

## TI\_GERICHTE 12.2024.82

TI Tribunale d'appello, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2024.82](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2024.82)

### Volltext

Incarto n.12.2024.82

Lugano

25 febbraio 2025

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

La seconda Camera civile del Tribunale d'appello

composta dei giudici:

Fiscalini, presidente,

Stefani e Grisanti

cancelliera:

Federspiel Peer

sedente per statuire nella causa - inc. n. SE.2021.368 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con petizione 25 novembre 2021 da

AO1,G\_\_\_\_\_

contro

AP1,P\_\_\_\_\_

letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti,

ritenuto

in fatto:

Con scritto di data 27 gennaio 2021 AO1 ha contestato il licenziamento immediato come pure la pretesa connessa ai costi di formazione, nel contempo egli ha chiesto il versamento di complessivi fr. 25'325.30 a titolo di pretese salariali e di indennità per licenziamento ingiustificato (doc. I). Ne è seguito uno scambio di corrispondenza che non ha però permesso di dirimere la vertenza (doc. L, M e 3).

Con risposta del 5 gennaio 2022 AP1 si è opposto alla petizione chiedendo, in via riconvenzionale, la condanna di AO1 al pagamento di fr. 4'500.-, oltre interessi, quale rimborso per i costi di formazione. Preliminarmente il convenuto ha contestato la propria legittimazione passiva e sostenuto che il contratto era venuto in essere tra l'attore e A\_\_\_\_\_ SA e A\_\_\_\_\_ SA (indicate congiuntamente come: direzione di AP1); sarebbero infatti state queste due società a occuparsi della redazione del contratto di lavoro così come della remunerazione del consulente. AP1 ha inoltre ribadito la legittimità del licenziamento in tronco e ha spiegato che a seguito di una segnalazione pervenuta dalla direzione di AP1, sarebbe emerso che AO1 aveva allestito e registrato dei contratti assicurativi fittizi al fine di raggiungere determinati obiettivi aziendali che gli avrebbero permesso di aumentare la sua

remunerazione. A detta del convenuto non sussisterebbe alcun dubbio sulla gravità di un simile agire e sulla legittimità del licenziamento immediato, ragion per cui nulla potrebbe pretendere ora l'attore. In relazione alla pretesa riconvenzionale di fr. 4'500.- la stessa troverebbe giustificazione in quanto previsto nelle clausole da 9 a 12 dell'Accordo per la formazione dei consulenti assicurativi del servizio esterno doc. C.

In data 18 febbraio 2022, A\_\_\_\_\_ SA ha presentato le sue osservazioni, con cui si è opposta alla petizione contestando, tra l'altro, la competenza territoriale del giudice adito e la propria legittimazione passiva.

In sede di replica e risposta riconvenzionale, l'attore principale ha ribadito la propria posizione e posto l'accento sul fatto che tutti gli accordi erano stati sottoscritti dal convenuto a riprova della sua legittimazione passiva. AO1 ha negato la sussistenza di gravi motivi giustificanti il suo licenziamento e ha inoltre sostenuto di essersi unicamente uniformato alla direttiva speciale interna doc. BB in base alla quale i consulenti erano stati autorizzati a rinnovare le polizze senza la firma dei clienti ma con il loro consenso espresso per il tramite di una email o di un servizio di messaggistica. Non vi sarebbero pertanto motivi validi per un licenziamento in tronco, tanto più che il suo agire non avrebbe arrecato un pregiudizio né all'allora datore di lavoro né ai clienti.

Nel contempo egli ha chiesto di respingere la richiesta riconvenzionale in quanto i costi di formazione rivendicati rientravano nel quadro delle spese necessarie ex art. 327acpv. 1 CO e come tali dovevano rimanere a carico del datore di lavoro.

Anche nella replica presentata avverso A\_\_\_\_\_ SAAO1 si è confermato nelle proprie richieste.

