

TI_GERICHTE 12.2022.25 vom 26. August 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-08-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.25

FR: TI_GERICHTE 12.2022.25 du 26 août 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2022.25 del 26 agosto 2022

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). Nella fattispecie, l'appello 17 febbraio 2022 contro la decisione 17 gennaio 2022 è tempestivo, così come sono tempestive la risposta all'appello 23 marzo 2022, la replica spontanea 4 aprile 2022 e la duplica spontanea 12 aprile 2022.

E. 2

La domanda riconvenzionale non è oggetto della presente procedura e non necessita di essere qui esaminata. Quanto all'azione principale il Pretore, dopo aver riassunto i presupposti che reggono il diritto di disdetta di un contratto di lavoro secondo il Codice svizzero delle obbligazioni, ha osservato che le parti vi hanno nel concreto legittimamente derogato, discostandosi dagli art. 336a e 337c CO e stabilendo un'autonoma indennità di licenziamento al verificarsi di determinate condizioni (assenza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo). Interpretando la relativa clausola, il Pretore ha in primo luogo concluso che essa è stata prevista per rafforzare la posizione del lavoratore (cfr. deposizione di P_____). In secondo luogo, premesso che AO 1 è un cittadino italiano domiciliato a _____ e che il contratto è stato negoziato e stipulato a _____ presso la sede della società che gestisce il marchio "_____" per il mercato italiano, le parti hanno verosimilmente fatto capo a terminologia tipica dell'ordinamento giuridico italiano, che in materia di disdetta prevede formulazioni, condizioni e conseguenze del tutto analoghe a quelle utilizzate nel contratto (cfr. l'art. 3 della Legge 604/1966 e l'art. 3 comma 1 del Decreto legislativo n. 23/2015). Sulla base di tali norme e della giurisprudenza sviluppatasi in merito alla loro portata, il Pretore ne ha dedotto che con "giustificato motivo oggettivo" le parti hanno inteso oggettive necessità della datrice di lavoro inerenti all'attività produttiva (ovvero l'esigenza di sopprimere la posizione lavorativa senza possibilità di ricollocare altrove il lavoratore) e che con "giustificato motivo soggettivo" esse hanno invece inteso ragioni di biasimo nei confronti del lavoratore attinenti alla sua condotta (violazioni contrattuali, scarso rendimento, lesione di interessi preponderanti della datrice di lavoro), ritenuto altresì che la legge italiana pretende l'esistenza di "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali". Dopo aver rilevato che, sulla base dell'art. 8 CC, l'onere della prova circa l'esistenza di un giustificato motivo incombe alla datrice di lavoro, il giudice di primo grado ha evidenziato che quest'ultima ha pronunciato la disdetta dapprima senza fornire alcuna motivazione, per poi indicare, sei mesi più tardi su sollecito della controparte (doc. G-J), che essa era da ricondurre a motivi oggettivi (riorganizzazione

del dipartimento merchandising) senza tuttavia riuscire a dimostrarlo, dal momento che essa si è limitata a sostituirlo con un nuovo direttore e che le ulteriori successive modifiche sono state semplicemente una conseguenza (e non una causa) di questo avvicendamento. Il Pretore ha parimenti concluso che la datrice di lavoro non è riuscita a dimostrare l'esistenza di motivi soggettivi (peraltro invocati per la prima volta solo con la risposta di causa) in assenza di comprovati rimproveri, violazioni contrattuali o problemi relativi all'attività del dipendente (testi M_____, R_____, I_____), rispettivamente in difetto di comprovate responsabilità del medesimo per alcune criticità emerse nell'ambito dell'ordinazione e distribuzione della merce ai vari negozi (ritardi nella consegna di merce al mercato asiatico, fornitura di articoli inadeguati in determinati negozi, accumulo di giacenze), che potevano essere ricondotte a più soggetti o fattori senza una chiara identificazione dell'esatta causa. Ciò poiché nei vari processi erano coinvolti più settori o collaboratori, laddove anche la dirigenza societaria (CdA o " board ") svolgeva un ruolo molto attivo in relazione alla decisione o all'approvazione delle strategie aziendali. Inoltre, neppure è stato provato il nesso causale fra l'insorgere di simili problematiche e la disdetta. Escludendo che la pretesa potesse essere prescritta o perentoria, segnatamente per rinuncia del lavoratore, il Pretore gli ha pertanto accordato la postulata indennità di 4 mensilità (ridotta a fr. 30'000.-).

E. 3

Con una prima censura, l'appellante torna a sostenere che la controparte, con il proprio comportamento, abbia rinunciato alla propria pretesa e l'abbia lasciata perimere. L'ex-dipendente difatti, allorché ha ricevuto brevi manu la disdetta (motivata oralmente proprio in quel frangente), l'avrebbe sottoscritta senza sollevare qualsivoglia contestazione o richiesta di chiarimento e/o indennizzo, che non avrebbe avanzato neppure nel successivo incontro del luglio 2019 volto alla definitiva chiusura del rapporto di lavoro (cfr. deposizione di P_____, verbale del 5 ottobre 2021, p. 7). Così facendo, egli avrebbe riconosciuto il carattere giustificato della disdetta, per poi rivendicare l'indennità solo il 5 settembre 2019 per il tramite del suo patrocinatore, omettendo ancora una volta di richiedere una motivazione del licenziamento.

E. 4

La censura non può condurre a una modifica del giudizio impugnato. Innanzitutto, la prima traccia di motivazione scritta della disdetta si trova nel doc. J, trasmesso al dipendente nell'ottobre 2019 dopo che questi aveva avanzato una richiesta di indennizzo proprio a fronte dell'assenza di motivazioni (doc. G). Quanto alle discussioni orali avvenute fra le parti, l'organo societario P_____ ha dichiarato di avere motivato la disdetta (indicando quali motivi le mancate vendite risultanti dalla cattiva sincronizzazione delle stagioni, la mancanza di merce in determinati negozi e la creazione di elevate giacenze) senza ricevere contestazioni o richieste da parte del dipendente (verbale del 5 ottobre 2021, p. 6-7). Quest'ultimo però ha fornito una versione contrastante, smentendo la tesi dell'organo e rilevando di avere preteso l'indennità di licenziamento già al termine del rapporto di lavoro (verbale del 5 ottobre 2021, p. 2). Le due deposizioni sono pertanto contraddittorie fra di loro e si elidono a vicenda (non sussistendo elementi per riconoscere maggiore credibilità a una di esse), con il risultato di lasciare senza prova le circostanze pretese dall'appellante. In altre parole, non vi è spazio per ammettere una motivazione orale della disdetta e una rinuncia del dipendente all'indennità di licenziamento per atti concludenti.

