

TI_GERICHTE 12.2022.23 vom 17. Juni 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-06-17, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.23

FR: TI_GERICHTE 12.2022.23 du 17 juin 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2022.23 del 17 giugno 2022

Erwägungen

E. 17

marzo 2022 (a cui hanno fatto seguito la replica spontanea 31 marzo 2022 e la duplica spontanea 14 aprile 2022), l'attore ha chiesto in via principale la riforma del querelato giudizio nel senso di accogliere la petizione e in via subordinata l'annullamento della pronuncia pretorile con rinvio dell'incanto al primo giudice per nuova decisione nel senso dei considerandi, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi. Egli ha ribadito che il suo licenziamento doveva essere considerato abusivo e che alla convenuta doveva essere rimproverata una violazione dell'obbligo di tutela del lavoratore. 5. Secondo l' art. 335 cpv. 1 CO , un contratto di lavoro concluso a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti. Nel diritto del lavoro svizzero prevale la libertà di disdetta, per cui una disdetta non deve di principio basarsi su un motivo specifico per essere valida. Il diritto di ciascuna parte contraente di rescindere unilateralmente il contratto è tuttavia limitato dalle disposizioni sulla disdetta abusiva (art. 336 segg. CO). L' art. 336 cpv. 1 e 2 CO enumera i casi in cui una disdetta è abusiva e a seguito dei quali la parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro, giusta l'art. 336a cpv. 1 CO, deve pagare un'indennità; questo elenco non è tuttavia esaustivo e il licenziamento abusivo può essere ammesso anche in altre circostanze. Tuttavia, queste altre situazioni devono essere paragonabili, per la loro gravità, ai casi espressamente previsti dall' art. 336 CO . Così, una disdetta può essere ingiusta a causa del modo in cui viene data, quando è data da un datore di lavoro che viola i diritti della personalità del lavoratore, quando vi è una sproporzione evidente tra gli interessi in gioco, o quando un istituto giuridico è utilizzato in modo contrario al suo scopo (DTF 131 III 535 consid. 4.1 e 4.2, 132 III 115 consid. 2.1, 2.2 e 2.4, 136 III 513 consid. 2.3; TF 4A_669/2020 del 1° giugno 2021 consid. 4.1 e 4.2). Per decidere se sono dati i presupposti dell'art. 336 CO, il giudice deve individuare il reale motivo alla base della disdetta (DTF 130 III 699 consid. 4.1, 131 III 535 consid. 4.3, 136 III 513 consid. 2.3; TF 4A_669/2020 del 1° giugno 2021 consid. 4.3) . L'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (art. 8 CC). Viste tuttavia le oggettive difficoltà nel portare tale prova, trattandosi di dimostrare la natura della motivazione interiore di chi pronuncia la disdetta, il giudice può presumere l'esistenza di un licenziamento abusivo quando il lavoratore riesce a presentare degli indizi sufficienti per far apparire non reale il motivo addotto dal datore di lavoro, che a sua volta non può rimanere inattivo ma deve apportare gli indizi a sostegno della propria versione (DTF 130 III 699 consid. 4.1; TF 4A_217/2016 del 19 gennaio 2017 consid. 4.1, 4A_92/2017 del 26 giugno 2017 consid. 2.2.2). Ai sensi dell'art. 328 cpv. 1 CO, nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro è tenuto tra le altre cose a rispettare e a proteggere la personalità del lavoratore, ritenuto che giusta l'art. 49 cpv. 1 CO chi è lesa nella sua personalità può chiedere, quando la gravità dell'offesa lo giustifichi e questa non sia stata riparata in altro modo, il pagamento di una somma a titolo di riparazione morale. 6. Per il Pretore, i fatti si erano svolti nel modo seguente. Con e-mail di venerdì 9

