

# **TI\_GERICHTE 16.2013.20 vom 13. Oktober 2014**

TI Tribunale d'appello, 2014-10-13, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2013.20](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2013.20)

FR: TI\_GERICHTE 16.2013.20 du 13 octobre 2014

IT: TI\_GERICHTE 16.2013.20 del 13 ottobre 2014

## **Regeste**

Contratto di lavoro - licenziamento immediato ingiustificato - nuovi motivi di licenziamento invocati dal datore di lavoro

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le decisioni emanate nella procedura semplificata in controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.– sono impugnabili con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie la decisione impugnata è pervenuta al rappresentante dell'attore il 4 marzo 2013. Iniziato a decorrere il giorno successivo, il termine d'impugnazione è rimasto sospeso dal 24 marzo al 7 aprile 2013 (art. 145 cpv. 1 lett. a CPC) e sarebbe scaduto il 18 aprile 2013. Consegnato alla Posta svizzera il 17 aprile 2013 (cfr. attestazione postale sulla busta d'invio raccomandato) il reclamo è pertanto tempestivo.

### **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). L'autorità di reclamo esamina con pieno potere di cognizione le censure concernenti l'errata applicazione del diritto – federale, cantonale o estero – da parte del giudice di prime cure. Spetta al reclamante, pena l'irricevibilità del suo reclamo, spiegare in modo conciso in cosa consista la violazione del diritto e su quali punti il giudizio contestato viene impugnato (DTF 134 II 246, consid. 2.1). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato. Anche in tal caso occorre in particolare esporre le critiche in maniera chiara e circostanziata, accompagnandole da un'argomentazione esaustiva. La definizione di " manifestamente errato " corrisponde a quella dell'arbitrio (art. 9 Cost.) nell'apprezzamento delle prove o nell'accertamento dei fatti. Per motivare l'arbitrio non basta criticare semplicemente la decisione impugnata contrapponendole una versione propria, ma occorre dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti o la valutazione delle prove sarebbero manifestamente insostenibili, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivi di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento di giustizia e d'equità (DTF 138 I 51, consid. 7.1). Un apprezzamento delle prove è arbitrario solo quando l'autorità di prime cure abbia manifestamente disatteso il senso e la rilevanza di un mezzo probatorio o abbia omissso, senza fondati motivi, di tenere conto di una prova importante, idonea a influire sulla decisione presa; oppure quando, sulla base degli elementi raccolti, essa abbia fatto delle deduzioni insostenibili (DTF 137 III 234, consid. 4.2 e rinvii).

### **E. 3**

Nella decisione impugnata il Pretore, richiamato l'art. 337 CO, ha stabilito che le minacce proferite il 25 ottobre 2011 dal dipendente nei confronti del datore di lavoro non potevano essere prese in considerazione per valutare la validità della disdetta immediata poiché successive al suo licenziamento. Secondo il primo giudice, l'istruttoria non aveva permesso di accertare che l'istante tardasse ad arrivare sul posto di lavoro, né che la convenuta l'avesse avvertito sulle conseguenze di tali ritardi e nemmeno emergerebbero prove dal fascicolo processuale sull'arbitrarietà delle assenze del lavoratore. Relativamente alla discussione del 25 ottobre 2011, il Pretore, dopo avere rilevato che non era stato dimostrato un atteggiamento particolarmente grave da parte del dipendente, né erano provate le frasi irriverenti invocate dal datore di lavoro, ha accertato il rifiuto del dipendente di sottomettersi a una direttiva relativa al divieto di effettuare "il ponte" il giorno prima della festività di Ognissanti. E tale rifiuto, ha soggiunto, ha reso intollerabile per il datore di lavoro il proseguimento del rapporto lavorativo fino al normale termine di disdetta. In tali circostanze, il Pretore ha ritenuto il licenziamento in tronco giustificato donde la reiezione della petizione.

### **E. 4**

Il reclamante contesta l'esistenza dei presupposti per un licenziamento immediato ai sensi dell'art. 337 CO, rilevando che nessun testimone aveva avvalorato le affermazioni sostenute dalla convenuta per motivare la disdetta. A suo dire, il primo giudice non ha considerato che nella lettera di disdetta non vi è alcun accenno in merito all'inosservanza del divieto di effettuare "il ponte" in occasione della festività di Ognissanti. Per di più, soggiunge, quand'anche avesse proferito durante la discussione del 25 ottobre 2011 l'intenzione di assentarsi quel giorno, ciò non potrebbe essere considerato un valido motivo di risoluzione immediata del contratto di lavoro poiché si arriverebbe "al paradosso che un licenziamento immediato possa essere considerato giustificato ancora prima che il lavoratore disattenda con i fatti (e non con le parole provocate magari da un momento di rabbia) una direttiva impartita dal datore di lavoro". A suo parere il datore di lavoro avrebbe dovuto ammonirlo per iscritto, avvertendolo che se non si fosse presentato puntualmente al lavoro lunedì 31 ottobre 2011, avrebbe potuto considerarsi licenziato con effetto immediato.