E. 5

L'appellante sostiene altresì che il Pretore avrebbe errato nell'interpretare la clausola contrattuale qui in discussione sulla base delle leggi e della giurisprudenza italiane (a suo dire non applicabili alla fattispecie e mai menzionate dall'attore quale elemento d'interpretazione). D'altronde, il contratto neppure sarebbe stato negoziato e stipulato in Italia (circostanza mai allegata da AO 1 negli allegati introduttivi ed emergente solo dal suo interrogatorio), laddove il documento menziona piuttosto _____ quale sede della succursale e luogo abituale di lavoro. Parimenti il Pretore avrebbe errato nel concludere che la datrice di lavoro, in base al contratto, avrebbe dovuto versare l'indennità in qualsiasi caso di licenziamento non giustificato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente. Piuttosto la clausola, da interpretare sulla base del diritto svizzero applicabile alla fattispecie (ovvero sulla base del Codice svizzero delle obbligazioni) e, in caso di dubbio, in sfavore di chi l'ha inserita nel contratto (ovvero l'ex-dipendente, in applicazione del principio "in dubio contra stipulatorem") non avrebbe portata autonoma e sarebbe equivalente a quanto previsto dagli art. 336 e 337 CO; ovvero, il contratto era di principio liberamente disdicibile, e l'indennità sarebbe stata da versare solo in caso di comprovata abusività della disdetta ai sensi dell'art. 336 CO (licenziamento arbitrario, ovvero manifestamente insostenibile, illecito o ingiustificato) oppure nel caso di una risoluzione immediata del contratto in assenza di gravi motivi (art. 337 CO), e ciò anche alla luce dell'enormità dell'indennità dovuta (4-24 mensilità, laddove l'art. 336a CO prevede un massimo di 6 mensilità). Le parti avrebbero dunque inteso fare capo alle fattispecie codificate dal CO, limitandosi ad aumentare l'indennità prevista. Per l'appellante sarebbe pertanto da escludere sia la corresponsione di un'indennità ex art. 337c CO (trattandosi di una disdetta ordinaria con regolare preavviso e che non presupponeva dunque l'esistenza di una causa grave), sia il riconoscimento di un'indennità per disdetta abusiva (non avendo il dipendente peraltro ossequiato le condizioni poste dall'art. 336b CO).

E. 6

Ora, il principio "in dubio contra stipulatorem" è di regola utilizzato per proteggere la parte debole di un contratto nell'ambito della formulazione delle clausole contrattuali, soprattutto laddove standardizzate (condizioni generali); nella fattispecie, il semplice fatto che il dipendente (ovvero di principio la parte "debole") abbia richiesto l'inserimento della summenzionata clausola nel contratto (oltretutto allestito da P _____, cfr. verbale del 5 ottobre 2021, p. 6) non basta per aderire alla tesi dell'appellante. Per il resto, il doc. D (p. 3) stabilisce che "Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni del Codice Svizzero delle Obbligazioni...". Il primo giudice si è attenuto a questa clausola, facendo capo ai principi svizzeri relativi alle deroghe dal diritto dispositivo, all'onere della prova e all'interpretazione delle clausole contrattuali, limitandosi a utilizzare il diritto italiano quale strumento d'interpretazione della specifica normativa contrattuale derogante ai disposti del CO. Inoltre, il Pretore poteva senz'altro fare riferimento al fatto che sia P _____ che AO 1 sono cittadini italiani e che dalla deposizione di quest'ultimo emerge che le negoziazioni e la stipulazione del contratto sono avvenute in Italia (cfr. verbale 5 ottobre 2021, p. 2), anche se ciò sembra contrastare con quanto risulta dal doc. D. Nulla ostava poi, in una procedura retta dalla massima inquisitoria sociale (cfr. art. 229 cpv. 3 e 247 cpv. 2 lett. b cifra 2 CPC; STF 4A_395/2017 dell'11 ottobre 2018 consid. 4.4.2), a tener conto delle considerazioni giuridiche attinenti al diritto italiano contenute nelle conclusioni scritte dell'attore (p. 4). Determinante è comunque che l'appellante non

smentisce le considerevoli similitudini fra le formulazioni contenute nella clausola e le norme italiane, né contesta la portata di tali norme così come riassunte dal primo giudice.

E. 7

L'interpretazione fornita dal Pretore in relazione ai concetti di "motivo oggettivo" e "motivo soggettivo" è del tutto condivisibile, e l'appellante non fornisce alcuna alternativa convincente che permetta di discostarsene. In particolare, non essendo in questa sede contestato che la clausola sia stata inserita nel contratto onde favorire il dipendente e fornirgli una tutela maggiore rispetto alla regolamentazione dispositiva del CO, non si vede perché, se le parti avessero semplicemente voluto aumentare l'indennità di cui all'art. 336 CO, non vi abbiano fatto riferimento o non si siano limitate a fissare la quantificazione, piuttosto che adottare una divergente e specifica formulazione dei presupposti per l'ottenimento della medesima. In altre parole, a ragione il primo giudice ha conferito alla clausola una portata autonoma, escludendo l'applicabilità degli art. 336 seg. e 337 seg. CO e delle relative condizioni materiali e procedurali. La corresponsione dell'indennità non è pertanto vincolata all'esistenza di una disdetta riprovevole, bensì all'inesistenza di motivi oggettivi o soggettivi. In relazione a questi ultimi, il primo giudice ha evidenziato che, sulla base del diritto italiano, l'esistenza di un motivo soggettivo presuppone un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (ciò che l'appellante non contesta). Una simile interpretazione della clausola è in ogni caso condivisibile anche volendo prescindere dal diritto italiano; difatti, qualora non si dovesse pretendere l'esistenza di seri e specifici motivi di biasimo e un'acclarata causalità fra questi e il licenziamento, qualsiasi lamentela generica, pretesto o inezia, facilmente riscontrabile in qualsiasi rapporto di lavoro o fabbricabile ad arte, rispettivamente qualsiasi problematica solo indirettamente riconducibile al dipendente, permetterebbero alla datrice di lavoro di aggirare la portata della clausola, frustrandone il suo scopo protettivo. Specularmente, conformemente alle riflessioni pretorili e in assenza di migliori spiegazioni da parte dell'appellante, il motivo oggettivo legato alla ristrutturazione aziendale deve aver interessato misure che rendevano necessario il licenziamento del dipendente (segnatamente: ridefinizione dei dipartimenti, dei ruoli, delle funzioni, delle qualifiche o delle condizioni di assunzione, oppure ancora soppressione di posti di lavoro/tagli salariali), e non qualsivoglia modifica di processi o procedure implementabili anche dal dipendente medesimo, e dev'essere stato causale per l'interruzione del rapporto contrattuale.

E. 8

CC doveva dimostrare il verificarsi della condizione stabilita dal contratto e dunque il fondamento della pretesa indennità, analogamente a quanto previsto per la dimostrazione dell'abusività di una disdetta ex art. 336 CO. Le conseguenze della mancata prova dell'assenza di giustificati motivi (peraltro ben emergenti dai fatti da lei esposti) dovrebbero pertanto andare a discapito della parte attrice, con conseguente reiezione della petizione.