marzo 2018 (doc. 1) il rappresentante della SEM D _____, riferendosi a un colloquio avuto il giorno precedente, aveva confermato al rappresentante nazionale della convenuta A _____ che dal successivo lunedì 12 marzo 2018 l'attore non avrebbe più potuto svolgere i suoi servizi a favore della SEM. Detta comunicazione era stata trasmessa immediatamente per conoscenza al rappresentante regionale della convenuta S _____. Tra S _____ e A _____ era seguito un colloquio telefonico, in occasione del quale quest'ultimo aveva confermato di non sapere nulla circa i motivi a fondamento della decisione della SEM (teste S _____ p. 7). S _____ aveva allora chiesto ragguagli al primo superiore diretto dell'attore _____ V _____, ma anche quest'ultimo non aveva saputo rispondere (interrogatorio penale di S _____ p. 2). S _____ aveva quindi convocato l'attore per informarlo del fatto che dal seguente lunedì non sarebbe più stato impiegato presso la SEM (interrogatorio penale di S _____ p. 2; deposizione dell'attore p. 5). Nel pomeriggio di lunedì 12 marzo 2018, presso gli uffici della convenuta, si era poi tenuto un incontro (verbalizzato nel doc. C), alla presenza dell'attore, di S _____, di _____ V _____, del responsabile della gestione operativa degli agenti della convenuta _____ G _____ e della responsabile delle risorse umane della convenuta L _____. Scopo del colloquio era di chiedere all'attore " lumi riguardo a cosa fosse successo al Centro asilanti " (deposizione dell'attore p. 5) e quindi di " capire i motivi per i quali la SEM aveva comunicato ... che il signor AP 1 non era più gradito " (teste _____ V _____ p. 2; in tal senso pure teste _____ G _____ p. 4). Durante il colloquio l'attore aveva indicato i possibili motivi alla base della decisione della SEM, ipotizzando di essere stato accusato di essere entrato in una stanza dove erano presenti tre richiedenti l'asilo somale e di aver fatto degli apprezzamenti nei loro confronti, rispettivamente di essere stato segnalato per il fatto che un'infermiera " provava sentimenti di insicurezza " quando lui era in servizio; egli, su quegli episodi, aveva poi fornito la propria versione dei fatti, illustrando in particolare il motivo per il suo accesso alla camera delle richiedenti l'asilo somale e spiegando che non sarebbe mai successo nulla con l'infermiera (cfr. doc. C; deposizione dell'attore p. 5; nel medesimo senso interrogatorio penale di M _____ p. 2 segg.). Al termine del colloquio, S _____ aveva comunicato all'attore che la convenuta non era in grado di offrirgli altre possibilità alternative che garantissero lo stesso impiego orario lavorativo previsto dal suo contratto (doc. C), comunicazione alla quale era seguita la notifica del licenziamento. Che la motivazione del licenziamento fosse appunto l'impossibilità di offrire un impiego alternativo all'attore che gli garantisse le stesse condizioni contrattuali era confermato, oltre che dal tenore del verbale del colloquio (doc. C), sottoscritto anche dall'attore (cfr. doc. D [recte: C] p. 2), dai testi _____ G _____ (p. 5) e S _____ (p. 8) nonché dall'attore medesimo (deposizione dell'attore p. 6). Alla luce di questi accertamenti fattuali, il giudice di prime cure ha ritenuto che il licenziamento pronunciato dalla convenuta nei confronti dell'attore non avesse carattere abusivo e che la convenuta non avesse violato la personalità dell'attore. Da una parte, non era risultato che, prima del licenziamento o in occasione dell'incontro del 12 marzo 2018, la convenuta avesse rimproverato all'attore comportamenti lesivi della sua personalità e in particolare gli avesse mosso dei rimproveri, facendo proprie le posizioni della SEM; e comunque nemmeno era risultato che il licenziamento fosse avvenuto senza eseguire approfondimenti o senza chiedere giustificazioni circa le accuse mosse dalla SEM, la convenuta avendo anzi tentato -

