposto dall'attore integrava un grave motivo di licenziamento poiché la richiesta del datore di lavoro di ricevere i dati dei potenziali clienti per spiegare loro le ragioni della mancata assunzione dell'incarico e sottoporli l'eventuale alternativa di demolire l'immobile e vendere il terreno era assolutamente legittima. La pretesa dell'attore di fornire lui stesso quella spiegazione per il fatto che gli interessati lo avevano cercato in virtù di una conoscenza extra professionale e avevano interloquuto soltanto con lui, non era invece una valida giustificazione, il rapporto

con i fratelli A_____ inserendosi nel perimetro lavorativo del dipendente che aveva sottoposto loro un contratto d'intermediazione immobiliare con la convenuta. E avendo informato personalmente i fratelli A_____, l'attore aveva determinato la loro reazione negativa, tant'è che essi gli avevano ingiunto – a seguito di tale comunicazione – di non trasmettere i propri dati alla AO 1 con la quale non volevano avere più nulla a che fare (doc. N). L'avessero di contro ricevuta dal titolare quella spiegazione (con toni più "neutrali" rispetto a quelli usati dall'attore "palpabilmente" coinvolto), non poteva escludersi che la loro reazione sarebbe stata meno oppositiva, a maggior ragione se avessero sentito la proposta alternativa – che non consta sia stata fatta dall'attore – di abbattere la casa e vendere il solo terreno (loc. cit., pag. 4 a 6). Quanto all'obiezione dell'attore di non avere consegnato alla convenuta i dati richiesti siccome M_____ A_____ gli aveva chiesto di non fornire informazioni private su di loro, il Pretore ha rigettato la tesi perché dalla deposizione di quest'ultima si evinceva che essa era stata contattata da AP 1 soltanto dopo il di lui licenziamento del 1° aprile 2019 e che solamente a quel momento costui le aveva comunicato che la _____ non intendeva vendere la loro casa, come confermava del resto lo scritto 4 aprile 2019 della stessa M_____ A_____ (doc. N).

Appurata l'inconsistenza dei motivi addotti dall'attore, il Pretore ha vagliato se prima di licenziarlo in tronco la convenuta non avesse dovuto avvertirlo delle possibili conseguenze del suo rifiuto, posto che il licenziamento non risultava da una reiterata violazione di un obbligo contrattuale per il quale il lavoratore era già stato avvertito. Pur non escludendo la possibilità di prescindere da un richiamo se dall'atteggiamento del lavoratore emerge l'inutilità di una tale iniziativa (segnatamente per la persistenza di una condotta ostile che non lascia trasparire alcun ravvedimento o presa di coscienza), il Pretore ha constatato che, comunque sia, l'interessato era stato sufficientemente avvertito. Dalla deposizione della teste P_____ G_____ (segretaria della convenuta) risultava infatti che il licenziamento era stato pronunciato solo dopo il reiterato diniego del dipendente di consegnare a V_____ N_____ quel contatto e nonostante l'avvertimento del titolare sulle conseguenze di un tale rifiuto. Vista anche la risolutezza del lavoratore su un tema che era già stato discusso in riunioni precedenti, mal si comprendeva, per il Pretore, cos'altro V_____ N_____ avrebbe dovuto fare (pag. 6 seg.).

E. 3

L'appellante rimprovera al primo giudice di avere esaminato i presupposti di un licenziamento immediato alla luce di una fattispecie che non era quella da cui, stando alla datrice di lavoro, sarebbe scaturita la definitiva decisione di porre termine al rapporto di lavoro. La convenuta – obietta l'attore – non avrebbe mai inteso licenziarlo già il 1° aprile 2019, avendo più volte dichiarato in causa che quel giorno la decisione non era ancora matura e che l'elemento decisivo che ha compromesso irrimediabilmente il rapporto di fiducia sarebbe stato il "ricatto" ch'egli avrebbe messo in atto successivamente per ottenere un certificato di lavoro a lui favorevole. Facendo astrazione da quanto esposto dalla convenuta, cui spettava di definire il perimetro del licenziamento, il Pretore si sarebbe così sospinto oltre le affermazioni della controparte e avrebbe cercato d'ufficio una verità materiale in violazione del principio attitatorio e della massima dispositiva (art. 55 e 58 CPC; appello, pag. 10 seg.). L'attore trascura tuttavia che il Pretore, accertando che il licenziamento in tronco era avvenuto già il 1° aprile 2019 al termine della riunione di team, ha seguito la sua propria tesi, avendo egli a più riprese (cfr. petizione, pag. 7 e pag. 9; ancor più chiaro: replica, pag. 5 segg., e memoriale conclusivo: pag. 8 e 11 segg.) contestato la posizione della convenuta – poi scartata dal primo giudice – che intendeva fare risalire

