

## **TI\_GERICHTE 16.2011.26 vom 27. April 2012**

TI Tribunale d'appello, 2012-04-27, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2011.26](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2011.26)

FR: TI\_GERICHTE 16.2011.26 du 27 avril 2012

IT: TI\_GERICHTE 16.2011.26 del 27 aprile 2012

### **Regeste**

Contratto di lavoro - pretesa risarcitoria del datore di lavoro - termine per far valere la pretesa - presupposti della pretesa

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Fino alla loro conclusione davanti alla giurisdizione adita, i procedimenti pendenti al momento dell'entrata in vigore del Codice di diritto processuale civile svizzero continuano a essere regolati dalla legge anteriore (art. 404 cpv. 1 CPC). Alle impugnazioni si applica invece il diritto in vigore al momento della comunicazione della decisione (art. 405 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie la sentenza del Pretore è stata notificata il 24 marzo 2011 sicché il reclamo soggiace alla legge nuova. Presentato contro una “decisione inappellabile di prima istanza finale” (art. 319 lett. a CPC) il reclamo a questa Camera ( art. 48 lett. d n. 1 LOG) , te mpestivo, è ricevibile.

#### **E. 2**

Secondo l'art. 320 CPC con il reclamo può essere censurata l'errata applicazione del diritto (lett. a) e/o l'accertamento manifestamente errato dei fatti (lett. b). Il reclamo deve essere motivato (art. 321 cpv. 1 CPC), nel senso che il reclamante non può limitarsi a criticare la decisione impugnata come in una procedura d'appello, dove l'autorità di ricorso gode di cognizione libera, opponendo semplicemente la propria opinione a quella del primo giudice ( DTF 136 II 494 consid. 2.8; 134 II 351 consid. 3; 133 III 589 consid. 4.1), bensì deve dimostrare, attraverso un'argomentazione chiara e dettagliata, che l'autorità inferiore ha emanato una decisione manifestamente insostenibile, destituita di fondamento serio e oggettivo o in urto palese con il senso di giustizia ed equità ( DTF 135 V 4 consid. 1.3, con rinvii). Non basta segnatamente che il reclamante affermi l'arbitrarietà della decisione impugnata adducendo considerazioni generiche ( DTF 133 III 591 consid. 2).

#### **E. 3**

Il Pretore ha ritenuto tardiva la richiesta della datrice di lavoro intesa al risarcimento dei danni che il lavoratore le avrebbe cagionato nello svolgimento delle sue mansioni, siccome fatta valere per la prima volta un mese e mezzo dopo la conclusione del rapporto di lavoro. La reclamante non condivide quest'accertamento in quanto frutto di un'errata applicazione della giurisprudenza federale richiamata dal Pretore. a) La legge non prevede nessun termine di perenzione entro il quale il datore di lavoro deve far valere eventuali pretese di risarcimento danni nei confronti del suo dipendente ( Favre/ Munoz/ Tobler , Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>a</sup> edizione, n. 1.16 ad art. 321 e CO). Simile silenzio non costituisce una lacuna legislativa, ragione per la quale una rinuncia del datore di lavoro a chiedere un risarcimento danni può essere ammessa solo se il comportamento delle parti – interpretato

secondo il principio dell'affidamento – permette di concludere all'esistenza di un annullamento convenzionale del debito ai sensi dell'art. 115 CO (DTF 110 II 344). In questo contesto il lavoratore può ritenere che se il datore di lavoro vanta delle pretese risarcitorie nei suoi confronti, egli glielene notificherà prima di compiere quegli atti che accompagnano la fine delle relazioni di lavoro, come il pagamento delle ultime spettanze salariali, il regolamento delle prestazioni di previdenza e l'allestimento di un certificato di lavoro (DTF 110 II 344; Brühwiler in: Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 1996, n. 3 ad art. 321 e CO). Di principio, in caso di silenzio, il lavoratore può ritenere che il datore di lavoro abbia rinunciato per atti concludenti a far valere le sue eventuali pretese e la sua accettazione a tale offerta può ritenersi presunta (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6ª edizione, n. 14 ad art. 321 e CO; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.16 e 1.17 ad art. 321 e CO; CCC, sentenza inc. 16.2002.60 del 15 aprile 2003, consid. 6). b) Per il Tribunale Federale quindi se il datore di lavoro non fa valere nei confronti del lavoratore – prima della fine del rapporto di lavoro – eventuali pretese risarcitorie a quel momento già note nell'ammontare o nel principio, egli perde ogni diritto alle stesse. D'altro canto il lavoratore può in buona fede presumere la rinuncia del datore di lavoro a qualsiasi rivendicazione nell'ipotesi in cui questo provveda al pagamento incondizionato e senza riserve dell'ultimo salario (sentenza 4C.146/2003 del 28 agosto 2003). c) Nel caso di specie, trattenendo sull'ultimo salario del dipendente l'importo di fr. 4320.– (cfr. doc. F), la datrice di lavoro ha chiaramente e tempestivamente segnalato la sua intenzione di ritenerlo responsabile di un danno di pari importo, poco importa se la liquidazione delle pretese salariali sia avvenuta un mese e mezzo dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Ritenendo tardiva e perentoria la pretesa risarcitoria della datrice di lavoro, il primo giudice ha pertanto erroneamente applicato il diritto sostanziale.

