

TI_GERICHTE 12.2023.59 vom 8. August 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-08-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2023.59

FR: TI_GERICHTE 12.2023.59 du 8 août 2023

IT: TI_GERICHTE 12.2023.59 del 8 agosto 2023

Regeste

Contratto di lavoro; presupposti di una riduzione salariale; licenziamento in tronco ingiustificato

Erwägungen

E. 1

Giusta l'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC sono impugnabili con 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). I termini di appello e di risposta sono entrambi di 30 giorni (art. 311 cpv. 1 e 312 cpv. 2 CPC).

E. 2

In concreto, la decisione impugnata è una decisione finale in una controversia dal valore ampiamente superiore ai fr. 10'000.- (v. art. 94 cpv. 1 CPC). Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato. L'appello 2 maggio 2023 contro la decisione 16 marzo 2023 (notificata il 17 marzo 2023) è inoltre tempestivo (tenuto conto delle ferie giudiziarie e del giorno festivo del 1° maggio 2023), così com'è tempestiva la risposta 26 giugno 2023 dell'appellato.

E. 3

L'atto di appello deve contenere i motivi di fatto e di diritto sui quali si fonda ed essere motivato (art. 310 e 311 cpv. 1 CPC). L'appellante deve spiegare non perché le sue argomentazioni siano fondate, ma perché sarebbero erronee o censurabili le motivazioni del Pretore. Essa non può limitarsi a proporre una propria tesi e una propria lettura dei fatti, bensì deve offrire critiche puntuali, esplicite e circostanziate, poiché l'autorità di appello deve essere messa nella misura di comprendere agevolmente le censure ricorsuali, pena l'irricevibilità delle medesime. Si può sin d'ora rilevare che il gravame in vari punti non rispetta questi presupposti, limitandosi a riproporre delle tesi soggettive senza confrontarsi con le argomentazioni del primo giudice, rispettivamente limitandosi ad avanzare delle argomentazioni generiche prive delle necessarie spiegazioni e specificazioni o di puntuali rinvii ai documenti agli atti.

E. 4

In sede di appello, possono essere presentati fatti nuovi o nuovi mezzi di prova solo alle condizioni poste dall'art. 317 CPC. Nel caso concreto, l'appellato contesta l'indicazione dell'appellante secondo cui la sua collaborazione con I_____ fosse durata per 50 anni (in quanto nuova e inammissibile), ma la circostanza è influente ai fini del giudizio; è in ogni caso pacifico che ella fosse una sua cliente storica. Il fatto poi che l'appellante o S_____ abbiano dichiarato in corso di causa di avere concesso a AO 1 (in occasione

del colloquio del febbraio 2017) un termine di riflessione per accettare la decurtazione salariale, smentendo l'iniziale tesi secondo cui il dipendente vi aveva immediatamente acconsentito, costituisce più un'ammissione che un fatto nuovo, che verrà valutata nel seguito.