9. Ove la legge non disponga altrimenti, chi vuol dedurre il suo diritto da una circostanza di fatto da lui asserita deve fornirne la prova. Ne deriva che chi fa valere in giudizio un diritto, deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, mentre chi lo contrasta deve provare i fatti che fondano le sue eccezioni. In particolare, la parte che fa valere una pretesa contrattuale deve provare che l'obbligazione esiste, mentre la parte che ne contesta l'insorgere o l'esigibilità, oppure ancora ne pretende la decadenza, deve dimostrare i

relativi fatti estintivi o esimenti. Trattasi nondimeno di un principio generale che può essere soppiantato da contrastanti norme specifiche e dev'essere in ogni caso concretizzato alla luce delle circostanze del caso concreto (DTF 130 III 321 consid. 3.1 e 128 III 271 consid. 2a/aa). In particolare, nell'ambito della dimostrazione di un fatto negativo (notoriamente difficile), l'onere della prova è mitigato dalle regole della buona fede e dal conseguente obbligo della controparte di collaborare, in particolare offrendo la prova del contrario (DTF 119 II 305 consid. 1b, STF2C_988/2014 dell'1° settembre 2015 consid. 3.2). Dottrina e giurisprudenza ne hanno derivato, in relazione all'art. 336 CO, che l'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (con abbassamento del rigore probatorio alla verosimiglianza preponderante) e, in relazione all'art. 337 CO, che il datore di lavoro che disdice il contratto per motivi gravi (ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco), deve portarne la prova. Come visto, nessuna delle due norme è applicabile alla fattispecie, che riguarda l'esistenza di sufficienti motivi e dunque si apparenta maggiormente alla seconda casistica. Ad ogni modo nel caso concreto, se da una parte il dipendente deve dimostrare l'insorgere della sua pretesa contrattuale derivante da un licenziamento senza giusta causa, dall'altra alla datrice di lavoro incombe la dimostrazione delle motivazioni della disdetta atte a privare la pretesa del suo fondamento. In siffatte circostanze e in applicazione dei principi generali suesposti, nell'esame delle censure appellatorie, determinante è valutare, nell'ambito dell'apprezzamento delle prove e delle controprove offerte, se i motivi invocati dalla datrice di lavoro siano sufficientemente convincenti per contrastare la pretesa contrattuale motivata dal lavoratore.

10. Al riguardo, è opportuno osservare preliminarmente che agli albori della controversia la datrice di lavoro non ha motivato la disdetta in maniera tempestiva, trasparente e coerente. Come detto, non si può ammettere che la medesima, in occasione della disdetta e nel successivo colloquio, abbia indicato dei motivi oggettivi o soggettivi ai sensi della citata clausola contrattuale (v. sopra consid. 4). La motivazione scritta fornita al dipendente, dopo suo sollecito, all'incirca sei mesi dopo la disdetta è alquanto generica, indicando solamente l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo sulla base di esigenze obiettive di riorganizzazione aziendale legate alle funzioni ricoperte dal Sig. AO 1 (doc. J), senza menzione alcuna di motivi soggettivi (rimproveri, negligenze, prestazioni insufficienti o altro). Solo nel corso della causa, la datrice di lavoro ha iniziato a indicarli, in aggiunta al presunto motivo oggettivo, e senza mai pretendere di averli scoperti solo in seguito o fornire spiegazioni sulla loro adduzione ritardata, di modo che il loro legame con la decisione di licenziamento appare quantomeno debole. P_____, nella sua deposizione del 5 ottobre 2021, ne ha menzionati taluni, omettendo qualsiasi riferimento alla riorganizzazione aziendale. Questa variabilità e le relative tempistiche fanno evidentemente sorgere dei dubbi sulla posizione della datrice di lavoro e sul legame di causalità fra i diversi motivi adottati e la disdetta.

11. Relativamente al motivo oggettivo, l'appellante ribadisce in questa sede che la riorganizzazione del dipartimento diretto da AO 1 è stata una causa (e non una semplice conseguenza) della disdetta, sostenendo di averne dimostrato la necessità e le modalità di implementazione; ciò non solo mediante la produzione dei diversi organigrammi di cui ai doc. 3-4, ma anche tramite le testimonianze di _____ B_____, _____ Be_____, A_____ e F_____, attestanti sia le svariate problematiche (cattivo andamento e carente gestione del dipartimento merchandising, fra cui acquisto manifestamente eccessivo di prodotti, mancato rifornimento di intere aree geografiche con

prodotti stagionali, invio di merce invendibile quali cravatte e smoking in resorts balneari, carente gestione delle operazioni di acquisto e distribuzione dei prodotti), sia le misure intraprese per rimediarvi (sostituzioni dei collaboratori chiave, cambiamento dei processi, delle codifiche e della reportistica, accorpamento della figura del ■buying e planning manager■ nel settore delmerchandising, eliminazione dei prodotti ■must have■).

12. La censura non è atta a sovvertire la decisione di prima sede. Innanzitutto, agli atti non vi sono prove attestanti che la società stesse avendo dei cattivi risultati e dovesse eseguire dei tagli o un ridimensionamento del personale. Piuttosto, l'istruttoria ha confermato l'insorgere di alcune problematiche a livello di acquisto e distribuzione della merce attinenti (anche) al settore delmerchandising la necessità di apportare dei correttivi. Come già rilevato dal Pretore, i testi hanno solamente indicato che dopo la partenza di AO 1 sono avvenute alcune modifiche a livello operativo, senza confermare che il licenziamento sia stato pronunciato quale conseguenza di un già deciso e/o avviato processo (testi _____ Be _____ e A _____, verbale del 30 agosto 2021, p. 2-4 e 6-7; teste _____ B _____, verbale dell'11 maggio 2021, p. 5; teste F _____, verbale del 15 giugno 2021, p. 4). Ne deriva che il legame di causalità è quantomeno dubbio. Inoltre, le argomentazioni contenute nell'impugnativa non permettono di concludere che la riorganizzazione richiedesse il licenziamento del dipendente. Sul contenuto della medesima, la semplice sostituzione di alcuni dipendenti non dimostra alcunché. Non risulta che la posizione, le funzioni o le competenze rivestite da AO 1 (quale capo del settoremerchandising) siano state soppresse o mutate, quanto piuttosto che il suo ruolo è stato assunto da una diversa persona (F _____). Né si vede perché l'accorpamento della figura del ■buying e planning manager■ nel settoremerchandising avrebbe influito in proposito. L'appellante neppure approfondisce quali processi, codifiche o modalità di reportistica siano state modificate, se non mediante un accenno alla ■modifica dell'anagrafica articoli■ e all'eliminazione dei prodotti ■must have■, e soprattutto non spiega né tantomeno dimostra perché questi mutamenti sarebbero potuti avvenire solo con l'allontanamento del dipendente. In definitiva, contrariamente a quanto pretende l'appellante, non è possibile concludere che il licenziamento fosse necessario al fine di attuare una riorganizzazione aziendale e che esso sia stato pronunciato per tale motivo. Eventuali biasimi rivolti al dipendente verranno esaminati qui di seguito dal punto di vista soggettivo.

13. In relazione ai motivi soggettivi, l'appellante critica il primo giudice per avere trascurato le gravi mancanze di AO 1 emerse nel corso dell'istruttoria. In primo luogo, evidenzia il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente quale quadro dirigente nell'ambito della valutazione annuale 2018 (cosiddetto ■SAPP■) evincibile dal riepilogo di cui al doc. 1 (sottoscritto dallo stesso dipendente) e attestante risultati altamente insoddisfacenti in tutti e tre i criteri di valutazione. La circostanza non è tuttavia atta a fondare un sufficiente motivo soggettivo di licenziamento. Innanzitutto, posto che la disdetta è avvenuta solo ad aprile 2019, tale valutazione non è stata menzionata né nella motivazione scritta (doc. J), né in alcuna prova orale attinente alle prestazioni del dipendente (in particolare, nessun accenno è contenuto nella deposizione di P _____, che si è pronunciato sui presunti motivi soggettivi del licenziamento). I SAPP 2018 relativi ai suoi quattro colleghi di pari livello, prodotti dalla datrice di lavoro a seguito della domanda di edizione del dipendente, mostrano che anche costoro avevano ottenuto risultati insufficienti in tutti o quasi tutti gli obiettivi prefissati. Non risulta che essi siano stati

licenziati. D'altronde, in assenza di spiegazioni, nemmeno si può presumere che il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi (nemmeno illustrati nell'impugnativa) sia da ricondurre a errori o negligenze del dipendente piuttosto che a contingenze esterne o a un'interazione di più fattori.

