

TI_GERICHTE 12.2024.65 vom 22. Oktober 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-10-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2024.65

FR: TI_GERICHTE 12.2024.65 du 22 octobre 2024

IT: TI_GERICHTE 12.2024.65 del 22 ottobre 2024

Regeste

Contratto di lavoro. Licenziamento immediato ingiustificato (le presunte perdite di esercizio / mancati incassi imputati al dipendente sono state ritenute non provate)

Erwägungen

E. 5

aprile 2022, consid. 3.1.2 ; Streiff/Von Kaenel/Roger , op. cit., n. 10 ad art. 337 CO). 7.2. Preliminarmente è necessario puntualizzare che - contrariamente a quanto sembra credere l'appellante - il Pretore non si è limitato ad analizzare lo scritto di data 26 luglio 2022 in maniera decontestualizzata ma - dopo aver chiarito che questa missiva da sola non poteva assurgere a giustificazione per il licenziamento in tronco (sentenza cit., pag. 11, par. 2), non contenendo la stessa alcuna affermazione o giudizio di valore lesivi della personalità della datrice di lavoro o qualificabili come attacchi alla medesima, opinione condivisa da questa Camera - l'ha valutata considerando i fatti nel loro complesso, ciò che si evince leggendo con attenzione i paragrafi 3 e 4 della pag. 11 della sentenza impugnata. Detto questo - a ragione - il Pretore ha ritenuto che AP 1 non fosse riuscita a provare né che l'esercizio pubblico avesse realmente subito un "buco" né tantomeno che lo stesso potesse essere imputato all'agire illecito o a una violazione contrattuale del qui appellante. La pretesa sottoredditività del locale di cui si lamenta la datrice di lavoro è infatti stata determinata utilizzando un metodo di calcolo empirico, denominato dalle parti "metodo 4x", la cui attendibilità ed effettiva applicabilità al caso di specie - puntualmente contestate dall'attore (cfr. replica, pag. 4; anche deposizione di AO 1 del 21 novembre 2023 cit., pag. 5) - non sono state dimostrate. Ad ogni modo, quand'anche vi fosse effettivamente stata una sottoperformance del locale, il mancato raggiungimento dei livelli di redditività attesi non significa ancora che vi sia stata una violazione contrattuale imputabile ad AO 1; questo neppure nel caso in cui lo scarso profitto dell'attività fosse da ricondurre a scelte gestionali sbagliate prese dallo stesso. Diverso sarebbe il caso se AO 1 si fosse appropriato di fondi aziendali, ipotesi che la datrice di lavoro non ha però allegato - eccezion fatta per gli importi da essa posti in compensazione alle pretese salariali (in relazione ai quali si rinvia a quanto illustrato al consid. 6) - e tantomeno provato. Come rettamente rilevato dal Pretore, anche negli anni precedenti l'assunzione di AO 1, i ricavi del locale erano inferiori al quadruplo degli acquisti (cfr. doc. II e doc. LL), a riprova della poca attendibilità del "metodo 4x" per stimare la redditività dell'esercizio pubblico in parola e per imputare la medesima all'attore. Da quanto esposto, si evince che AP 1 non è riuscita a dimostrare la fondatezza dell'accusa nei confronti del lavoratore ciò che, di principio, renderebbe il suo licenziamento in tronco ingiustificato. Va ora però verificato se siano date quelle circostanze eccezionali in presenza delle quali un licenziamento basato su semplici sospetti può essere comunque considerato lecito (cfr. anche consid. 7.1). Nello specifico, va osservato che l'appellante rimprovera al