come accertato sopra - di ottenere maggiori ragguagli da quest'ultima autorità. D'altra parte, nemmeno era risultato che la motivazione addotta dalla convenuta per il licenziamento dell'attore costituisse un mero pretesto. Dall'istruttoria era in effetti emerso che, nel periodo immediatamente precedente al licenziamento, la convenuta aveva perso alcuni importanti clienti che le garantivano l'impiego di complessivamente circa 40 agenti di sicurezza (testi _____ p. 5 seg., S _____ p. 8 e L _____ p. 2), ciò che le aveva causato un esubero di agenti, che aveva determinato addirittura la necessità di procedere ad alcuni licenziamenti (teste L _____ p. 2 seg.). I testimoni addotti dall'attore non avevano poi smentito che in quel periodo "per alcuni mesi ... non si è assunto nessuno" (teste L _____ p. 2), le nuove assunzioni da parte della convenuta da loro riferite essendo avvenute solo diversi mesi dopo il licenziamento dell'attore (nel dicembre 2018: teste _____ p. 4; nel febbraio 2019: teste _____ p. 3; nel maggio 2019: testi _____ p. 4, _____ p. 1 e _____ p. 3; nel giugno 2019: teste _____ p. 5) ed essendo prevalentemente riferite a impieghi presso il Centro d'asilo gestito dalla SEM dove per l'appunto l'attore non poteva più essere impiegato (testi _____ p. 2, _____ p. 3 e _____ p. 4). Solo _____ era stato assunto nel periodo che coincideva all'incirca con il licenziamento dell'attore (teste _____ p. 1 seg.), senonché egli, come peraltro anche tutti gli altri collaboratori assunti successivamente e di cui si era detto, erano stati assunti in parte con un contratto su chiamata, in parte con un contratto a tempo parziale con un numero di ore inferiori alle 1784 ore annue (doc. B; teste L _____ p. 3; deposizione dell'attore p. 6) previste nel contratto dell'attore (testi _____ p. 2, _____ p. 3, _____, p. 4, _____ p. 5, _____ p. 1, _____ p. 3 e _____ p. 4). Tutto ciò a conferma della correttezza della versione della convenuta secondo cui il licenziamento dell'attore era riconducibile all'impossibilità di trovargli nell'immediato un'occupazione alternativa a quella presso il Centro d'asilo che gli garantisse le sue condizioni di impiego contrattuali (cfr. in particolare teste _____ G _____ p. 5; cfr. pure testi _____ p. 4 e S _____ p. 8). Oltretutto la tesi dell'attore secondo cui al momento del suo licenziamento egli avrebbe offerto la sua disponibilità ad essere impiegato anche con una percentuale ridotta rispettivamente con un contratto ad ore (replica p. 3) era rimasta al puro stadio dell'allegazione di parte, nessuno dei presenti al colloquio del 12 marzo 2018 avendo ricordato una simile dichiarazione dell'attore (testi _____ G _____ p. 5, L _____ p. 2 e S _____ p. 9). 7. In questa sede l'attore, pur avendo formulato una tale domanda solo in via subordinata, ha di fatto chiesto innanzitutto l'annullamento della decisione pretorile con rinvio dell'incanto al primo giudice per nuova decisione nel senso dei considerandi. La richiesta dev'essere disattesa. Nella sua impugnativa la stessa non è in effetti stata assolutamente motivata né in fatto né in diritto, sicché il gravame, su questo punto, deve senz'altro essere dichiarato irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC; II CCA 14 giugno 2019 inc. n. 12.2017.160, 26 luglio 2019 inc. n. 12.2017.178, 25 agosto 2020 inc. n. 12.2019.127/133). 8. Con la sua domanda d'appello in via principale l'attore ha invece sostenuto, come meglio si dirà più avanti, che "i fatti ... raccontano una storia diversa da quella che il Pretore ha posto alla base della propria decisione. I fatti ci dicono che l'appellata, dopo aver ricevuto la comunicazione della SEM, senza chiedere spiegazioni di sorta alla medesima, ha convocato a stretto giro una riunione con l'appellante per chiedergli conto di quanto occorso con la SEM e per comunicargli contestualmente il suo licenziamento, senza avere alcun interesse