14. Per l'appellante, il Pretore avrebbe trascurato un ulteriore problema gestionale riconducibile alla controparte, ovvero la modifica, da parte sua, dell'anagrafica articoli, che avrebbe comportato problematiche al momento del pagamento nei negozi (teste _____ Be _____, responsabile del reparto informatico, verbale del 30 agosto 2021, p. 2-3). Tuttavia, premesso che la circostanza neppure è stata menzionata da P _____ nella sua deposizione fra i motivi soggettivi di licenziamento, l'appellante non si confronta debitamente con le considerazioni del Pretore, secondo cui non risulta che tale questione sia frutto di un errore o di una violazione contrattuale di AO 1. La censura è dunque irricevibile per carente motivazione, e non può influenzare l'esito del giudizio.

15. L'appellante nel seguito critica il Pretore per aver derivato l'assenza di critiche dirette verso AO 1, l'assenza di problemi e la presunta approvazione di qualsiasi sua scelta e decisione strategico-operativa da parte del consiglio d'amministrazione dalle testimonianze di tre ex collaboratrici di AO 1 (R _____, I _____ e M _____), che pure erano state licenziate nell'ambito della riorganizzazione e che avevano pertanto motivi di inimicizia con l'azienda. Peraltro, I _____ aveva uno statuto appena superiore a quello di una stagista e neppure era attiva nel settore merchandising (bensì nel settore marketing) e nessuna delle tre aveva conoscenza diretta dei fatti rilevanti, non partecipando alle riunioni del CdA. Per l'appellante, contrariamente a quanto accertato dal primo giudice, tale organo dirigenziale si occupava solo delle linee guida, delle decisioni strategiche e dell'approvazione dei budget dei vari settori o delle spese di una certa rilevanza, e certamente non delle decisioni operative e di dettaglio (come il tipo e la quantità di merce da acquistare e distribuire), che erano invece di competenza dei direttori di dipartimento (cfr. testi F _____, _____ Be _____ e A _____). Pretendere il contrario sarebbe totalmente inverosimile e avulso da qualsiasi logica di gestione aziendale, soprattutto in relazione a un gruppo (_____) di notevoli dimensioni e attivo a livello internazionale. In merito alle carenze e agli errori di AO 1, l'appellante evidenzia che il medesimo era il direttore del dipartimento responsabile delle operazioni di acquisto e distribuzione dei prodotti (testi A _____ Be _____, _____ B _____ e F _____; deposizione di P _____) e che in tale ambito si erano verificati svariati gravi problemi che hanno creato pregiudizio all'azienda. Secondo l'appellante, per pronunciare il licenziamento non era necessario che egli ne fosse l'esclusivo responsabile. Inoltre, il giudice di prima sede avrebbe pure trascurato che per determinati prodotti della linea continuativa o must have (quali smoking, cravatte e maglie), l'acquisto e l'allocatione erano di esclusiva competenza di AO 1, che aveva una completa autonomia al riguardo (testi _____ B _____ e A _____). Nello specifico, il primo problema riguardava i ritardi nell'invio di merce stagionale nei negozi asiatici a seguito di una pianificazione errata (testi _____ B _____, F _____ e A _____), laddove lo stesso AO 1, nella sua deposizione, ha confermato di essere stato espressamente accusato di ciò. Il secondo problema era costituito dall'invio di merce inadeguata in luoghi dove non era richiesta (invio di merce invendibile quali cravatte e smoking in località balneari, cfr. testi F _____ e A _____). Il terzo problema era stato causato

dall'acquisto di merce in esubero (cravatte, giacche da completo, maglie e tessuti) a fronte di previsioni di vendita troppo ottimistiche, con relativa creazione di enormi giacenze che prima non c'erano (testi F_____, A_____ e _____ Be_____).

16. La censura dell'appellante relativa a una presunta inattendibilità delle testi R_____, I_____ e M_____ non permette di escluderne la valenza probatoria, dal momento che la presunta inimicizia fra queste e l'azienda è rimasta allo stadio di mera ipotesi e che in effetti tutti i testi ascoltati e citati nel gravame, quali dipendenti o ex dipendenti, hanno una vicinanza con le parti e possibili legami di fedeltà o rivalità. L'appellante sostiene che una di queste tre collaboratrici lavorasse in passato per l'azienda di famiglia di AO 1, ma non fornisce alcuna specificazione al riguardo. M_____ e R_____ hanno semplicemente dichiarato di avere con lui una conoscenza pregressa in quanto avevano già collaborato presso antecedenti datori di lavoro. Peraltro, a supporto delle sue tesi l'appellante cita sovente la testimonianza di F_____, che non solo è subentrato nel ruolo di AO 1 ma è anche, per sua stessa ammissione, azionista della società (cfr. verbale del 15 giugno 2021, p. 1) e, secondo quanto dichiarato da P_____, membro del board (verbale del 5 ottobre 2021, p. 6), per cui le sue dichiarazioni vanno valutate con estrema prudenza, senza contare che verosimilmente avrebbe dovuto essere sentito quale parte e non come teste. M_____, contrariamente a quanto pretende l'appellante, partecipava talvolta anche alle riunioni con il CdA (testi F_____, verbale del 15 giugno 2021, p. 5 e A_____, verbale del 30 agosto 2021, p. 7). Tutte e tre le testi summenzionate hanno inoltre confermato di avere collaborato con AO 1 in varie vesti e funzioni, osservando che egli svolgeva un buon lavoro ed era apprezzato. Certo, risulta dagli atti che l'ufficio merchandising aveva ricevuto alcuni rimproveri in relazione all'acquisto e all'allocatione della merce (teste _____ B_____, verbale dell'11 maggio 2021, p. 4-5; deposizione di AO 1, verbale del 5 ottobre 2021, p. 4). Nondimeno, in base alle risultanze istruttorie, il processo di acquisto e distribuzione della merce coinvolgeva svariati dipartimenti e collaboratori (ufficio stile, ufficio prodotti, buying & planning, merchandising, marketing, retail, nonché i responsabili dei negozi in una determinata zona, o area manager); il dipartimento merchandising era a sua volta suddiviso in svariati settori affidati a rispettivi responsabili (sottoposti a AO 1); inoltre, il CdA aveva effettivamente un ruolo molto attivo, ovvero partecipava a numerose e approfondite riunioni mensili con i vari responsabili di settore (cfr. testi _____ B_____, A_____, M_____, R_____). Sul suo ruolo e sul coinvolgimento dei vari collaboratori nei processi decisionali si dirà ancora nel seguito per quanto di rilievo ai fini della presente decisione. Richiamando quanto già sottolineato dal primo giudice si può tuttavia già qui ribadire che alla luce delle sinergie summenzionate e secondo il senso e la portata della clausola contrattuale in discussione (v. sopra consid. 6-7), non è ammissibile che qualsiasi problematica che ha visto coinvolto il settore merchandising, o qualsiasi errore di un collaboratore, sottoposto o non sottoposto gerarchicamente a AO 1, possa costituire un motivo soggettivo di licenziamento di quest'ultimo. Sarebbe piuttosto stato necessario accertare errori o negligenze di un certo spessore attribuibili direttamente al medesimo, e una sua derivante responsabilità per le relative problematiche. Aggiungasi che in ambito dirigenziale non si può automaticamente assimilare a un errore qualsiasi scelta operativa o strategia che a posteriori si è rivelata inadeguata, soprattutto se basata su delle previsioni future (che per definizione sono incerte). Occorre piuttosto determinare se la valutazione alla base di tali scelte fosse sostenibile. Simili riflessioni si impongono anche nel caso concreto, e si apparentano al

concetto di ■business judgment rule■ sviluppato nel contesto del diritto societario (DTF 139 III 24 consid. 3.2; STF 4A_623/2018 del 31 luglio 2019 consid. 3.1, 4A_74/2012 del 18 giugno 2012 consid. 5.1).