l'interruzione immediata del rapporto di lavoro alla comunicazione formale del 3 aprile 2019 (doc. M). Perché il Pretore, nelle circostanze descritte, avrebbe leso il principio attitatorio non è dunque dato di comprendere, anche perché nulla impediva al primo giudice di interpretare ogni eventuale ambiguità nella reazione di V_____ N_____ (che per altro aveva immediatamente allontanato quel 1° aprile 2019 il dipendente, privandolo da subito del salario, e chiesto la riconsegna delle chiavi dell'auto e degli oggetti aziendali) a discapito del dichiarante (cfr. Blesi , in: Fachhandbuch Arbeitsrecht -Expertenwissen für die Praxis, 2018, pag. 249 n. 7.14 seg. con riferimenti). Senza contare che la convenuta stessa riconosce ora che il licenziamento immediato dell'attore si è perfezionato a quel momento e che non era dunque possibile licenziarlo (in tronco) una seconda volta (risposta all'appello, pag. 2 e pag. 4 seg.). Al riguardo non giova pertanto attardarsi. Va da sé che ai fini del giudizio circa l'esistenza di una causa grave per la risoluzione immediata del rapporto di lavoro entreranno in linea di conto nel caso specifico unicamente le circostanze che si sono prodotte fino a quel 1° aprile 2019, ad esclusione degli avvenimenti successivi (Portmann/Rudolph in: Basler Kommentar, OR I, 7 a ed., n. 10 ad art. 337 CO; Donatiello in: Commentaire romand, CO I, 3 a ed., con rinvii).

E. 4

L'appellante deplora altresì che il Pretore abbia basato la legittimità del licenziamento sul fatto che egli avrebbe impedito alla convenuta di contattare i potenziali venditori "per spiegare loro le ragioni del diniego della AO 1 [...] nonché per sottoporgli l'eventuale alternativa di demolire l'immobile e vendere il loro terreno". Lamentando di nuovo una violazione del principio attitatorio e della massima dispositiva, l'attore rileva che tali argomentazioni non figuravano nella risposta né nella duplica della convenuta. Per tacere del fatto che la sua condotta – che semmai era inquadrabile alla stregua di una grave insubordinazione suscettibile di rompere il rapporto di fiducia fra le parti, circostanza ch'egli tuttavia contestava – non era tale da impedire alla convenuta di contattare i fratelli A_____, dal momento che V_____ N_____ sapeva di quale proprietà si stesse parlando (memoriale, pag. 11). A parte il fatto che il Pretore, nel citato passaggio, si è limitato ad accertare la legittimità della richiesta del datore di lavoro di ricevere i dati dei potenziali clienti, l'appellante perde di vista che la convenuta in realtà ha accennato negli allegati preliminari – quanto meno per sommi capi – al motivo per cui il suo titolare intendeva contattare personalmente i potenziali venditori della casa di _____ (cfr. duplica, pag. 6 ad. 2.1.2 [l'obiettivo (...) era quello di offrire ai signori A_____ una valida e sostenibile possibilità di vendita, tenendo conto del contesto degli accadimenti"], dopo che nella risposta, pag. 5, essa aveva indicato che "un eventuale interessato avrebbe acquistato indicativamente al valore del terreno, senza considerare l'eventuale valore residuo dell'immobile, tenuto conto dei gravi fatti di sangue avvenuti"). Che poi il rifiuto di fornire alla datrice di lavoro i chiesti dati non le avrebbe impedito di contattare i fratelli A_____ è una congettura personale dell'attore, oltretutto discutibile ove appena si consideri che entrambi vivevano fuori Cantone (così il fratello: nel Canton Argovia) o all'estero (così la sorella: nel Regno Unito) e nulla toglieva, comunque sia, alla legittimità della richiesta della AO 1 . La doglianza manca quindi di consistenza.