non solo nell'accertare i motivi di un licenziamento, ma nemmeno nel valutare opzioni alternative reali, rispettivamente di tener conto della disponibilità di quest'ultimo di essere impiegato a tempo parziale o con un contratto a ore. Vi era tutto il tempo, sia perché ancora nella prima metà del mese, che nei primi mesi dell'anno, per fare le opportune verifiche sui motivi della comunicazione della SEM, nonché per verificare le sue possibilità di impiego alternative". Stando così le cose, occorre concludere che "l'istruttoria abbia fatto emergere fatti che, supportati da importanti elementi indiziari, dimostrano come la tesi della parte appellata non sia credibile" (appello p. 8).

8.1. La censura è in larga misura irricevibile per carenza di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC). L'attore non si è in effetti confrontato criticamente, se non in minima parte e oltretutto esprimendosi su aspetti perlopiù non rilevanti (e meglio come si dirà nei consid. 8.2 e 8.3), con la dettagliata motivazione pretorile riassunta in precedenza, spiegando per quali ragioni di fatto o di diritto la stessa sarebbe stata errata e con ciò da riformare (TF 4A_297/2021 del 3 febbraio 2022 consid. 4.3). In particolare egli non si è confrontato né con la prima argomentazione pretorile secondo cui non era risultato che la convenuta gli avesse rimproverato comportamenti lesivi della sua personalità e in particolare gli avesse mosso dei rimproveri, facendo proprie le posizioni della SEM, né con la seconda argomentazione pretorile secondo cui, come da motivazione addotta a suo tempo dalla convenuta, il suo licenziamento era effettivamente riconducibile all'impossibilità di trovargli in quel periodo (in cui essa aveva perso alcuni importanti clienti che le garantivano l'impiego di numerosi agenti di sicurezza, ciò che le aveva causato un esubero di personale, con conseguente necessità di procedere ad alcuni licenziamenti e di rinunciare sostanzialmente a nuove assunzioni) un'occupazione alternativa a quella presso il Centro d'asilo che gli garantisse le sue condizioni di impiego contrattuali.

8.2. Con riferimento al primo assunto pretorile, quello secondo cui non era risultato che la convenuta avesse rimproverato all'attore comportamenti lesivi della sua personalità e in particolare avesse fatto proprie le posizioni della SEM, in questa sede quest'ultimo si è limitato a sostenere che la controparte, prima di licenziarlo, non aveva eseguito i necessari approfondimenti o non aveva chiesto le necessarie giustificazioni dalla SEM, come rilevato dalla direttrice del Centro d'asilo di _____ (interrogatorio penale di M_____ p. 5). L'argomentazione non è pertinente. Innanzitutto essa sarebbe stata di rilievo solo qualora fosse risultato che la convenuta aveva effettivamente rimproverato all'attore comportamenti lesivi della sua personalità e in particolare le accuse mossegli dalla SEM, circostanza questa che il giudice di prime cure aveva tuttavia ritenuto non provata, senza che la stessa sia stata censurata con l'appello. Essa sarebbe comunque stata destinata all'insuccesso anche nel merito, visto e considerato che l'istruttoria ha permesso di accertare da una parte che la convenuta, prima di licenziare l'attore, gli aveva pacificamente chiesto, ottenendo riscontro, di spiegare quanto era accaduto presso il Centro d'asilo di _____ e dall'altra che l'8 marzo 2018, il giorno prima dell'e-mail 9 marzo 2018 (doc. 1), tra il rappresentante della SEM D_____ e il rappresentante nazionale della convenuta A_____ vi era stato un colloquio sul tema (cfr. doc. 1), per cui è assai inverosimile che a quel rappresentante della SEM non siano stati allora chiesti dei chiarimenti, per altro non forniti neanche in seguito nonostante le ulteriori richieste di A_____ (cfr. doc. 2), sulle ragioni che l'avevano indotta a non volere più i servizi dell'attore, poco importando invece se la direttrice del Centro d'asilo, la cui deposizione è per altro contraddetta da altre risultanze (teste _____ V_____ p. 2), possa aver escluso che a lei siano stati chiesti chiarimenti (interrogatorio penale di M_____