17. Entrando nello specifico, quanto al primo problema relativo al ritardo nelle forniture, è pacifico che esso ha riguardato la merce stagionale. L■appellante si limita a opporre al giudizio pretorile, secondo cui non è ravvisabile alcuna esatta causa e chiara responsabilità di AO 1 alla luce dei numerosi soggetti coinvolti nella questione (cfr. decisione impugnata, consid.14.2.1), una propria tesi soggettiva, senza fornire concreti elementi che possano condurre a una valutazione contraria. La censura è pertanto inadatta a sovvertire il giudizio impugnato.

Sul tema della fornitura di merce inadeguata, laddove si trattava di merce stagionale l■impugnativa ancora una volta non dimostra perché, alla luce dei numerosi collaboratori che partecipavano al processo di acquisto e distribuzione (cfr. decisione impugnata, consid.14.2.2), la responsabilità dovrebbe ricadere proprio su AO 1, e quali errori/negligenze avrebbe commesso a tal proposito.

Quanto alla merce continuativa o ■must have■ (ovvero che dev■essere sempre presente in tutti i negozi), l■appellante non pretende che tale concetto sia stato introdotto da AO 1, che il medesimo avesse l■esclusiva competenza di determinare la merce da far rientrare in tale categoria e che l■abbia fatto sulla base di personali valutazioni palesemente errate (laddove di principio le previsioni dell■ufficiomerchandising venivano effettuate sulla base dei dati di vendita raccolti dai veri capi-area in collaborazione con l■ufficio prodotti e l■ufficiobuying and planning, cfr. ad esempio testi M _____, verbale del 23 febbraio 2021, p. 2-3; A _____, verbale del 30 agosto 2021, p. 5; _____ B _____, verbale dell■11 maggio 2021, p. 5). L■appellante neppure contesta debitamente l■assunto pretorile secondo cui la scelta strategica di dividere la merce in due macro categorie (continuativa e non) è stata certamente approvata dai vertici della società, né sostiene che questi ultimi non conoscessero i capi che appartenevano alla collezione continuativa. In altre parole, la fornitura di prodotti ■must have■ in qualsiasi località derivava per l■appunto da una scelta condivisa di avere determinati capi in tutti i negozi. Anche per quanto riguarda i quantitativi di merce continuativa da acquistare, solo F _____ (verbale del 15 giugno 2021, p. 3-5) ha attribuito a AO 1 una completa e personale autonomia. Quest■ultimo l■ha negato (verbale del 5 ottobre 2021, p. 2-4). Per i testi A _____ (verbale del 30 agosto 2021, p. 5) e _____ B _____ (verbale dell■11 maggio 2021, p. 3-4), le relative valutazioni incombevano innanzitutto al settore buying and planning al relativo capo settore (fino a inizio 2019: L _____) ancor prima che a AO 1, a prescindere che tale settore gli fosse o meno formalmente o materialmente subordinato. Aggiungasi che, malgrado secondo alcuni testi/interrogati (A _____, F _____, P _____) il CdA non veniva coinvolto in decisioni operative e di dettaglio, F _____ ha confermato che ad esso competeva l■approvazione delle proposte dei vari responsabili di settore (verbale del 15 giugno 2021, p. 3); secondo M _____ e I _____, il CdA era coinvolto anche nelle questioni di dettaglio, comprese quelle relative all■allocazione della merce (verbali del 23 febbraio 2021, p. 2-3, e dell■11 maggio 2021, p. 2). L■appellante peraltro non si confronta con le testimonianze citate dal primo giudice al considerando n.14.2.3: A _____ ha riferito che il board era sempre informato sui dati relativi ai capi continuativi (verbale del 30 agosto 2021, p. 5); _____ B _____ ha aggiunto che in relazione a questi capi, tutte le

decisioni venivano prese in occasione di riunioni alle quali partecipavano lui medesimo, AO 1, M_____, C_____ (comproprietario dell'azienda e membro del CdA) e vari responsabili dell'ufficio stile (verbale dell'11 maggio 2021, p. 5). Peraltro, il mero fatto che la decisione di acquisto sia stata effettuata sulla base di previsioni di vendita rivelatesi, con il senno di poi, troppo ottimistiche, ancora non significa che queste valutazioni, nel momento in cui sono state fatte, fossero palesemente inadeguate o si basassero su dati errati. I testi A_____ e F_____ (che si è riferito ai dati della tabella doc. 5 da lui stesso allestita, e dunque da apprezzare con prudenza alla luce della sua posizione, cfr. anche sopra, consid. 16) lo hanno suggerito, ma non è chiaro chi, nel 2018, avesse eseguito i relativi calcoli, sulla base di quali dati (laddove le vendite medie mensili riportate nel doc. 5 risultano riferite al 2019), e chi li avesse forniti.

Ne deriva che anche per quanto riguarda la fornitura di merce continuativa, le citate problematiche non possono essere chiaramente ricondotte a un errore o a una negligenza personale di AO 1.

18. In conclusione, alla luce di tutti i dubbi sopra esposti in relazione ai reali motivi del licenziamento, delle tempistiche e dei contrastanti contenuti delle motivazioni di volta in volta menzionati dalla datrice di lavoro (che fanno dubitare del rapporto di causalità), nonché tenuto conto delle risultanze istruttorie, che non hanno fatto emergere né la necessità del licenziamento di AO 1 a fronte di una ristrutturazione aziendale né chiare colpe di quest'ultimo, la decisione pretorile (che peraltro si è limitata ad attribuire al medesimo l'indennità minima prevista dal contratto) è condivisibile e merita conferma. Di conseguenza, l'appello dev'essere respinto.

Per questi motivi,

richiamati l'art. 106 CPC e il RTar

decide:

1. L'appello 17 febbraio 2022 di AP 1, è respinto.

-

-

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).