In duplice e replica riconvenzionale AP1 ha confermato le sue domande di causa, ribadito la legittimità della rescissione immediata del contratto e posto l'accento sul fatto che la direttiva in parola non autorizzava il rinnovo o la conclusione di polizze senza l'accordo dei clienti, come era invece avvenuto.

A seguito della sottoscrizione di un accordo transattivo di data 30 settembre /7 ottobre 2022, AO1 ha ritirato il 3 ottobre 2022 la causa nei confronti di A\_\_\_\_\_ SA. L'11 ottobre 2022 il Pretore ha quindi stralciato la causa nei confronti della società di assicurazioni. Il 12 ottobre 2022, AP1 ha denunciato la lite ad A\_\_\_\_\_ SA la quale con scritto del 20 ottobre 2022 ha rifiutato di intervenire.

Con duplice riconvenzionale di data 4 novembre 2022 AO1 ha ribadito la propria opposizione alle rivendicazioni di AP1 connesse ai costi di formazione.

Il Pretore ha dapprima riconosciuto la legittimazione passiva di AP1 ritenendolo il datore di lavoro di AO1 e questo sulla base del contratto di lavoro (doc. C) e della disdetta doc. G (sottoscritte unicamente da AP1) come pure dello scritto di data 15 settembre 2023 di A\_\_\_\_\_ SA - A\_\_\_\_\_ SA al Ministero Pubblico del Canton Ticino in cui questa indicava AP1 quale responsabile, nella sua veste di datore di lavoro di AO1, del pagamento delle remunerazioni previste contrattualmente. Di contro, il fatto che la redazione del contratto ( ) sia riconducibile ad A\_\_\_\_\_ SA è stato spiegato dal giudice di prime cure con la necessità di garantire lo standard a cui le varie agenzie generali facenti parte della Vertriebsorganisation - tra cui quella gestita da AP1 - dovevano attenersi.

In relazione alle conseguenze sulla presente vertenza dell'accordo transattivo concluso tra AO1 e AP1 società di assicurazioni SA, il primo giudice ha escluso che lo stesso avesse

posto fine al contenzioso - essendo data la legittimazione passiva di AP1 - come pure che avesse ridotto l'importo litigioso - non potendosi considerare la società di assicurazioni e AP1 debitori solidali.

Il Pretore si è quindi chinato sulla censura di tardività della disdetta immediata sollevata da AO1, accogliendola. Nello specifico egli ha ritenuto che - contrariamente a quanto asserito da AP1 il quale sosteneva di aver appreso delle violazioni contrattuali dell'attore solo il 7 gennaio 2021 - le irregolarità che hanno poi portato al licenziamento in tronco del collaboratore fossero venute alla luce prima della ricezione della disdetta doc. F presentata dallo stesso, e che già da tempo avessero preso avvio degli accertamenti da parte di AP1. Sarebbe spettato a quest'ultimo dimostrare il momento in cui queste verifiche erano terminate dandogli piena consapevolezza delle violazioni commesse, ciò che egli ha però omesso di fare rendendo impossibile concludere a favore della tempestività della disdetta e quindi a favore della sua validità.