lavoratore di non aver contribuito a individuare le cause della (pretesa) sottoperformance, compito che - a dire della stessa - gli incombeva in quanto “ responsabile dell’esercizio pubblico, compresa la gestione della cassa e del personale ” (appello, pag. 16) e anzi di avere, di fatto, ostacolato questa verifica. Questa doglianza non è condivisa da questa Camera. Dagli atti risulta infatti che AO 1 si è più volte confrontato con la datrice di lavoro sul tema e nel contempo ha proposto pure delle misure di contenimento dei costi (doc. C, GG, doc. 13 e doc. 14; deposizione di Edo_____ cit., pag. 8 e 9). Di contro a AP 1 può essere rimproverato di non aver fatto tutto il possibile per acclarare la situazione e verificare i suoi sospetti, tant’è che la stessa neppure ha ritenuto di sentire Sa _____, gerente del locale, né gli altri impiegati (cfr. audizione di Tiz_____ cit., pag. 4; deposizione di cit., pag. 8; deposizione di AO 1 cit., pag. 3). Così stando le cose, il licenziamento in tronco di AO 1 - fondato come visto su dei semplici sospetti che non sono risultati provati - deve essere ritenuto ingiustificato non realizzandosi in concreto nessuna delle eccezioni previste dalla dottrina e dalla giurisprudenza ricordate poc’anzi (consid. 7.1).

E. 8

L’appellante prosegue poi contestando la valutazione pretorile - espressa unicamente “ per ipotesi di lavoro ” (sentenza cit., pag. 12) - secondo cui quand’anche si volesse ritenere la disdetta immediata “ fondata su validi gravi motivi, la stessa sarebbe in ogni caso ingiustificata in quanto intempestiva ” (sentenza cit., pag. 12, appello, pag. 16 seg.). In concreto, alla luce di quanto illustrato nei considerandi che precedono e dell’esito della vertenza, si può prescindere dall’esprimersi anche su questa censura.

E. 9

Per quanto attiene alla quantificazione delle spettanze del lavoratore ex art. 337c cpv. 1 CO, l’appellante censura la decisione pretorile nella misura in cui questi si è fondato sul doc. B - documento sulla cui autenticità sussistono, a dire dell’appellante, seri dubbi (appello, pag. 18) - per determinare il termine di disdetta. Egli rimprovera inoltre al primo giudice di aver ritenuto il doc. B come un contratto successivo sebbene nessuno abbia allegato questa circostanza. Ricapitolando, agli atti figurano due contratti di lavoro, il primo prodotto dall’attore quale doc. B con indicata la data “ 21/11/211 ” prevedente un termine di disdetta di tre mesi, il secondo prodotto dalla convenuta quale doc. 1 con data “ 02/11/2011 ” nel quale le parti hanno pattuito un termine di disdetta di un solo mese. In prima sede AP 1 si è limitata a contestare la prima pagina del doc. B (cfr. risposta, pag. 2) - in quanto menzionante per l’appunto un termine di disdetta più lungo di quello indicato nel doc. 1 - ipotizzandone (implicitamente) una rielaborazione - tesi prontamente smentita dalla controparte (replica pag. 3) - senza però nulla eccepire in relazione alla seconda pagina dello stesso dove figuravano la data e le firme delle parti e tantomeno ne ha contestato l’autenticità; unicamente in occasione della propria deposizione Edo_____, amministratore unico di AP 1, ha affermato di non riconoscere la firma apposta sul documento (deposizione cit., pag. 7), circostanza che non era però stata precedentemente allegata. Solo in sede di appello, AP 1 ha sollevato dubbi sull’autenticità del documento, sostenuto che lo stesso “ non riporta la firma dell’AU della convenuta ” e definito la data ivi indicata come “ incomprensibile ” (appello, pag.18); allegazioni che si rivelano tardive. Sulla base degli atti e di quanto addotto innanzi al Pretore dalle parti, la valutazione del medesimo secondo cui si tratterebbe di due contratti diversi sottoscritti in due momenti diversi è sostenibile - e questo malgrado il contratto doc. B riporti un (evidente) errore di

battitura in relazione alla data (“21/11/211” in luogo di “21/11/2011”), errore che proprio perché manifesto non ne compromette l’attendibilità. In assenza di contestazioni sufficientemente motivate, è a ragione che il primo giudice si è attenuto al termine di tre mesi indicato nel contratto doc. B ritenendo questo documento posteriore al doc. 1. Pertanto, considerato che la disdetta è stata recapitata solo il 3 agosto 2022, AO 1 ha diritto al salario sino a fine novembre 2022 così come stabilito dal Pretore nel proprio giudizio (sentenza cit., pag. 14).