E. 9

Ove la legge non disponga altrimenti, chi vuol dedurre il suo diritto da una circostanza di fatto da lui asserita deve fornirne la prova. Ne deriva che chi fa valere in giudizio un diritto,

deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, mentre chi lo contrasta deve provare i fatti che fondano le sue eccezioni. In particolare, la parte che fa valere una pretesa contrattuale deve provare che l'obbligazione esiste, mentre la parte che ne contesta l'insorgere o l'esigibilità, oppure ancora ne pretende la decadenza, deve dimostrare i relativi fatti estintivi o esimenti. Trattasi nondimeno di un principio generale che può essere soppiantato da contrastanti norme specifiche e dev'essere in ogni caso concretizzato alla luce delle circostanze del caso concreto (DTF 130 III 321 consid. 3.1 e 128 III 271 consid. 2a/aa). In particolare, nell'ambito della dimostrazione di un fatto negativo (notoriamente difficile), l'onere della prova è mitigato dalle regole della buona fede e dal conseguente obbligo della controparte di collaborare, in particolare offrendo la prova del contrario (DTF 119 II 305 consid. 1b, STF 2C_988/2014 dell'1° settembre 2015 consid. 3.2). Dottrina e giurisprudenza ne hanno derivato, in relazione all'art. 336 CO, che l'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (con abbassamento del rigore probatorio alla verosimiglianza preponderante) e, in relazione all'art. 337 CO, che il datore di lavoro che disdice il contratto per motivi gravi (ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco), deve portarne la prova. Come visto, nessuna delle due norme è applicabile alla fattispecie, che riguarda l'esistenza di sufficienti motivi e dunque si apparenta maggiormente alla seconda casistica. Ad ogni modo nel caso concreto, se da una parte il dipendente deve dimostrare l'insorgere della sua pretesa contrattuale derivante da un licenziamento senza giusta causa, dall'altra alla datrice di lavoro incombe la dimostrazione delle motivazioni della disdetta atte a privare la pretesa del suo fondamento. In siffatte circostanze e in applicazione dei principi generali suesposti, nell'esame delle censure appellatorie, determinante è valutare, nell'ambito dell'apprezzamento delle prove e delle controprove offerte, se i motivi invocati dalla datrice di lavoro siano sufficientemente convincenti per contrastare la pretesa contrattuale motivata dal lavoratore.

E. 10

Al riguardo, è opportuno osservare preliminarmente che agli albori della controversia la datrice di lavoro non ha motivato la disdetta in maniera tempestiva, trasparente e coerente. Come detto, non si può ammettere che la medesima, in occasione della disdetta e nel successivo colloquio, abbia indicato dei motivi oggettivi o soggettivi ai sensi della citata clausola contrattuale (v. sopra consid. 4). La motivazione scritta fornita al dipendente, dopo suo sollecito, all'incirca sei mesi dopo la disdetta è alquanto generica, indicando solamente l'esistenza di un "giustificato motivo oggettivo sulla base di esigenze obiettive di riorganizzazione aziendale legate alle funzioni ricoperte dal Sig. AO 1" (doc. J), senza menzione alcuna di motivi soggettivi (rimproveri, negligenze, prestazioni insufficienti o altro). Solo nel corso della causa, la datrice di lavoro ha iniziato a indicarli, in aggiunta al presunto motivo oggettivo, e senza mai pretendere di averli scoperti solo in seguito o fornire spiegazioni sulla loro adduzione ritardata, di modo che il loro legame con la decisione di licenziamento appare quantomeno debole. P_____, nella sua deposizione del 5 ottobre 2021, ne ha menzionati taluni, omettendo qualsiasi riferimento alla riorganizzazione aziendale. Questa variabilità e le relative tempistiche fanno evidentemente sorgere dei dubbi sulla posizione della datrice di lavoro e sul legame di causalità fra i diversi motivi adottati e la disdetta.

E. 11

Relativamente al motivo oggettivo, l'appellante ribadisce in questa sede che la riorganizzazione del dipartimento diretto da AO 1 è stata una causa (e non una semplice

conseguenza) della disdetta, sostenendo di averne dimostrato la necessità e le modalità di implementazione; ciò non solo mediante la produzione dei diversi organigrammi di cui ai doc. 3-4, ma anche tramite le testimonianze di _____ B_____, _____ Be _____, A _____ e F _____, attestanti sia le svariate problematiche (cattivo andamento e carente gestione del dipartimento merchandising , fra cui acquisto manifestamente eccessivo di prodotti, mancato rifornimento di intere aree geografiche con prodotti stagionali, invio di merce invendibile quali cravatte e smoking in resorts balneari, carente gestione delle operazioni di acquisto e distribuzione dei prodotti), sia le misure intraprese per rimediarsi (sostituzioni dei collaboratori chiave, cambiamento dei processi, delle codifiche e della reportistica, accorpamento della figura del “ buying e planning manager ” nel settore del merchandising , eliminazione dei prodotti “ must have ”).

E. 12

La censura non è atta a sovvertire la decisione di prima sede. Innanzitutto, agli atti non vi sono prove attestanti che la società stesse avendo dei cattivi risultati e dovesse eseguire dei tagli o un ridimensionamento del personale. Piuttosto, l'istruttoria ha confermato l'insorgere di alcune problematiche a livello di acquisto e distribuzione della merce attinenti (anche) al settore del merchandising e la necessità di apportare dei correttivi. Come già rilevato dal Pretore, i testi hanno solamente indicato che dopo la partenza di AO 1 sono avvenute alcune modifiche a livello operativo, senza confermare che il licenziamento sia stato pronunciato quale conseguenza di un già deciso e/o avviato processo (testi _____ Be _____ e A _____, verbale del 30 agosto 2021, p. 2-4 e 6-7; teste _____ B _____, verbale dell'11 maggio 2021, p. 5; teste F _____, verbale del 15 giugno 2021, p. 4). Ne deriva che il legame di causalità è quantomeno dubbio. Inoltre, le argomentazioni contenute nell'impugnativa non permettono di concludere che la riorganizzazione richiedesse il licenziamento del dipendente. Sul contenuto della medesima, la semplice sostituzione di alcuni dipendenti non dimostra alcunché. Non risulta che la posizione, le funzioni o le competenze rivestite da AO 1 (quale capo del settore merchandising) siano state soppresse o mutate, quanto piuttosto che il suo ruolo è stato assunto da una diversa persona (F _____). Né si vede perché l'accorpamento della figura del “ buying e planning manager ” nel settore merchandising avrebbe influito in proposito. L'appellante neppure approfondisce quali processi, codifiche o modalità di reportistica siano state modificate, se non mediante un accenno alla “ modifica dell'anagrafica articoli ” e all'eliminazione dei prodotti “ must have ”, e soprattutto non spiega né tantomeno dimostra perché questi mutamenti sarebbero potuti avvenire solo con l'allontanamento del dipendente. In definitiva, contrariamente a quanto pretende l'appellante, non è possibile concludere che il licenziamento fosse necessario al fine di attuare una riorganizzazione aziendale e che esso sia stato pronunciato per tale motivo. Eventuali biasimi rivolti al dipendente verranno esaminati qui di seguito dal punto di vista soggettivo.

E. 13

In relazione ai motivi soggettivi, l'appellante critica il primo giudice per avere trascurato le gravi mancanze di AO 1 emerse nel corso dell'istruttoria. In primo luogo, evidenzia il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente quale quadro dirigente nell'ambito della valutazione annuale 2018 (cosiddetto “SAPP”) evincibile dal riepilogo di cui al doc. 1 (sottoscritto dallo stesso dipendente) e attestante risultati altamente insoddisfacenti in tutti e tre i criteri di valutazione. La circostanza non è tuttavia atta a

fondare un sufficiente motivo soggettivo di licenziamento. Innanzitutto, posto che la disdetta è avvenuta solo ad aprile 2019, tale valutazione non è stata menzionata né nella motivazione scritta (doc. J), né in alcuna prova orale attinente alle prestazioni del dipendente (in particolare, nessun accenno è contenuto nella deposizione di P _____, che si è pronunciato sui presunti motivi soggettivi del licenziamento). I SAPP 2018 relativi ai suoi quattro colleghi di pari livello, prodotti dalla datrice di lavoro a seguito della domanda di edizione del dipendente, mostrano che anche costoro avevano ottenuto risultati insufficienti in tutti o quasi tutti gli obiettivi prefissati. Non risulta che essi siano stati licenziati. D'altronde, in assenza di spiegazioni, nemmeno si può presumere che il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi (nemmeno illustrati nell'impugnativa) sia da ricondurre a errori o negligenze del dipendente piuttosto che a contingenze esterne o a un'interazione di più fattori.