E. 5

Nella decisione impugnata il Pretore, dopo aver accertato la propria competenza sia per l'azione principale (art. 24 CLug) che per quella riconvenzionale (art. 20 cpv. 2 CLug) e l'applicabilità del diritto svizzero (art. 121 cpv. 1 LDIP), ha stabilito che la decurtazione salariale operata dalla datrice di lavoro costituiva un suo atto unilaterale mai accettato (nemmeno tacitamente) dal dipendente. Quest'ultimo difatti si era dapprima rifiutato di sottoscrivere per accettazione il doc. M nonché si era opposto verbalmente alla misura, e in seguito aveva pure formalizzato la sua contrarietà mediante uno scritto (doc. 7) a cui la controparte non aveva neppure replicato. A titolo abbondanziale il primo giudice ha anche ritenuto dubbioso il motivo addotto dalla datrice di lavoro per giustificare la riduzione (asserito calo delle prestazioni lavorative del dipendente), non essendo nemmeno dimostrato che quest'ultimo fosse cosciente di una sua insoddisfazione al riguardo. Sul tema dell'asserita grave violazione dell'obbligo di fedeltà da parte di AO 1, il Pretore ha rilevato che questa tesi poggia solamente sulle dichiarazioni degli organi di AP 1, F_____ e S_____ (aventi valore probatorio ridotto), sul doc. H (che costituisce però una semplice allegazione di parte) e sulla testimonianza di A_____ (da apprezzare con prudenza, essendo egli un dipendente della società) ed è smentita da una serie di prove maggiormente convincenti (testimonianza di I_____; dichiarazioni di quest'ultima contenute nel doc. 11, nell'e-mail 22 febbraio 2019 e nel fax 19 aprile 2021; testimonianza di M_____, segretaria della cliente, e di P_____, socio e gerente di G_____ Sagl; doc. 3, 21 e 22; interrogatorio di AO 1). Queste prove attestano che AO 1 non ha incoraggiato I_____ a non rinnovare il contratto con AP 1 per concluderne uno con lui, rispettivamente non ha dato le dimissioni per accaparrarsi la cliente; piuttosto, ne risulta che egli ha disdetto il contratto in quanto scontento della sua situazione presso AP 1 e nella prospettiva di iniziare un nuovo impiego presso G_____, come pure che è stata la cliente stessa, peraltro già insoddisfatta delle prestazioni ricevute e apprendendo delle dimissioni di AO 1 (persona di sua fiducia che fino a quel momento le aveva curato il giardino), a decidere autonomamente di non rinnovare il contratto, proponendo a quest'ultimo di lavorare per lei ma concludendo nel seguito un nuovo contratto di manutenzione con una ditta terza. Il primo giudice ha pertanto negato l'esistenza di una violazione contrattuale da parte di AO 1 tale da fondare una domanda di risarcimento danni o tantomeno un licenziamento in tronco. Di qui il suo diritto, ai sensi dell'art. 337c cpv. 1 e cpv. 3 CO, a ricevere il salario (compresa la tredicesima) fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta, nonché un'indennità quantificata in 4 mensilità (vista la grave lesione della sua personalità).

E. 6

In merito alla decurtazione salariale, l'appellante ribadisce che il Pretore avrebbe dovuto ammettere un'accettazione tacita del dipendente ai sensi dell'art. 6 CO ritenuto che, anche volendo ammettere una sua iniziale contestazione orale o derivante dalla mancata sottoscrizione del doc. M, egli in un successivo periodo di ben 21 mesi si è limitato a formulare un'unica e generica contestazione nel novembre 2017 (doc. 7) e poi è rimasto silente per un ulteriore anno e fin dopo le sue dimissioni, formulando una relativa pretesa

risarcitoria soltanto in seguito al suo licenziamento in tronco. Ciò tenuto conto che il Tribunale federale ha stabilito che la percezione di un salario ridotto per 3/6/10 mesi senza avanzare contestazioni già porta a confermare un consenso tacito del dipendente. L'appellante aggiunge che tale riduzione era dovuta a un comprovato calo delle sue prestazioni lavorative (cfr. teste _____ L_____, dipendente della fiduciaria di AP 1, testi _____ B_____ e C_____, dipendente rispettivamente ex dipendente della medesima) e gli permetteva il mantenimento del suo contratto di lavoro, mentre la diversa motivazione da lui fornita (situazione di crisi aziendale, rispettivamente rischio di mancato rinnovo del contratto da parte di una cliente, la “ditta _____”) sarebbe infondata oltre che del tutto inverosimile: non solo poiché tale ditta non ha mai ipotizzato un mancato rinnovo, ma anche perché AP 1 genera utili da oltre vent'anni e la semplice decurtazione di fr. 500.- mensili dal salario di un unico dipendente non avrebbe comunque avuto un rilevante impatto.