Per completezza il giudice di prima sede ha poi spiegato che anche volendo prescindere dalla sua intempestività, la disdetta non avrebbe comunque potuto essere ritenuta valida in quanto i motivi posti alla sua base - l'emissione di contratti fittizi e l'attribuzione a se stesso di contratti di ex consulenti - non sarebbero stati sufficienti per ammettere la legittimità del licenziamento immediato. A questo proposito il Pretore ha constatato che per almeno tre dei cinque clienti indicati da AP1 a sostegno della propria posizione, l'attore aveva effettivamente proceduto a emettere delle polizze e a rinnovare delle polizze senza che i clienti avessero chiesto, nel contempo egli ha però pure rilevato che non vi era alcuna prova che vi fossero altri casi simili addebitabili. Non solo, l'istruttoria aveva evidenziato che in generale l'operato di AO1, fatta eccezione per l'ambito in esame, aveva incontrato la soddisfazione dei suoi diretti superiori. Il Pretore ha inoltre giudicato plausibile che la giovane età dell'attore e la sua poca esperienza lo avessero indotto a lasciarsi trascinare in modalità di lavoro non corrette ma in uso presso consulenti più anziani. Tutti aspetti che - secondo lo stesso - concorrevano a ridurre la gravità del comportamento assunto dal lavoratore e questo indipendentemente dall'emissione nei suoi confronti di un decreto di accusa. Secondo il primo giudice la diminuzione del livello di gravità aveva per effetto di non poter riconoscere al comportamento di AO1 quella gravità qualificata che era invece necessaria per giustificare un licenziamento in tronco; ciò a maggior ragione considerato che al momento in cui era stato pronunciato il licenziamento immediato il dipendente aveva già disdetto il rapporto di lavoro, situazione che imponeva il rispetto di requisiti ancora più stringenti. Il Pretore ha quindi evidenziato come nulla fosse emerso nell'istruttoria in relazione al secondo motivo posto a fondamento della disdetta. Su queste basi, egli ha pertanto concluso per l'ingiustificatezza del licenziamento immediato.

Egli ha quindi passato in rassegna le pretese ex art. 337c cpv. 1 CO avanzate dall'attore e accertato il suo diritto a ottenere il pagamento di complessivi fr. 3'160.- (di cui fr. 2'660.- quale mensilità per il mese di gennaio 2021 e fr. 500.- quale bonus Covid), importo a cui andava però dedotta la cifra di complessivi fr. 466.75 già versatagli nel corso dei mesi di febbraio e novembre 2021.

Il giudice di prime cure ha di contro negato a AO1 il riconoscimento di un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO ritenendo che - sebbene il suo comportamento non raggiungesse una gravità tale da giustificare la disdetta in tronco - egli si fosse reso colpevole d'aver assunto un atteggiamento per nulla conforme a quelli che sono i doveri di lealtà e correttezza che un

dipendente è chiamato a rispettare.

In merito alla pretesa fatta valere in via riconvenzionale da AP1 per ottenere il rimborso dei costi di formazione, il Pretore ha ritenuto che questi costi rientrassero tra le spese necessarie all'esecuzione del lavoro ex art. 327a cpv. 1 CO e andassero pertanto sopportate dal datore di lavoro, annullando l'accordo di restituzione previsto al punto 11 dell'accordo di formazione di cui al doc. C.

Relativamente al mancato riconoscimento dell'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO, AP1, pur non condividendo la motivazione pretorile posta a suo fondamento, ne approva l'esito e pertanto non lo contesta.

L'appellante critica poi l'accoglimento (per quanto parziale) delle pretese salariali fatte valere da AO1 e ribadisce la tesi secondo cui, essendo valido il licenziamento in tronco e avendo pertanto preso termine il rapporto di impiego in data 8 gennaio 2021, alla luce dei versamenti già effettuati, nulla gli sarebbe più dovuto.

Da ultimo, in relazione all'azione riconvenzionale, AP1, rimprovera al Pretore di non aver rilevato in applicazione del principio iura novit curia la valenza di pena convenzionale dell'obbligo di pagamento a carico del dipendente che - a dire dell'appellante - sarebbe sussumibile piuttosto ai sensi dell'art. 160 e seg. CO (appello, pag. 14) e avrebbe pertanto dovuto venir confermato.

Con risposta del 28 agosto 2024 AO1 propone di respingere il gravame con argomentazioni di cui si dirà, per quanto necessario, in seguito.

E considerato

in diritto:

1. Il 1° gennaio 2025 è entrata in vigore una nuova versione del Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC) in attuazione della relativa modifica del 17 marzo 2023. Visto il momento della comunicazione della decisione pretorile, la presente procedura rimane retta dal diritto procedurale previgente (art. 405 cpv. 1 CPC). La stessa non è inoltre toccata dalle nuove norme di applicazione immediata ai sensi dell'art. 407f CPC. Non si pongono dunque problematiche a livello di disposizioni transitorie.

2. 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). Nella fattispecie tale valore supera la soglia testé menzionata.