#### **E. 4**

Accertato che la datrice di lavoro era legittimata a opporre in compensazione alle pretese salariali del lavoratore sue pretese risarcitorie, occorre ancora verificare se il Pretore, che ha escluso i presupposti per il risarcimento non essendo emerso dalle risultanze istruttorie se gli errori attribuiti al dipendente fossero imputabili a quest'ultimo o ad eventuali istruzioni errate, sia incorso in arbitrio. Per la reclamante, la conclusione del primo giudice è smentita dalle risultanze istruttorie. a) L'art. 321e CO ripropone in sostanza il principio generale della responsabilità contrattuale sancito dall'art. 97 CO (cfr. fra tutti Tercier, Les contrats spéciaux, 3ª edizione, n. 3082-3087), la quale presuppone la prova del danno, della violazione di obblighi contrattuali nonché dell'esistenza di un nesso di causalità naturale e adeguato fra i primi due elementi. La colpa è presunta (Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 4 ad art. 321 e CO). Tocca al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei primi tre requisiti, mentre al lavoratore incombe l'onere di provare l'assenza di ogni colpa (Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 13 ad art. 321 e CO; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.13 ad art. 321 e CO; Wyler, Droit du travail, Berna 2002, pag. 101 segg. con numerosi rinvii giurisprudenziali e richiami dottrinali; Rehbinder in: Berner Kommentar, n. 17 ad art. 321 e CO). Una volta ammessa la responsabilità, spetta al giudice – che in quest'ambito dispone di un ampio margine d'apprezzamento – stabilire in quale misura il lavoratore è tenuto a risarcire il danno. b) Nel caso concreto, è indubbio che la convenuta ha rifatto parte dei lavori affidati ed eseguiti dall'istante. Senonché, né le prove documentali né quelle testimoniali provano che il lavoratore abbia commesso una qualsiasi colpa o negligenza nello svolgimento delle mansioni che gli venivano affidate. Poco importa che la disdetta del rapporto di lavoro sia stata notificata proprio a causa delle scarse capacità professionali del lavoratore (cfr. doc.

C) e che questi non fosse in possesso dei necessari diplomi. \_\_\_\_\_ per il quale l'istante era una persona preparata, ha riferito che il collega in alcune occasioni è stato richiamato dalla datrice di lavoro "ma niente fuori dal normale" (deposizione del 9 dicembre 2010, verbali pag. 2). \_\_\_\_\_, dal canto suo, ha confermato che l'istante "non si è mai discostato dalle nostre istruzioni. Se si diceva di fare un lavoro, lui faceva quello che veniva detto" (deposizione del 9 dicembre 2010, verbali pag. 9). In tali circostanze il Pretore, ritenendo che la convenuta non aveva provato che gli errori attribuiti al dipendente fossero imputabili a quest'ultimo o ad eventuali istruzioni errate, non è incorso in un manifesto errore nell'accertamento dei fatti né in un'errata applicazione del diritto. E le medesime considerazioni valgono anche in relazione ai danni fatti valere dalla reclamante con la sua domanda riconvenzionale. Ne discende che il reclamo si rileva infondato e deve essere respinto.

## **E. 5**

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di malafede o temerarietà processuali, non date in concreto (art. 115 CPC). Non si giustifica di attribuire ripetibili alla controparte, il cui scritto 15 aprile 2011 non può essere considerato alla stregua di un allegato di osservazioni. Per questi motivi, pronuncia: 1. Il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano tasse o spese, né si assegnano ripetibili. 3. Notificazione a: - . , ; - , . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello II presidente La vicecancelliera Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario che non raggiungono il valore litigioso di almeno 30 000 franchi (o almeno 15 000 franchi nelle controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione), è ammissibile, entro trenta giorni dalla notificazione della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, per i motivi previsti dagli art. 95 a 98 LTF (art. 72 e 74 LTF), solo se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2). La legittimazione a ricorrere è disciplinata dall'art. 76 LTF. Laddove non sia ammissibile il ricorso in materia civile è dato, entro lo stesso termine, il ricorso subsidiario in materia costituzionale al Tribunale federale per i motivi previsti dall'art. 116 LTF (art. 113 LTF). La legittimazione a ricorrere è disciplinata in tal caso dall'art. 115 LTF.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.