E. 5

L'appellante contesta dipoi che il reiterato rifiuto – come ha accertato il Pretore avuto riguardo alla nota riunione del 1° aprile 2019 – di fornire a V_____ N_____ il contatto dei fratelli A_____ abbia incrinato irrimediabilmente il rapporto di fiducia al

punto da giustificare il licenziamento immediato. Egli rileva che una situazione del genere (con il suo rifiuto di dare seguito alla medesima richiesta) si era verificata già nel febbraio 2019 senza che ciò avesse però provocato una reazione particolare del titolare della convenuta, come ha avuto modo di confermare lo stesso V_____ N_____ nel suo interrogatorio dell'8 febbraio 2021. E siccome lo stesso comportamento non aveva destato allora alcuna reazione, esso non doveva essere di particolare gravità per la datrice di lavoro e – per la teoria del cosiddetto vincolo alla prima reazione – non poteva essere qualificato in modo diverso due mesi dopo. Tanto più che se il primo rifiuto del febbraio 2019 poteva al limite infastidire la convenuta che non aveva ancora deciso se assumere o meno il mandato, il contesto era del tutto diverso il 1° aprile 2019, i vertici della medesima avendo deciso di non volere vendere la casa in questione. Per non avere considerato tale circostanza e non avere spiegato perché il precedente episodio non fosse di rilievo l'appellante si duole di un accertamento erroneo dei fatti e di una violazione del diritto di essere sentito (memoriale, pag. 11 seg.). Ora, che il Pretore non abbia menzionato – né quindi considerato – il precedente rifiuto opposto – ritualmente allegato (v. petizione, pag. 6) e ripreso nel memoriale conclusivo (pag. 4) – dal lavoratore è vero. Così come non si può a priori negare ogni rilevanza a tale episodio, non foss'altro perché esso verteva sulla medesima tematica che ha poi portato al licenziamento in tronco. Contrariamente all'opinione dell'attore, nondimeno, il richiamo al principio della "Bindung an erste Reaktion" (v. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7 a ed., n. 15 ad art. 337 CO) non è pertinente per una duplice ragione. Da un lato perché – per quanto indicato dallo stesso appellante – il rifiuto era avvenuto in due momenti differenti (il primo quando non era ancora chiaro se l'incarico sarebbe stato assunto, il secondo invece dopo quella decisione) e pertanto le circostanze non erano del tutto paragonabili. Dall'altro perché il principio invocato impedisce, in sostanza, di tornare su un episodio che è stato sanzionato con un semplice ammonimento, un avvertimento formale o finanche con un licenziamento ordinario per convertirlo poi in un licenziamento immediato, a prescindere dalla gravità dell'infrazione commessa (loc. cit.). Situazione che è manifestamente estranea alla fattispecie in esame. Ciò non toglie che la mancata reazione di V_____ N_____ al rifiuto dell'attore di consegnargli i dati dei clienti già nel febbraio del 2019 (v. interrogatorio del titolare della convenuta 8 febbraio 2021, pag. 11) andrà considerato al momento di valutare la gravità del diniego del 1° aprile 2019.

E. 6

L'appellante nega inoltre che l'attore sia stato avvertito, alla riunione del 1° aprile 2019, delle conseguenze (licenziamento in tronco) in caso di mancata consegna dei dati relativi ai potenziali venditori. Egli obietta che tale accertamento si regge sulla sola testimonianza di P_____ G_____ (la storica segretaria di V_____ N_____) sebbene né la convenuta (nei suoi allegati preliminari) né il titolare della medesima (che avrebbe proferito quella minaccia) nel suo interrogatorio né tanto meno gli altri testi chiamati dalla controparte abbiano accennato alla circostanza. Ciò posto, l'attore contesta che il Pretore potesse fondare la sua decisione su fatti che esulavano dalle tesi di fatto allegare dalla controparte e per di più sulle risultanze di una sola testimonianza (memoriale, pag. 12 seg.). Si conviene con l'appellante che, per non svuotare di significato l'onere di allegazione e di deduzione delle prove (art. 55 cpv. 1 CPC), il giudice può prendere in considerazione solo i fatti esplicitamente allegati o che perlomeno risultano implicitamente da altri fatti debitamente allegati (DTF 144 III 519 consid. 5.1 e 5.3.2; più recentemente: II CCA del 5 settembre 2022, inc. 12.2021.104, consid. 8.3). Al riguardo l'obiezione dell'appellata