E. 7

Ora, sul tema si può ricordare (come già fatto dal primo giudice) che la datrice di lavoro non può ridurre unilateralmente il salario futuro (quale elemento essenziale del contratto) senza che una clausola contrattuale lo permetta o senza che il lavoratore dia il suo accordo, ritenuto che in caso di mancata accettazione essa deve ricorrere alla disdetta con riserva di modifica (cosiddetta “Änderungskündigung”). Un'accettazione del dipendente non è di regola vincolata ad alcuna forma e può anche essere tacita. L'onere della prova incombe alla datrice di lavoro. Trattandosi di una modifica contrattuale sfavorevole per il lavoratore, il giudice deve far prova di riserbo nell'esaminare la portata del suo silenzio e ammettere l'esistenza di un suo consenso tacito solamente quando le regole della buona fede, del diritto o dell'equità gli avrebbero imposto una reazione esplicita in caso di disaccordo (STF 4A_434/2014 del 27 marzo 2015 consid. 3.2 e 4A_216/2017 del 23 giugno 2017 consid. 5.2). Qualora il dipendente incassi un salario inferiore a quello originariamente pattuito per almeno tre mensilità senza formulare alcuna riserva, può subentrare la presunzione che egli abbia accettato la decurtazione. In tale caso, è il dipendente che deve provare le circostanze particolari sulla base delle quali il datore di lavoro, malgrado il suo silenzio, non avrebbe dovuto né potuto concludere per la tacita accettazione della modifica (STF 4A_404/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 5.1 e 4C.242/2005 del 9 novembre 2005 consid. 4.3).

E. 8

L'appellante non contesta debitamente l'assunto pretorile, fondato sugli interrogatori di S_____ e di AO 1 e sulla testimonianza di _____ L_____, secondo cui la decurtazione salariale era stata presentata al lavoratore come atto unilaterale e non come proposta, rispettivamente secondo cui quest'ultimo, nel momento in cui gli era stata prospettata (febbraio 2017), aveva manifestato la sua contrarietà rifiutandosi di sottoscrivere per accettazione (così come gli era stato richiesto) lo scritto di cui al doc. M. L'appellante neppure si confronta con gli accertamenti del primo giudice relativi al contenuto del doc. 7 (protesta scritta del dipendente nel novembre 2017), ovvero non contesta che tale scritto, contenente una protesta formale, comprova anche l'esistenza di pregresse contestazioni verbali, né mette in dubbio che la decisione del dipendente di cercare un confronto personale con i suoi superiori prima di formalizzare ufficialmente le proprie lamentele è ben comprensibile alla luce del rapporto lavorativo di lunga data. Neppure è controverso che la datrice di lavoro non ha mai contestato lo scritto doc. 7 e non vi ha mai dato riscontro. A conferma della decisione pretorile, non si può pertanto desumere

che quest'ultima potesse in buona fede confidare in un consenso tacito del dipendente. Piuttosto, si deve concludere che AO 1 aveva più volte manifestato il suo dissenso, non potendosi da lui pretendere che lo reiterasse dopo che la datrice di lavoro aveva manifestato una totale chiusura al dialogo e l'irremovibilità della sua posizione. Non essendo la deduzione salariale fondata su una clausola contrattuale, su una disdetta sotto riserva di modifica né su un consenso del dipendente, la decisione pretorile di ritenerla ingiustificata resiste alla critica e dev'essere confermata, senza necessità di esaminare quali fossero le motivazioni soggiacenti.