E. 10

Da ultimo l’appellante contesta l’indennità ex art. 337c cpv. 3 CO accordata ad AO 1 e sostiene che, in ragione della breve durata del rapporto di impiego e della sua corresponsabilità nel licenziamento dovuta all’assunzione di un atteggiamento poco collaborativo, nulla dovrebbe essergli riconosciuto. Per quel che concerne la determinazione dell’indennità, da decidere in applicazione del libero apprezzamento del giudice, entrano in considerazione, tra l’altro, il tipo e la durata dei rapporti di lavoro, l’età del lavoratore, la sua posizione gerarchica all’interno dell’impresa, la situazione personale, gli effetti economici del licenziamento, la gravità della lesione dei diritti della personalità del lavoratore, la gravità della colpa del datore di lavoro o l’eventuale colpa concomitante del dipendente, come pure la modalità con cui la disdetta è stata comunicata (da ultimo: II CCA del 15 novembre 2022, inc. 12.2022.104, consid. 7.1 con rinvii). Nessuno di questi fattori è di per sé decisivo. Contrariamente alla lettera dell’art. 337 c cpv. 3 CO, dottrina e giurisprudenza ne negano il carattere facoltativo. L’esonero del datore di lavoro dal pagamento dell’indennità costituisce perciò un caso eccezionale, in cui (nonostante il licenziamento in tronco ingiustificato) vi è l’assenza di un suo comportamento censurabile, oppure in presenza (ma solo unitamente ad altre circostanze giustificanti tale risultato) di una grave concolpa del dipendente (da ultimo II CCA del 16 settembre 2021, inc. 12.2020.138, consid. 5.1). In concreto, tenuto conto dei riscontri processuali, e in particolare della corta durata del rapporto d’impiego (7 mesi), della corresponsabilità dell’attore (che con il suo atteggiamento contraddittorio non ha favorito l’acclaramento della situazione contabile e nemmeno ha dissipato i sospetti della datrice di lavoro sull’esistenza di un ammanco in cassa), dell’assenza di formali avvertimenti da parte di AP 1 e dell’età del lavoratore (58 anni), si giustifica di contenere l’indennità nella parte bassa della forchetta fissata dalla norma ma non di prescindere dalla sua assegnazione come invece richiesto dall’appellante; nello specifico è opinione di questa Camera che l’indennità di un mese e mezzo di salario riconosciuta dal primo giudice non ne eccede il potere di apprezzamento e debba venire confermata in questa sede. Anche questa censura appellatoria va pertanto respinta.

E. 11

Ne discende che l’appello della convenuta dev’essere respinto e la sentenza impugnata confermata. Le spese processuali di secondo grado, calcolate su un valore ancora litigioso di fr. 27’315.75 seguono la soccombenza dell’appellante la quale rifonderà all’appellato un’equa indennità per ripetibili d’appello (art. 106 cpv. 1 CPC). Per questi motivi, visti l’art. 106 CPC, la LTG e il RTar decide: 1. L’appello 22 maggio 2024 di AP 1 è respinto 2. Le spese processuali di fr. 2’500.- sono a carico dell’appellante, che rifonderà alla controparte fr. 2’000.- per ripetibili. 3. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord. Per la seconda Camera civile del Tribunale d’appello Il presidente La cancelliera Rimedi giuridici Contro la

presente sentenza 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). Nelle cause a carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (art. 74 cpv. 2 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.