secondo cui il giudice non sarebbe vincolato dalle allegazioni delle parti cade nel vuoto poiché non considera che in concreto la procedura (ordinaria: art. 247 cpv. 2 lett. b n. 2 CPC e contrario) non è retta dal principio inquisitorio (né attenuato né tanto meno illimitato) e il giudice non accerta dunque d'ufficio i fatti nonostante si tratti di una vertenza in materia di diritto del lavoro (ma con valore litigioso superiore a fr. 30'000.-; cfr. II CCA del 20 aprile 2021, inc. 12.2020.148, consid. 5.1). Si dà inoltre atto all'attore che non v'è traccia negli allegati preliminari (ma a ben vedere neppure in quello conclusivo) di un suo avvertimento alla riunione del 1° aprile 2019, ciò che la convenuta d'altronde nemmeno contesta. In simili circostanze il Pretore si è erroneamente fondato su dei fatti – emersi dalla sola audizione di una teste ma non dalle altre e nemmeno da quella del diretto interessato – che non sono stati allegati. Ne discende che ai fini del giudizio non si può tenere conto di un previo avvertimento al lavoratore in relazione ai fatti incriminati. Al riguardo l'appello è così provvisto di buon fondamento. Sulla questione di sapere se, visto il reiterato rifiuto (tra le due e le quattro volte: verbali 4 novembre 2020 pag. 11 [teste G _____], 18 gennaio 2021 pag. 3 [teste Nü _____] e 8 febbraio 2021 [interrogatorio N _____]) di AP 1 di consegnare i dati dei potenziali clienti, si sarebbe potuto – comunque sia – prescindere da un previo avvertimento, si tornerà invece in appresso (sotto, consid. 7.2 e 7.3).

E. 7

L'appellante fa valere che il rifiuto di consegnare alla datrice di lavoro il contatto dei fratelli A _____ non giustificava un licenziamento immediato e non costituiva una lesione dell'art. 321 a CO. Il rifiuto andava contestualizzato alla luce della decisione della convenuta di non volersi occupare della vendita della casa in questione. A parte ciò, l'attore rileva che soltanto una violazione persistente di un'istruzione chiara e legittima del datore di lavoro e malgrado il previo avvertimento giustifica una disdetta immediata per lesione di un obbligo di fedeltà. Se non che un tale avvertimento difettava in concreto e il rifiuto del 1° aprile 2019 è avvenuto dopo che un primo diniego (due mesi prima) non aveva suscitato reazioni particolari da parte del titolare della convenuta. Oltre a ciò – soggiunge l'appellante – il proprio comportamento era onorevole e mirava non a danneggiare la datrice di lavoro bensì a proteggere i suoi conoscenti che gli avevano chiesto di non trasmettere alla convenuta i propri dati. La sua condotta non era dunque uno sfacciato rifiuto bensì era "umanamente comprensibile". A tal proposito l'appellante rileva che la dichiarazione di M _____ A _____ secondo cui essa avrebbe appreso del rifiuto della _____ di assumere il mandato al momento stesso in cui lui le avrebbe anche riferito del suo licenziamento è errata, la prima comunicazione essendo già avvenuta in precedenza e la teste essendosi così sbagliata poiché comprensibilmente confusa e provata dagli eventi. L'appellante ribadisce dipoi che il diniego di comunicare i dati dei clienti non rappresentava un ostacolo insormontabile e che a ogni modo l'esame dell'obbligo di fedeltà (art. 321 a CO) non poteva prescindere dalla sua posizione all'interno dell'azienda in cui egli non ricopriva alcuna carica dirigenziale e percepiva un salario modesto. Da ultimo l'appellante lamenta che il Pretore non abbia speso parola per esaminare se, alla luce delle circostanze, non fosse esigibile per la datrice di lavoro procedere con una disdetta ordinaria (memoriale, pag. 13 a 16).