E. 9

L'appellante critica il primo giudice anche per avere negato l'esistenza di una violazione contrattuale da parte di AO 1 (violazione dell'obbligo di fedeltà), ribadendo che questi le avrebbe sottratto la storica cliente I_____ e che ciò non solo giustificava un licenziamento in tronco (ed escludeva pertanto l'applicazione dell'art. 337c CO), ma le conferiva altresì il diritto a pretendere il risarcimento dei relativi danni. A suo modo di vedere, il Pretore avrebbe erroneamente apprezzato le prove agli atti, attribuendo un eccessivo valore a quelle in favore del dipendente e trascurando quelle a lui sfavorevoli. Nello specifico, gli interrogatori di F_____ e di S_____ avrebbero confermato il reale svolgimento dei fatti, ovvero che I_____ non aveva rinnovato il contratto poiché aveva concordato che AO 1 a partire dall'anno seguente (2019) avrebbe garantito la manutenzione del suo giardino. Anche il teste A_____ avrebbe descritto nel dettaglio il comportamento subdolo e ingannevole di AO 1, che l'aveva rassicurato sul suo ruolo quale futuro responsabile del giardino celandogli l'esistenza di diversi accordi con la cliente. Per contro, a mente dell'appellante le prove in favore del dipendente sarebbero inattendibili per svariate ragioni. Innanzitutto I_____ non sarebbe qualificabile come teste neutrale bensì casomai ostile, avendo contraddittoriamente ammesso in un primo momento (il 20 dicembre 2018) i tentativi di AO 1 di accaparrarsela quale cliente nonché gli accordi con lui presi, per poi cambiare radicalmente versione ed esprimere insoddisfazione nei confronti delle prestazioni di AP 1 solamente dopo aver appreso del suo licenziamento in tronco (malgrado per tutta la durata del mandato non avesse mai mosso critiche né tantomeno richiami scritti, avanzando piuttosto, e sempre in toni amichevoli, un gran numero di richieste, cfr. doc. N-S). Ella oltretutto in corso di causa avrebbe mostrato reticenza nel testimoniare, addirittura dichiarando in un'occasione, con soli tre giorni di anticipo, che non avrebbe presenziato alla prevista udienza. Per l'appellante anche M_____, segretaria di I_____ e dunque a lei vicina, durante l'incontro del 20 dicembre 2018 non aveva smentito l'esistenza di accordi fra questa e AO 1, sicché la sua successiva testimonianza di segno opposto non sarebbe attendibile. A suo modo di vedere anche le dichiarazioni di AO 1 e del teste P_____ in relazione ai motivi che hanno condotto alle dimissioni del dipendente (insoddisfazione, prospettiva di un nuovo impiego) avrebbero scarsa valenza probatoria: sarebbe difatti inverosimile che AO 1 possa aver deciso di lasciare il suo posto di lavoro, all'età di 53 anni e con una famiglia a carico, semplicemente in previsione di un'ipotesi lavorativa ancora incerta (ovvero fondata sulla semplice promessa di D_____, dipendente della G_____ Sagl, di una futura assunzione) e senza aver ancora siglato alcun contratto (ritenuto che il teste P_____ ha dichiarato di aver conosciuto AO 1 solo nel marzo 2019 e che prima di allora non vi era stato alcun colloquio). Oltretutto, le condizioni lavorative offerte dalla G_____ Sagl sarebbero state peggiori di quelle di AP 1 (salario inferiore e a ore, una settimana in meno di ferie, nessuna indennità per intemperie, nessuna assicurazione complementare LAINF).

Secondo l'appellante, il reale motivo delle dimissioni della controparte risiederebbe dunque nella sua aspettativa di poter lavorare per I_____. L'appellante aggiunge che le dichiarazioni di AO 1 in sede di interrogatorio (alle quali il Pretore avrebbe a torto attribuito un elevato peso probatorio) non avrebbero alcuna credibilità anche per altre ragioni: non soltanto a causa della sua inverosimile spiegazione relativa alla decurtazione salariale (v. consid. 6 in fondo), ma anche perché egli avrebbe sostenuto contrariamente al vero di non aver mai ricevuto lo scritto doc. M (tesi smentita dalla teste _____ L_____). L'appellante sottolinea anche che il medesimo, allorché aveva appreso del suo licenziamento immediato, non aveva avanzato proteste (come da lui stesso ammesso) né mostrato particolare preoccupazione, manifestando pertanto una passiva accettazione del provvedimento come pure la consapevolezza della violazione da lui commessa.