E. 14

Per l'appellante, il Pretore avrebbe trascurato un ulteriore problema gestionale riconducibile alla controparte, ovvero la modifica, da parte sua, dell'"anagrafica articoli", che avrebbe comportato problematiche al momento del pagamento nei negozi (teste _____ Be _____, responsabile del reparto informatico, verbale del 30 agosto 2021, p. 2-3). Tuttavia, premesso che la circostanza neppure è stata menzionata da P _____ nella sua deposizione fra i motivi soggettivi di licenziamento, l'appellante non si confronta debitamente con le considerazioni del Pretore, secondo cui non risulta che tale questione sia frutto di un errore o di una violazione contrattuale di AO 1. La censura è dunque irricevibile per carente motivazione, e non può influenzare l'esito del giudizio.

E. 15

L'appellante nel seguito critica il Pretore per aver derivato l'assenza di critiche dirette verso AO 1, l'assenza di problemi e la presunta approvazione di qualsiasi sua scelta e decisione strategico-operativa da parte del consiglio d'amministrazione dalle testimonianze di tre ex collaboratrici di AO 1 (R _____, I _____ e M _____), che pure erano state licenziate nell'ambito della riorganizzazione e che avevano pertanto motivi di inimicizia con l'azienda. Peraltro, I _____ aveva uno statuto appena superiore a quello di una stagista e neppure era attiva nel settore merchandising (bensì nel settore marketing) e nessuna delle tre aveva conoscenza diretta dei fatti rilevanti, non partecipando alle riunioni del CdA. Per l'appellante, contrariamente a quanto accertato dal primo giudice, tale organo dirigenziale si occupava solo delle linee guida, delle decisioni strategiche e dell'approvazione dei budget dei vari settori o delle spese di una certa rilevanza, e certamente non delle decisioni operative e di dettaglio (come il tipo e la quantità di merce da acquistare e distribuire), che erano invece di competenza dei direttori di dipartimento (cfr. testi F _____, _____ Be _____ e A _____). Pretendere il contrario sarebbe totalmente inverosimile e avulso da qualsiasi logica di gestione aziendale, soprattutto in relazione a un gruppo (_____) di notevoli dimensioni e attivo a livello internazionale. In merito alle carenze e agli errori di AO 1, l'appellante evidenzia che il medesimo era il direttore del dipartimento responsabile delle operazioni di acquisto e distribuzione dei prodotti (testi A _____ Be _____, _____ B _____ e F _____; deposizione di P _____) e che in tale ambito si erano verificati svariati gravi problemi che hanno creato pregiudizio all'azienda. Secondo l'appellante, per pronunciare il licenziamento non era necessario che egli ne fosse l'esclusivo responsabile. Inoltre, il giudice di prima sede avrebbe pure trascurato che per

determinati prodotti della linea continuativa o “ must have ” (quali smoking, cravatte e maglie), l’acquisto e l’allocazione erano di esclusiva competenza di AO 1, che aveva una completa autonomia al riguardo (testi _____ B _____ e A _____). Nello specifico, il primo problema riguardava i ritardi nell’invio di merce stagionale nei negozi asiatici a seguito di una pianificazione errata (testi _____ B _____, F _____ e A _____), laddove lo stesso AO 1, nella sua deposizione, ha confermato di essere stato espressamente accusato di ciò. Il secondo problema era costituito dall’invio di merce inadeguata in luoghi dove non era richiesta (invio di merce invendibile quali cravatte e smoking in località balneari, cfr. testi F _____ e A _____). Il terzo problema era stato causato dall’acquisto di merce in esubero (cravatte, giacche da completo, maglie e tessuti) a fronte di previsioni di vendita troppo ottimistiche, con relativa creazione di enormi giacenze che prima non c’erano (testi F _____, A _____ e _____ Be _____).

E. 16

La censura dell’appellante relativa a una presunta inattendibilità delle testi R _____, I _____ e M _____ non permette di escluderne la valenza probatoria, dal momento che la presunta inimicizia fra queste e l’azienda è rimasta allo stadio di mera ipotesi e che in effetti tutti i testi ascoltati e citati nel gravame, quali dipendenti o ex dipendenti, hanno una vicinanza con le parti e possibili legami di fedeltà o rivalità. L’appellante sostiene che una di queste tre collaboratrici lavorasse in passato per “l’azienda di famiglia” di AO 1, ma non fornisce alcuna specificazione al riguardo. M _____ e R _____ hanno semplicemente dichiarato di avere con lui una conoscenza pregressa in quanto avevano già collaborato presso antecedenti datori di lavoro. Peraltro, a supporto delle sue tesi l’appellante cita sovente la testimonianza di F _____, che non solo è subentrato nel ruolo di AO 1 ma è anche, per sua stessa ammissione, azionista della società (cfr. verbale del 15 giugno 2021, p. 1) e, secondo quanto dichiarato da P _____, membro del board (verbale del 5 ottobre 2021, p. 6), per cui le sue dichiarazioni vanno valutate con estrema prudenza, senza contare che verosimilmente avrebbe dovuto essere sentito quale parte e non come teste. M _____, contrariamente a quanto pretende l’appellante, partecipava talvolta anche alle riunioni con il CdA (testi F _____, verbale del 15 giugno 2021, p. 5 e A _____, verbale del 30 agosto 2021, p. 7). Tutte e tre le testi summenzionate hanno inoltre confermato di avere collaborato con AO 1 in varie vesti e funzioni, osservando che egli svolgeva un buon lavoro ed era apprezzato. Certo, risulta dagli atti che l’ufficio merchandising aveva ricevuto alcuni rimproveri in relazione all’acquisto e all’allocazione della merce (teste _____ B _____, verbale dell’11 maggio 2021, p. 4-5; deposizione di AO 1, verbale del 5 ottobre 2021, p. 4). Nondimeno, in base alle risultanze istruttorie, il processo di acquisto e distribuzione della merce coinvolgeva svariati dipartimenti e collaboratori (ufficio stile, ufficio prodotti, buying & planning , merchandising , marketing , retail , nonché i responsabili dei negozi in una determinata zona, o “ area manager ”); il dipartimento merchandising era a sua volta suddiviso in svariati settori affidati a rispettivi responsabili (sottoposti a AO 1); inoltre, il CdA aveva effettivamente un ruolo molto attivo, ovvero partecipava a numerose e approfondite riunioni mensili con i vari responsabili di settore (cfr. testi _____ B _____, A _____, M _____, R _____). Sul suo ruolo e sul coinvolgimento dei vari collaboratori nei processi decisionali si dirà ancora nel seguito per quanto di rilievo ai fini della presente decisione. Richiamando quanto già sottolineato dal primo giudice si può tuttavia già qui ribadire che alla luce delle sinergie summenzionate e