E. 7.1

Dall'argomento relativo all'errore della teste M _____ A _____ nel riferire il momento in cui l'attore le avrebbe comunicato il rifiuto della convenuta di assumere il mandato va subito sgombrato il campo. La censura non è suffragata da alcun riscontro

probatorio ma si fonda su una mera congettura personale che è smentita dalla inequivocabile dichiarazione della teste (verbale 4 novembre 2020 pag. 5), della cui attendibilità non v'è motivo di dubitare. Ciò posto, l'appellante non può nemmeno essere seguito laddove giustifica il suo comportamento con la scusa di avere assecondato la richiesta di M_____ A_____ di non fornire i suoi contatti alla convenuta (doc. N), tale richiesta essendo intervenuta – per quanto testé illustrato – dopo la riunione del 1° aprile 2019.

E. 7.2

Per quel che riguarda i presupposti dell'art. 337 CO, il datore di lavoro può disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. 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 appare essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo. Manchevolezze minori possono sì giustificare una disdetta immediata, ma solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 142 III 579 consid. 4.2, 130 III 28 consid. 4.1). L'avvertimento può tuttavia – anche in questi casi – essere tralasciato se dall'atteggiamento del lavoratore risulta chiaro che esso si rivelerebbe inutile (Streiff/von Kaenel/Rudolph , op. cit., n. 13 ad art. 337 CO, pag. 1123 con rinvii). Sapere se in un caso concreto il licenziamento immediato è giustificato da una causa grave dipende dall'insieme delle circostanze. Il giudice esamina secondo il suo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando tutte le circostanze del caso concreto in applicazione dei principi di diritto e dell'equità, fra cui la posizione del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, la gravità, la frequenza o la durata delle mancanze, qual è stata o avrebbe potuto essere l'entità del relativo danno, l'atteggiamento assunto dal dipendente nei confronti di sollecitazioni, richiami o ammonimenti o il rischio di recidiva (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1, 127 III 153 consid. 1c). In particolare la posizione del dipendente, la sua funzione e le responsabilità affidategli possono comportare un maggior rigore nella valutazione del suo dovere di diligenza e fedeltà (STF 4A_225/2018 del 6 giugno 2019 consid. 4.1 e 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 3.2.1). Lo stesso vale nel caso di una violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 321 a CO), fermo restando che anche in tale evenienza la sanzione dovrà essere proporzionata alla violazione in causa (Etemi , Le pouvoir de direction de l'employeur, Berna 2022, pag. 383 n. 868; Wyler , Droit du travail, 4 a ed., pag. 110 seg.). Il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, deve in ogni caso recarne la prova.

E. 7.3

Ciò premesso, non fa dubbio – come ha accertato il Pretore – che la richiesta di V_____ N_____ di farsi consegnare i dati dei potenziali venditori per comunicargli personalmente l'esito della sua decisione ed evitare ogni eventuale strumentalizzazione da parte dell'attore (che non condivideva la strategia del suo principale) fosse chiara e – non da ultimo per la delicatezza del caso (sopra, lett. C) – anche legittima. Ciò nondimeno l'interesse del datore di lavoro non va neppure enfatizzato, visto che (come evidenzia l'appellante) si trattava di comunicare la rinuncia all'assunzione della vendita della casa e che per di più nulla lasciava intendere che i fratelli A_____ (cui la