E. 10

Il Pretore ha già esposto dottrina e giurisprudenza in relazione ai presupposti di un licenziamento in tronco, alle quali si rinvia senza necessità di riprodurle nella presente decisione. Basti qui evidenziare che incombeva ad AP 1 dimostrare l'asserita violazione contrattuale della controparte, sia per legittimare la misura da lei presa, sia nell'ottica della sua azione di risarcimento danni. Il giudice fonda il suo convincimento apprezzando liberamente le prove (art. 157 CPC). Fra i mezzi di prova rientra anche l'interrogatorio (art. 191 CPC), tenuto però conto che le dichiarazioni che una parte fa in favore di una propria tesi devono essere apprezzate con prudenza (STF 5A_56/2018 del 6 marzo 2018 consid. 4.2.2); ciò vale nel concreto sia per l'interrogatorio di F_____ e S_____ (quali organi di AP 1), sia per quello di AO 1, che presentano versioni contrastanti. Determinante risulta pertanto verificare quale tesi risulti più convincente alla luce delle ulteriori prove, come fatto anche dal Pretore. Per quanto riguarda la testimonianza di A_____, l'appellante non contesta l'accertamento pretorile secondo cui essa è generica e va valutata con cautela, essendo egli un suo dipendente (decisione impugnata, p. 12 secondo paragrafo). Ad ogni modo, il teste si è limitato a riportare, nella sua audizione del 10 giugno 2021 e rinviando alla sua dichiarazione scritta di cui al doc. G, le accuse che F_____ aveva rivolto a AO 1, rispettivamente ha riferito che quest'ultimo (a suo modo di vedere) non aveva negato l'esistenza di un accordo, affermando: “ non doveva saperlo nessuno e alla fine è meglio che rimani nella tua ignoranza che meno sai e meglio è ”, malgrado in precedenza lo avesse rassicurato sul suo futuro ruolo di giardiniere responsabile della cliente. Il teste non ha però preteso che l'iniziativa fosse giunta da AO 1 e quindi che egli avesse attivamente tentato di sottrarre la cliente alla sua datrice di lavoro. Invero le testimonianze della cliente medesima (quale persona che più di ogni altra, visto il suo diretto coinvolgimento, poteva riferire sul reale svolgimento dei fatti e sul suo processo decisionale e che in ogni caso poteva valutare liberamente se rinnovare o meno il contratto) e di M_____ (verbali del 10 novembre 2021, p. 3-4 e del 22 aprile 2021, p. 1-3), che il Pretore ha ricordato essere persone prive di legami particolari con AO 1 nonché disinteressate all'esito della causa (circostanza neppure debitamente contestata con il gravame), lo hanno categoricamente smentito. Le due testi hanno affermato che era stata la cliente, già poco soddisfatta delle prestazioni di AP 1 e dopo aver appreso delle dimissioni del suo giardiniere di riferimento (che pacificamente era persona di sua fiducia, v. teste I_____, verbale del 10 novembre 2021, p. 3-4; teste M_____, verbale del 22 aprile 2021, p. 1-2; interrogatorio di S_____, verbale dell'11 febbraio 2021, p. 4), a stabilire autonomamente di non rinnovare il contratto di manutenzione in essere, come pure che ella non aveva ancora deciso a chi affidarlo in futuro e aveva semplicemente ipotizzato

di impiegare AO 1 presso di lei quale custode/tuttofare per qualche giorno a settimana. L'appellante pretende di destituire credibilità a queste due testimonianze, ma invano. In primo luogo, lei stessa le aveva richieste quali prove (cfr. verbale di prime arringhe del

E. 15

gennaio 2021), manifestando con ciò di ritenerle di principio attendibili (sul tema, cfr. IICCA del 30 marzo 2020, inc. 12.2019.9 consid. 8.1.1.1 e IICCA del 24 aprile 2020, inc. 12.2019.94, consid. 3.1). In secondo luogo l'appellante, in violazione del suo onere di motivazione, non spiega quale prova attesterebbe la presunta contraddittorietà delle due testi, ovvero l'esistenza di loro dichiarazioni differenti. Volendo identificarla nel doc. H (“verbale” dell'incontro