secondo il senso e la portata della clausola contrattuale in discussione (v. sopra consid. 6-7), non è ammissibile che qualsiasi problematica che ha visto coinvolto il settore merchandising , o qualsiasi errore di un collaboratore, sottoposto o non sottoposto gerarchicamente a AO 1, possa costituire un motivo soggettivo di licenziamento di quest'ultimo. Sarebbe piuttosto stato necessario accertare errori o negligenze di un certo spessore attribuibili direttamente al medesimo, e una sua derivante responsabilità per le relative problematiche. Aggiungasi che in ambito dirigenziale non si può automaticamente assimilare a un errore qualsiasi scelta operativa o strategia che a posteriori si è rivelata inadeguata, soprattutto se basata su delle previsioni future (che per definizione sono incerte). Occorre piuttosto determinare se la valutazione alla base di tali scelte fosse sostenibile. Simili riflessioni s'impongono anche nel caso concreto, e si apparentano al concetto di " business judgment rule " sviluppato nel contesto del diritto societario (DTF 139 III 24 consid. 3.2; STF 4A_623/2018 del 31 luglio 2019 consid. 3.1, 4A_74/2012 del 18 giugno 2012 consid. 5.1).

E. 17

Entrando nello specifico, quanto al primo problema relativo al ritardo nelle forniture, è pacifico che esso ha riguardato la merce stagionale. L'appellante si limita a opporre al giudizio pretorile, secondo cui non è ravvisabile alcuna esatta causa e chiara responsabilità di AO 1 alla luce dei numerosi soggetti coinvolti nella questione (cfr. decisione impugnata, consid. 14.2.1) , una propria tesi soggettiva, senza fornire concreti elementi che possano condurre a una valutazione contraria. La censura è pertanto inadatta a sovvertire il giudizio impugnato. Sul tema della fornitura di merce inadeguata, laddove si trattava di merce stagionale l'impugnativa ancora una volta non dimostra perché, alla luce dei numerosi collaboratori che partecipavano al processo di acquisto e distribuzione (cfr. decisione impugnata, consid. 14.2.2), la responsabilità dovrebbe ricadere proprio su AO 1, e quali errori/negligenze avrebbe commesso a tal proposito. Quanto alla merce continuativa o " must have " (ovvero che dev'essere sempre presente in tutti i negozi), l'appellante non pretende che tale concetto sia stato introdotto da AO 1, che il medesimo avesse l'esclusiva competenza di determinare la merce da far rientrare in tale categoria e che l'abbia fatto sulla base di personali valutazioni palesemente errate (laddove di principio le previsioni dell'ufficio merchandising venivano effettuate sulla base dei dati di vendita raccolti dai veri capi-area in collaborazione con l'ufficio prodotti e l'ufficio buying and planning , cfr. ad esempio testi M _____, verbale del 23 febbraio 2021, p. 2-3; A _____, verbale del 30 agosto 2021, p. 5; _____ B _____, verbale dell'11 maggio 2021, p. 5). L'appellante neppure contesta debitamente l'assunto pretorile secondo cui la scelta strategica di dividere la merce in due macro categorie (continuativa e non) è stata certamente approvata dai vertici della società, né sostiene che questi ultimi non conoscessero i capi che appartenevano alla collezione continuativa. In altre parole, la fornitura di prodotti " must have " in qualsiasi località derivava per l'appunto da una scelta condivisa di avere determinati capi in tutti i negozi. Anche per quanto riguarda i quantitativi di merce continuativa da acquistare, solo F _____ (verbale del 15 giugno 2021, p. 3-5) ha attribuito a AO 1 una completa e personale autonomia. Quest'ultimo l'ha negato (verbale del 5 ottobre 2021, p. 2-4). Per i testi A _____ (verbale del 30 agosto 2021, p. 5) e _____ B _____ (verbale dell'11 maggio 2021, p. 3-4), le relative valutazioni incombevano innanzitutto al settore buying and planning e al relativo capo settore (fino a inizio 2019: L _____) ancor prima che a AO 1, a prescindere che tale settore gli fosse o meno formalmente o materialmente subordinato. Aggiungasi che, malgrado secondo

alcuni testi/interrogati (A _____, F _____, P _____) il CdA non veniva coinvolto in decisioni operative e di dettaglio, F _____ ha confermato che ad esso competeva l'approvazione delle proposte dei vari responsabili di settore (verbale del 15 giugno 2021, p. 3); secondo M _____ e I _____, il CdA era coinvolto anche nelle questioni di dettaglio, comprese quelle relative all'allocazione della merce (verbali del 23 febbraio 2021, p. 2-3, e dell'11 maggio 2021, p. 2). L'appellante peraltro non si confronta con le testimonianze citate dal primo giudice al considerando n. 14.2.3: A _____ ha riferito che il board era sempre informato sui dati relativi ai capi continuativi (verbale del 30 agosto 2021, p. 5); _____ B _____ ha aggiunto che in relazione a questi capi, tutte le decisioni venivano prese in occasione di riunioni alle quali partecipavano lui medesimo, AO 1, M _____, C _____ (comproprietario dell'azienda e membro del CdA) e vari responsabili dell'ufficio stile (verbale dell'11 maggio 2021, p. 5). Peraltro, il mero fatto che la decisione di acquisto sia stata effettuata sulla base di previsioni di vendita rivelatesi, con il senno di poi, troppo ottimistiche, ancora non significa che queste valutazioni, nel momento in cui sono state fatte, fossero palesemente inadeguate o si basassero su dati errati. I testi A _____ e F _____ (che si è riferito ai dati della tabella doc. 5 da lui stesso allestita, e dunque da apprezzare con prudenza alla luce della sua posizione, cfr. anche sopra, consid. 16) lo hanno suggerito, ma non è chiaro chi, nel 2018, avesse eseguito i relativi calcoli, sulla base di quali dati (laddove le vendite medie mensili riportate nel doc. 5 risultano riferite al 2019), e chi li avesse forniti. Ne deriva che anche per quanto riguarda la fornitura di merce continuativa, le citate problematiche non possono essere chiaramente ricondotte a un errore o a una negligenza personale di AO 1.

E. 18

In conclusione, alla luce di tutti i dubbi sopra esposti in relazione ai reali motivi del licenziamento, delle tempistiche e dei contrastanti contenuti delle motivazioni di volta in volta menzionati dalla datrice di lavoro (che fanno dubitare del rapporto di causalità), nonché tenuto conto delle risultanze istruttorie, che non hanno fatto emergere né la necessità del licenziamento di AO 1 a fronte di una ristrutturazione aziendale né chiare colpe di quest'ultimo, la decisione pretorile (che peraltro si è limitata ad attribuire al medesimo l'indennità minima prevista dal contratto) è condivisibile e merita conferma. Di conseguenza, l'appello dev'essere respinto.

E. 19

Le spese giudiziarie di seconda sede, calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 30'000.-, seguono la soccombenza (art. 106 CPC). Vertendo la procedura su una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso non superiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Le ripetibili, calcolate sulla base dell'art. 11 RTar, tenuto pure conto delle spese e dell'IVA, vengono stabilite in fr. 2'500.-. Per questi motivi, richiamati l'art. 106 CPC e il RTar decide: 1. L'appello 17 febbraio 2022 di AP 1, è respinto. 2. Non si prelevano tasse e spese di giustizia. L'appellante rifonderà all'appellato fr. 2'500.- per ripetibili di seconda sede. 3. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio-Nord Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II

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.