questione neppure è stata sottoposta durante la loro deposizione) sarebbero stati disposti ad accettare la – non meglio specificata – proposta alternativa di V_____ N_____ di demolire la casa e vendere il solo terreno. Si aggiunge che l'eventuale danno d'immagine per la convenuta (titolare della licenza _____ per il Sottoceneri) sarebbe stato in ogni caso contenuto, dato che i fratelli A_____ nemmeno erano domiciliati nel Cantone Ticino (M_____ A_____ nemmeno in Svizzera). Se poi è vero – come ha rilevato il primo giudice – che il rapporto tra l'attore e i fratelli A_____ si inseriva nel perimetro lavorativo del primo, è altrettanto vero che gli interessati avevano sin dall'inizio interloquuto esclusivamente con AP 1 che gli era stato introdotto da un loro conoscente (verbali 4 novembre 2020 pag. 4 [M_____ A_____] e 8 febbraio 2021 pag. 4 [AP 1]). Certo, il rifiuto di fornire i dati era aggravato dal fatto che il medesimo era stato reiterato in presenza anche degli altri collaboratori del team. D'altro lato esso era attenuato dalla comprensibile volontà (trattandosi di un "suo" caso) di comunicare personalmente la decisione ai diretti interessati (verbali 25 novembre 2020 pag. 6 in fondo [B_____ M_____] e 18 gennaio 2021 pag. 3 e pag. 5 [C_____ Nü_____]). Tenuto poi conto della diversa natura – senza alcun rapporto con il comportamento incriminato – dei due avvertimenti pronunciati il 13 dicembre 2016 e il 23 ottobre 2017 (sopra, lett. B) , della posizione subalterna (assistente agente immobiliare) e del modesto stipendio conseguito dal lavoratore (media mensile di fr. 3'507.- nel 2017, di fr. 3'591.- nel 2018 e di fr. 4350.- nei primi tre mesi del 2019: sopra, lett. A), la violazione dei doveri contrattuali da parte di quest'ultimo non raggiungeva la necessaria gravità da giustificare un licenziamento immediato. Tutto sommato essa configurava una violazione di media gravità che, non da ultimo vista anche la mancata reazione (nemmeno con un ammonimento) allo stesso diniego due mesi prima (verbale 8 febbraio 2021 pag. 11 [V_____ N_____]), imponeva un previo avvertimento dell'interessato che nulla consentiva di ritenere a priori inutile. Che poi, dopo la riunione del 1° aprile 2019, la continuazione del rapporto di lavoro non fosse più ragionevolmente esigibile – almeno fino al termine ordinario di disdetta – lo ha smentito di fatto la stessa convenuta nella misura in cui ancora in prima sede ha indicato senza equivoco, quale motivo del licenziamento in tronco, la combinazione di due fatti: il rifiuto reiterato di fornire le note informazioni e il successivo "ricatto" messo in atto per ottenere un certificato di lavoro favorevole (risposta, pag. 8). Ricatto, che a detta della stessa datrice di lavoro, avrebbe rappresentato la "goccia che ha fatto traboccare il vaso" (loc. cit., pag. 3) ma che, per quanto illustrato dianzi (sopra, consid. 3), non poteva essere considerato ai fini del giudizio. Non dandosi così i presupposti per ammettere una risoluzione immediata del rapporto di lavoro nel senso dell'art. 337 CO, l'appello va pertanto accolto sul principio e la sentenza impugnata riformata di conseguenza.

E. 8

Relativamente alle conseguenze del licenziamento ingiustificato (art. 337 c CO), l'appellante ribadisce le richieste di prima sede sulle quali il Pretore non si è dovuto chinare dopo essere giunto alla conclusione opposta. L'attore ripropone la pretesa di fr. 12'327.25 (dedotti gli usuali oneri sociali) a titolo di salario dovuto per i mesi di aprile, maggio e giugno 2019 (ovvero fino al termine di disdetta ordinaria: art. 337 c cpv. 1 e 335 c cpv. 1 CO) oltre interessi del 5% dal 1° aprile 2019 come pure la richiesta d'indennità per licenziamento ingiustificato di fr. 21'124.- (dedotti gli usuali oneri sociali) oltre interessi del 5% dalla medesima data. Quanto ai motivi, egli rinvia agli argomenti addotti davanti al Pretore (memoriale, pag. 16). La convenuta – che chiede la conferma della decisione impugnata – non spende invece parola sulle due pretese. La questione ha tuttavia già

formato oggetto di contraddittorio in prima sede ed è matura per il giudizio. Nulla osta dunque al suo esame da parte di questa Camera, anche perché la celerità e l'economia processuali prevalgono in simili casi sul principio del doppio grado di giurisdizione (Bastons Bulletti in: CPC, Petit commentaire , Basilea 2021, n. 6 ad art. 318 CPC con riferimento a DTF 143 III 42 consid. 5.4).