p. 5). 8.3. Con riferimento al secondo assunto pretorile, quello secondo cui la motivazione addotta a suo tempo dalla convenuta costituiva il reale motivo del licenziamento dell'attore, in questa sede quest'ultimo, per quanto è dato di comprendere, si è limitato a evidenziare quattro circostanze da lui definite strane, e meglio il fatto che “ solo poche ore dopo la comunicazione della SEM e senza avere alcuna urgenza ... senza ancora avere alcuna indicazione da parte del signor AP 1 e senza aver richiesto alcuna spiegazione alla SEM ” (appello p. 6) la convenuta avesse già mobilitato tutta la sua direzione regionale al colloquio di spiegazioni del 12 marzo 2018, il fatto che la convenuta avesse “sostenuto di essere riuscita a vagliare qualsiasi possibilità di un ricollocamento dell'appellante in appena mezza giornata, in un contesto lavorativo che ... è estremamente dinamico ” (appello p. 6), il fatto che la convenuta non avesse fornito in causa ” una chiara presa di posizione relativa al numero di nuove assunzioni effettuate subito dopo la disdetta del signor AP 1, che nei mesi a seguire ” (appello p. 7) e il fatto che, con un' “ amnesia collettiva ” che cozzava con le sue affermazioni , “ tutti i presenti alla verbalizzazione del 12 marzo 2018 ... non ricordano il fatto che AP 1 ha data immediatamente la sua disponibilità a lavorare con un contratto a ore o con percentuale ridotta ” (appello p. 8), concludendo che tutte queste circostanze imponevano di ritenere “ del tutto irrealistico che, di fronte a una situazione assolutamente non urgente ... l'appellata abbia mobilitata la propria direzione, esperite verifiche così approfondite da escludere un ricollocamento e soprattutto non abbia considerata la possibilità di un impiego a condizioni diverse ” (appello p. 6), rispettivamente che la motivazione addotta per il suo licenziamento era pretestuosa. L'argomentazione dev'essere disattesa, visto e considerato che le quattro circostanze alla base della stessa non sono sufficienti per inficiare la diversa conclusione a cui era giunto il Pretore. Il fatto, per altro evidenziato per la prima volta e con ciò in modo irritato (art. 317 cpv. 1 CPC) solo in questa sede, che la convenuta, a fronte di una richiesta della SEM, tutt'altro che ordinaria, di non volere più i servizi dell'attore, comunicatagli già l'8 marzo 2018 (cfr. doc. 1; cfr. pure conclusioni p. 3 e appello p. 4, secondo cui, a detta dell'attore, già quel giorno A_____ aveva anticipato a S_____ quella richiesta della SEM), avesse ritenuto di mobilitare alcuni membri (e non tutti) della sua direzione regionale al colloquio di spiegazioni del 12 marzo 2018 non è in realtà anomalo, ma è la logica reazione a una situazione, sino ad allora rimasta oscura e inquietante, che non doveva essere sottovalutata, potendo compromettere le relazioni con un cliente importante, e che comunque necessitava di essere chiarita, già solo per verificare l'esistenza o meno di una situazione tale da giustificare un licenziamento in tronco. Il fatto, evidenziato per la prima volta solo con le conclusioni, che il 12 marzo 2018, e dunque 4 o almeno 3 giorni dopo la richiesta della SEM (e non in appena mezza giornata), la convenuta non potesse realisticamente essere già stata in grado di escludere la possibilità di trovare all'attore un'occupazione alternativa in quel periodo costituisce una mera congettura, che non è però stata provata e anzi è stata smentita dalle prove in senso contrario indicate nella decisione (e in particolare testi _____ G_____ p. 5 e S_____ p. 8), non censurate nell'appello. Il fatto che la convenuta non abbia fornito in causa una chiara presa di posizione relativa al numero di nuove assunzioni effettuate dopo la disdetta non può essere preso in considerazione per il giudizio, essendo stato evocato per la prima volta solo in questa sede (art. 317 cpv. 1 CPC). Il fatto che in occasione del colloquio del 12 marzo 2018 l'attore avesse dato la sua disponibilità a lavorare con un contratto a ore o con una percentuale ridotta non è infine stato sufficientemente provato. L'attore, che ha dato atto che tutti i presenti a quel colloquio avevano dichiarato di non ricordare una sua disponibilità