E. 20

dicembre 2018), l'appellante non si confronta con la decisione di prima sede, ovvero non contesta che quel documento è stato da lei redatto a posteriori, che le due testi non l'hanno mai sottoscritto e anzi l'hanno esplicitamente sconfessato e che esso deve valere quale semplice allegazione di parte. I doc. N-S si limitano a riportare l'esistenza di comunicazioni e richieste da parte della cliente e non escludono che la stessa possa aver avuto delle rimostranze. Inoltre, le spiegazioni fornite da I_____ e da M_____ sono pure suffragate da altre prove: il doc. 11, l'e-mail 22 febbraio 2019 e il fax 19 aprile 2021 contenuti nell'edizione documenti rivolta all'attrice e la testimonianza di E_____, già collaboratore di I_____ (verbale del 10 ottobre 2021, p. 2). I citati documenti attestano pure che la cliente, già prima dell'avvio della presente procedura, era stata più volte sollecitata a fornire la propria versione dei fatti, trasmessa per scritto anche ad AP 1; si può dunque ben immaginare la sua perplessità nell'apprendere dell'avvio della causa giudiziaria e della richiesta di fornire ulteriori spiegazioni, considerato che i suoi scritti alla Pretura del 16 aprile e 29 ottobre 2021 lasciano trasparire non tanto la sua indisponibilità a collaborare bensì piuttosto la sua preoccupazione per una sua esposizione al rischio di contagio da Covid-19 in caso di partecipazione a un'udienza in periodo di pandemia e che ella in ogni caso ha poi dato seguito alla sua convocazione. Parimenti destituisce di fondamento la tesi attorea di sottrazione della cliente il fatto che quest'ultima abbia in definitiva sottoscritto un nuovo contratto di manutenzione con una ditta terza che nulla ha a che vedere con AO 1 o con G_____ Sagl, circostanza che, ancora una volta, l'appellante non contesta. Per questi motivi, l'accertamento secondo cui AO 1 ha dato le dimissioni a causa dell'insoddisfazione per la sua situazione lavorativa (a seguito della decurtazione salariale e del calo della considerazione di cui godeva all'interno della ditta, v. anche il suo interrogatorio, verbale dell'11 febbraio 2021, p. 5-6) e della prospettiva di un nuovo impiego presso la G_____ Sagl (e non per accaparrarsi la cliente) resiste alla critica. D'altronde, il doc. 21 menziona l'esistenza di colloqui conoscitivi già nell'ottobre e novembre 2018; P_____ (teste notificato pure dall'attrice medesima) ha spiegato che gli stessi erano stati organizzati dal suo dipendente, cognato e uomo di fiducia D_____, che AO 1 desiderava cambiare posto di lavoro per motivi personali e che la sua assunzione si è perfezionata solo nel marzo 2019 per tenere conto della scarsità di lavoro nei mesi invernali e del periodo di disdetta (verbale del 14 settembre 2021, p. 3). Quanto all'asserito peggioramento delle condizioni lavorative, l'appellante non approfondisce sufficientemente la sua tesi e non fa debito riferimento alle prove agli atti (ritenuto che i contratti di cui ai doc. 2 e 22 risultano molto simili fra loro, cfr. consid. A). La questione non appare comunque risolutiva, dal momento che le censure appellatorie non