I termini di impugnazione e risposta sono di 30 giorni (art. 311 e 312 CPC). L'appello 27 giugno 2024 contro la sentenza 27 maggio 2024 (notificata il giorno successivo) è tempestivo, così com'è tempestiva (tenuto conto delle ferie giudiziarie, art. 145 CPC) la risposta 28 agosto 2024 dell'appellato.

La legittimazione delle parti, attiva della parte attrice e passiva della parte convenuta, è una premessa sostanziale dell'esistenza della pretesa dedotta in giudizio. Si tratta di una questione di diritto materiale, che deve essere esaminata d'ufficio dal giudice in qualsiasi stadio del procedimento sulla base dei fatti allegati dalle parti ed accertati. Determinare la legittimazione passiva di una parte significa stabilire contro chi si deve far valere in giudizio, in proprio nome, una determinata pretesa in qualità di suo titolare. In tema di azioni contrattuali, ossia di pretese derivanti dall'esistenza di un determinato contratto, si ritiene

che la legittimazione passiva è data qualora la parte convenuta sia parte del contratto in base al quale procede la parte attrice. L'onere della prova della legittimazione passiva del convenuto incombe all'attore (art. 8 CC).

Secondo la giurisprudenza la risoluzione immediata del rapporto di lavoro dev'essere ammessa in maniera restrittiva. Solo una mancanza particolarmente grave può giustificare tale misura. Per mancanza del dipendente si intende in generale la violazione di un obbligo sgorgante dal contratto di lavoro, ma anche altri eventi possono entrare in linea di conto. Tale mancanza dev'essere oggettivamente idonea a distruggere il rapporto di fiducia essenziale nel contratto di lavoro o, almeno, a intaccarlo così profondamente da escludere che possa essere pretesa la continuazione della relazione contrattuale e avere effettivamente provocato tale conseguenza. Il giudice decide in base al suo libero apprezzamento se esiste una causa grave (art. 337 cpv. 3 CO) e applica le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); a tale scopo prenderà in considerazione tutti gli elementi del caso specifico, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, nonché la natura e l'importanza delle violazioni invocate. Se esiste una causa grave, la disdetta con effetto immediato dev'essere data senza tardare, sotto pena di decadenza. Se tarda ad agire, la parte interessata dà l'impressione di aver rinunciato alla disdetta immediata o di potersi arrangiare con la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza ordinaria del contratto. Le circostanze del caso concreto determinano il lasso di tempo entro il quale si può ragionevolmente attendere da una parte che essa prenda la decisione di risolvere immediatamente il contratto. In maniera generale la giurisprudenza considera sufficiente un termine di due a tre giorni lavorativi dalla conoscenza della causa grave per riflettere e assumere informazioni giuridiche. Un termine supplementare è ammissibile se è giustificato da esigenze pratiche della vita quotidiana ed economica; la giurisprudenza ha già stabilito che è possibile ammettere un prolungamento di qualche giorno quando la decisione dev'essere presa da un organo pluricefalo di una persona giuridica, quando dev'essere sentito il rappresentante del lavoratore o se occorre chiarire le circostanze che potrebbero dar luogo alla disdetta immediata (cfr. per tutte STF 4A\_67/2023 del 12 giugno 2024 consid. 3.1.1 con rinvii; ICCA del 15 luglio 2024 inc. 12.2024.32 consid. 8.1 con rinvii).

AP1, in veste di titolare di AP1, L\_\_\_\_\_, è condannato a versare a AO1, G\_\_\_\_\_ l'importo di fr. 500.- lordi (dedotti quindi gli oneri sociali legali e contrattuali) oltre a interessi al 5% dall'8 gennaio 2021.

2. Non si prelevano tasse e spese di giustizia. AO1 rifonderà a AP1 fr. 1'500.- a titolo di ripetibili parziali.

3. L'azione riconvenzionale è respinta.

-avv. PA2, Studio legale, L\_\_\_\_\_;

-avv. PA1, c/o Studio legale, L\_\_\_\_\_.

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.