E. 8.1

Per quel che è della prima pretesa, giova ricordare che il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto (art. 337 c cpv. 1 CO). In concreto l'attore ha calcolato in fr. 11'562.- (lordi) il salario cui egli avrebbe avuto diritto per i tre mesi in questione, fondandosi sul salario mensile di fr. 3'854.- accertato dalla disoccupazione (doc. R). A ciò egli ha aggiunto fr. 999.50 a titolo di indennità per giorni di vacanza (fr. 200.70 [salario lordo giornaliero] x 1.66 [giorni di vacanza al mese] x 3) e fr. 670.50 (fr. 223.50 x 3) a titolo di contributi LPP a carico del datore di lavoro, togliendo poi quanto ha riscosso dalla cassa di disoccupazione nel periodo aprile-giugno 2019 (fr. 904.75; doc. R). Onde una pretesa di fr. 12'327.25, da cui dedurre ancora gli usuali oneri sociali (petizione, pag.

E. 8.2

Quanto al versamento di un'indennità in applicazione dell'art. 337 c cpv. 3 CO, l'attore ha rivendicato con la petizione (pag. 10) sei mensilità di salario, per complessivi fr. 23'124.- lordi (da cui dedurre gli oneri sociali), facendo valere ch'egli ha subito un "grande contraccolpo" a seguito del licenziamento, essendosi dovuto rivolgere alla disoccupazione. Pretesa ch'egli ha poi ridotto con l'allegato conclusivo a fr. 21'124 lordi (da cui dedurre gli oneri sociali), ovvero a cinque mensilità calcolate sulla base di fr. 4'350.- l'una (la media percepita negli ultimi 3 mesi: doc. G4), dolendosi fra l'altro di essere stato umiliato davanti agli altri collaboratori per avere respinto una pretestuosa richiesta del titolare (loc. cit., pag. 15 seg.). La convenuta ha rifiutato invece ogni addebito in tal senso e fatto leva sulla durata contenuta del rapporto di lavoro e soprattutto sulla condotta del lavoratore, contraddistinta da numerosi "alti e bassi" e culminata nel grave fatto che ha portato al licenziamento a fronte di una sua più che legittima richiesta (risposta, pag. 9, e duplice, pag. 6 seg.). Per quel che concerne la determinazione dell'indennità, da decidere in applicazione del libero apprezzamento del giudice, entrano in considerazione, tra l'altro, il tipo e la durata dei rapporti di lavoro, l'età del lavoratore, la sua posizione gerarchica all'interno dell'impresa, la situazione personale, gli effetti economici del licenziamento, la gravità della lesione dei diritti della personalità del lavoratore, la gravità della colpa del datore di lavoro o l'eventuale colpa concomitante del dipendente , come pure la modalità con cui la disdetta è stata comunicata (da ultimo: II CCA del 15 novembre 2022, inc. 12.2022.104, consid. 7.1 con rinvii). Nessuno di questi fattori è di per sé decisivo. Contrariamente alla lettera dell'art. 337 c cpv. 3 CO, dottrina e giurisprudenza ne negano il carattere facoltativo. L'esenzione del datore di lavoro dal pagamento dell'indennità costituisce perciò un caso eccezionale, in cui (nonostante il licenziamento in tronco ingiustificato) vi è l'assenza di un suo comportamento censurabile, oppure in presenza (ma solo unitamente ad altre circostanze giustificanti tale risultato) di una grave concolpa del dipendente (da ultimo II CCA del 16 settembre 2021, inc. 12.2020.138, consid. 5.1). In concreto, tenuto conto dei riscontri processuali, e in particolare della relativa corta durata del rapporto d'impiego (33 mesi), dei due avvertimenti che (seppure senza rapporto con il comportamento incriminato)