permettono di confermare l'esistenza di una violazione contrattuale (tantomeno grave) del dipendente. Peraltro, dal fatto che quest'ultimo non avesse prontamente contestato il suo allontanamento immediato dal posto di lavoro non può dedursi una sua ammissione di colpa, tenuto conto delle modalità con cui è stato attuato (v. sotto) e della protesta inviata alla controparte già il giorno successivo (cfr. doc. 8 e consid. C). Per il resto, non avvalendosi l'appellante della giurisprudenza legata al licenziamento per meri sospetti (STF 4A_365/2020 del 5 aprile 2022 consid. 3.1 seg.) e non pretendendo di aver fatto tutto quanto in suo potere per verificare la fondatezza di quei sospetti (risultati poi infondati), la questione non merita ulteriore disamina. Ne deriva che il giudice di primo grado ha correttamente sancito l'applicazione dell'art. 337c CO. 11. I calcoli pretorili relativi al risarcimento secondo l'art. 337c cpv. 1 CO non sono contestati e vanno senz'altro confermati. L'appellante si oppone invece alla quantificazione dell'indennità ai sensi dell'art. 337c cpv. 3 CO operata dal primo giudice, chiedendo di sopprimerla o perlomeno di ridurla, viste l'assenza di una grave violazione della personalità del dipendente e della colpa concomitante di quest'ultimo. A suo modo di vedere, egli difatti non solo aveva già disdetto il contratto in via ordinaria e aveva suscitato in lei la legittima preoccupazione di una sottrazione della cliente, ma aveva pure reagito passivamente alla comunicazione del licenziamento in tronco, omettendo di fornire spiegazioni e avvalorando così i suoi sospetti. L'appellante aggiunge che la controparte ha trovato subito un nuovo lavoro, sicché non avrebbe né patito particolari sofferenze, né incontrato difficoltà economiche. In ogni caso, sostiene che ai fini del calcolo le mensilità dovrebbero ammontare a fr. 4'793.65 e non a fr. 5'293.65 (vista la decurtazione salariale di fr. 500.-). 12. La censura relativa alla deduzione salariale è già stata risolta al consid. 8, a cui si rinvia. Lo scarso impatto economico della disdetta sul dipendente è già stato riconosciuto dal primo giudice. Piuttosto, quest'ultimo ha attribuito maggiore peso a ulteriori circostanze, quali l'età del dipendente e il lungo rapporto lavorativo fra le parti, la gravità delle accuse mosse e il comportamento della datrice di lavoro. In effetti, anche volendo ipotizzare la sua buona fede nel supporre (erroneamente) la sottrazione della cliente, è indubbio che essa ha reagito in maniera riprovevole, omettendo di garantire a AO 1 la protezione e il riguardo dovuto a un dipendente e a maggior ragione a un collaboratore di lunga data, che aveva dedicato tutta la sua vita professionale alla ditta e che fino a quel momento non aveva ricevuto neppure un richiamo formale. Ciò non solo omettendo di cercare un confronto con lui (che si sarebbe imposto già prima di pronunciare il licenziamento), ma anche per le modalità umilianti con cui è stato comunicato: l'appellante non nega infatti di avergli imposto un allontanamento immediato, scortandolo all'interno degli spogliatoi facendo dapprima uscire i colleghi e poi isolandolo da questi ultimi (v. interrogatori di F_____, di S_____, e di AO 1, verbale dell'11 febbraio 2021, p. 2, 4 e 6). Dal fatto che il dipendente in quel frangente non abbia reagito o provato a difendersi non può poi certamente dedursi l'assenza di sofferenze da parte sua. Ciò oltretutto se si considera, come già opportunamente evidenziato dal giudice di prima sede e ignorato nell'impugnativa, che la datrice di lavoro ha comunicato le sue accuse a terze persone (I_____ e M_____) e, malgrado sia AO 1 che la cliente avessero tentato di chiarire la situazione fornendo spiegazioni rispettivamente proponendo un incontro (cfr. doc. 11, 12, 14, 16, 17 ed e-mail 22 febbraio 2019 di I_____), ha perseverato nel pretendere un ingente risarcimento danni, minacciando una denuncia penale e dando l'avvio alla presente causa (doc. 10, 13 e 15). Per questi motivi e tenuto conto della natura, punitiva oltre che riparatoria, dell'indennità, la decisione pretorile può essere confermata anche su questo punto. 13. Per tutti questi motivi, l'appello dev'essere

integralmente respinto. Le spese giudiziarie di seconda sede, calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 130'752.55 (fr. 79'084.30 + fr. 30'493.65 + fr. 21'174.60, cfr. art. 94 cpv. 2 CPC) , seguono la soccombenza dell'appellante. Le spese processuali ammontano a fr. 7'000.- (art. 2, 7 e 13 LTG). Per quanto concerne le ripetibili, considerati il contenuto dell'appello e le numerose tematiche ivi sollevate, come pure il doppio scambio di scritti, si giustifica di fissarle in fr. 7'000.- applicando le aliquote medio-alte dell'art. 11 RTar al valore litigioso complessivo anziché nei fr. 9'499.15 auspicati dall'appellato (importo ben al di sopra del massimo tariffale). Per questi motivi, richiamati l'art. 106 CPC, la LTG e il RTar decide: 1. L'appello 2 maggio 2023 di AP 1 è respinto (nei limiti della sua ricevibilità) . 2. Le spese processuali della procedura d'appello, pari a fr. 7'000.-, sono a carico dell'appellante, che rifonderà alla controparte fr. 7'000.- per ripetibili di seconda sede. 3. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 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). Secondo l'art. 53 LTF, l'importo della domanda riconvenzionale non è sommato con quello della domanda principale. Qualora le pretese della domanda principale e quelle della domanda riconvenzionale si escludano a vicenda e una della due domande non raggiunga il valore litigioso minimo, tale valore è reputato raggiunto anche per quest'ultima se il ricorso verte su entrambe le domande. 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.