in tal senso (in realtà la teste L_____, a p. 2, ha riferito di “ non” esserne “al corrente”) aggiungendo però che quella loro amnesia collettiva sarebbe stata strana, nell’occasione ha in effetti ritenuto decisivo solo quanto da lui stesso dichiarato nella propria deposizione (p. 6), che però era una prova da apprezzare con un certo riserbo, senza oltretutto avvedersi che la sua versione dei fatti nemmeno aveva trovato conferma in altre risultanze istruttorie e in particolare nel verbale, da lui stesso sottoscritto, di quel colloquio (doc. C). 9. Dovendosi con ciò confermare, siccome non censurato con successo, l’assunto pretorile secondo cui il licenziamento dell’attore non era abusivo, è a ragione che il giudice di prime cure ha escluso l’attribuzione a quest’ultimo di un’indennità ex art. 336a cpv. 1 CO. La conferma della natura non abusiva del licenziamento pronunciato nei confronti dell’attore, con oltretutto la conferma dell’assenza di una qualsiasi violazione dell’obbligo di tutela del lavoratore da parte della convenuta, fa sì che nemmeno possa esservi stata la violazione della personalità da lui invocata, per cui va confermata anche la mancata attribuzione di un’indennità del torto morale ex art. 328 cpv. 1 e 49 cpv. 1 CO (II CCA 2 maggio 2008 inc. n. 12.2007.166). La mancata attribuzione delle indennità ex art. 336a cpv. 1 CO ed ex art. 328 cpv. 1 e 49 cpv. 1 CO implica a sua volta la reiezione della pretesa volta al risarcimento delle spese legali preprozessuali finalizzate al loro riconoscimento, che in pratica, visto già l’esito finale di quelle due pretese, non si erano rivelate giustificate, necessarie e appropriate (DTF 117 II 101 consid. 6b; TF 4C.11/2003 del 19 maggio 2003 consid. 5.2, 4A_692/2015 del 1° marzo 2017 consid. 6.1.3). Analoghe considerazioni possono essere fatte per la pretesa dell’attore volta al risarcimento delle spese legali assunte per difendere la sua reputazione in sede penale. Oltretutto l’attore, in violazione del suo onere di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), non si è confrontato criticamente con l’assunto pretorile secondo cui quel risarcimento avrebbe già potuto essere concesso dal giudice penale e non avrebbe potuto essere chiesto alla convenuta siccome il procedimento penale non era d’ausilio per la causa civile riguardando eventuali “ collaboratori della SEM ”. 10. Ne discende che l’appello dell’attore dev’essere respinto nella limitata 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, richiamati l’art. 106 CPC e il RTar decide: I. L’appello 15 febbraio 2022 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 della giurisdizione di Mendrisio nord Per la seconda Camera civile del Tribunale d’appello Il presidente Il 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.