sono stati pronunciati in questo esiguo arco di tempo e della concolpa non irrilevante del lavoratore (che ha rifiutato di dare seguito a un ordine legittimo del principale, per di più davanti agli altri collaboratori) nel licenziamento, ma senza trascurare con ciò gli effetti economici del medesimo (che hanno costretto l'interessato, già al beneficio di un salario modesto, a rivolgersi alla disoccupazione, prima di ritrovare una nuova non meglio precisata occupazione nella primavera del 2021 [verbale 8 febbraio 2021 pag. 1 e memoriale conclusivo, pag. 15]), si giustifica di riconoscergli un'indennità pari a una mensilità di stipendio. L'indennità prevista dall'art. 337 c cpv. 3 CO non è soggetta a prelievi di contributi delle assicurazioni sociali, vista la sua natura particolare. L'importo lordo va pertanto versato integralmente all'attore senza deduzioni sociali (v. II CCA del 31 maggio 2021, inc. 12.2020.123, consid. 17.2). Nulla muta – sotto il profilo dell'art. 58 cpv. 1 CPC – che l'appellante ne abbia chiesto invece la deduzione, visto che comunque nel complesso egli ottiene assai meno di quanto richiede. Si giustifica inoltre, una volta di più, di calcolare l'indennità in base allo stipendio medio (oscillante) degli ultimi 12 mesi (Donatiello, op. cit., n. 17 ad art. 337 c CO con riferimenti) che ammonta a fr. 3'728.- mensili (arrotondati; doc. G3 e G4). Al riguardo l'appello va dunque accolto in tale misura oltre agli interessi del 5% dal 1° aprile 2019.

E. 9

Se ne conclude che l'appello è parzialmente accolto e la decisione impugnata deve essere riformata nel senso di quanto esposto ai consid. 8.1 e 8.2. Le spese giudiziarie di seconda sede, calcolate su un valore litigioso di fr. 33'451.25 (determinante anche per un eventuale ricorso al Tribunale federale), seguono la vicendevole soccombenza (art. 106 cpv. 2 CPC). Gli oneri processuali, stabiliti sulla base degli art. 2, 7 e 13 LTG, ammontano a fr. 3'000.- e sono posti per il 44% a carico della convenuta e per il resto a carico dell'appellante, che rifonderà alla controparte fr. 400.- per ripetibili ridotte.

E. 10

L'odierno giudizio impone una diversa ripartizione delle ripetibili di prima sede (ma non delle spese che il Pretore non ha inspiegabilmente fissato). Tenuto conto del vicendevole grado di soccombenza (43% della convenuta, 57% dell'attore), quest'ultimo verserà alla controparte fr. 600.- per ripetibili ridotte. Per questi motivi, richiamati l'art. 106 CPC, la LTG e il RTar, decide: I. L'appello 3 ottobre 2022 di AP 1 è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 9 settembre 2022 del Pretore del Distretto di Lugano, sezione 1, è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta e di conseguenza: a) AO 1 è condannata a pagare a AP 1 l'importo di fr. 10'370.-, già al netto delle deduzioni dei premi dovuti alle assicurazioni sociali (salvo i premi LPP) che saranno pagati in aggiunta dalla datrice di lavoro, e di fr. 765.25, oltre interessi al 5% dal 1° aprile 2019, a titolo di salario dovuto secondo l'art. 337c cpv. 1 CO. b) AO 1 è condannata a pagare a AP 1 l'importo di fr. 3'728.- oltre interessi del 5% dal 1° aprile 2019 a titolo di indennità per licenziamento ingiustificato (art. 337c cpv. 3 CO). c) È accertato che AO 1 corrisponderà a AP 1 l'importo di fr. 2'890.-, dedotti gli usuali oneri sociali, se il diritto di compera di cui al DG 4857/14.03.2019 annotato sul fondo part. _____ RFD di _____ verrà esercitato (invariato). 3. Non si prelevano tasse e spese di giustizia, mentre l'attore rifonderà alla convenuta fr. 600.- per ripetibili ridotte. II. Le spese processuali d'appello, di fr. 3'000.-, sono poste per il 56% a carico dell'appellante e per il 44% a carico dell'appellata cui l'appellante rifonderà fr. 400.- per ripetibili ridotte di seconda sede. 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 (pagina seguente) 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.