### **E. 5**

Per la resistente, il reclamante si limita a "ribadire fatti, che racconta a modo suo, senza nemmeno confrontarsi con quanto stabilito dal Pretore, né indicare il motivo per cui quest'ultimo avrebbe commesso errori, né confrontarsi con la sua motivazione". Il reclamo, a suo dire, deve pertanto essere dichiarato irricevibile. a) Ora, il reclamante si duole dell'errata applicazione dell'art. 337 CO da parte del primo giudice sostenendo che il comportamento rimproveratogli dal datore di lavoro nella lettera di disdetta non sia stato comprovato e lamentandosi così del fatto che il primo giudice ha ritenuto giustificato il licenziamento immediato per il solo fatto, peraltro non invocato nella lettera di disdetta, di aver rifiutato di seguire la direttiva relativa al divieto di effettuare un giorno di ferie il 31 ottobre 2011. Le sue censure contengono gli elementi essenziali per permettere di capire in cosa consista, per il reclamante, la violazione del diritto e su quali punti il giudizio contestato viene impugnato. b) L'opponente rileva invero che l'istante non ha contestato le spiegazioni e i fatti da lei adottati nella sua risposta, sicché quanto da lei asserito è stato ammesso dalla controparte e non necessitava nemmeno di essere provato, anche se il giudice deve accertare d'ufficio i fatti. In concreto, è vero che all'udienza del 26 giugno

2012 l'attore si è limitato a confermare “le proprie allegazioni e domande”, senza contestare esplicitamente quanto allegato dalla convenuta. Sennonché, in un procedimento retto dal principio inquisitorio limitato, come quello in esame, il giudice accerta d'ufficio i fatti (art. 247 cpv. 2 lett. b n. 2 CPC). Certo, egli non deve necessariamente indagare d'ufficio su fattispecie rimaste incontestate e può fondare la sua decisione sulle dichiarazioni concordanti delle parti ( Trezzini in: Commentario al Codice di diritto processuale civile svizzero, Lugano 2011, pag. 676). Egli non è però vincolato dalle ammissioni delle parti ma spetta a lui decidere se una fattispecie debba essere provata ( Leu in: Brunner/Gasser/Schwander [curatori], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, Zurigo/ S. Gallo 2011, n. 10 ad art. 150; A . Staehelin/D.Staehelin/Grolimund in: Zivilprozessrecht, 2ª edizione, §18 n. 5 ). Per di più, il giudice può finanche assumere d'ufficio delle prove qualora sussistano notevoli dubbi circa un fatto non controverso, ovvero anche in assenza di una contestazione ( Schweizer in : Code de procédure civile commenté, Basilea 2011, n. 10 ad art. 153). E in concreto, all'udienza del 26 giugno 2012 la convenuta, dopo aver preso atto della replica dell'istante, ha nondimeno confermato le offerte di prova già proposte nella risposta, ciò che poteva significare che quanto da lei asserito nella risposta non fosse ammesso.

## **E. 6**

Il Pretore, come si è detto, ha ritenuto giustificato il licenziamento in tronco poiché il dipendente aveva manifestato l'intenzione di disubbidire al divieto di “fare il ponte” lunedì 31 ottobre 2011, ciò che a suo parere “denota un'insubordinazione nei confronti del datore di lavoro tale da compromettere il rapporto di fiducia indispensabile per una buona e costruttiva collaborazione. Il signor R\_\_\_\_\_ infatti, si vede confrontato con un dipendente sul quale non può fare pieno affidamento e che non fa gli interessi dell'impresa. In siffatte condizioni, non si può pretendere dal datore di lavoro, in buona fede, la continuazione del rapporto di lavoro sino alla scadenza del termine per un licenziamento ordinario”. a) Giusta l'art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto. È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto (art. 337 cpv. 2 CO). Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo, ovvero di regola, in presenza di mancanze particolarmente gravi (DTF 137 III 304, consid. 2.1.1). b) Nel caso concreto, è indubbio che in una circolare del 6 ottobre 2011 il datore di lavoro aveva comunicato ai propri dipendenti che il lunedì 31 ottobre successivo non sarebbe stato ritenuto giorno di libero “per ponte” (doc. G). Che RE 1 abbia manifestato la sua intenzione di prendere libero quel giorno è stato confermato da D\_\_\_\_\_ (deposizione del 3 settembre 2012, verbali pag. 5). Ciò premesso, ci si può chiedere se la prospettata intenzione di violare una direttiva del datore di lavoro, annunciando una futura assenza, configuri una “causa grave” suscettibile di giustificare la disdetta immediata del rapporto di lavoro giusta l'art. 337 CO. In realtà, nella fattispecie, il licenziamento immediato è stato giustificato dalla CO 1 nel seguente modo (doc. E2): “Siccome si è rifiutato di ritirare la raccomandata a mano consegnata dal nostro tecnico signor B\_\_\_\_\_ e quella recapitata tramite posta ci è ritornata in quanto l'indirizzo non è più valido, le inviamo nuovamente la presente. Diamo seguito al colloquio avuto in data odierna [25 ottobre 2011], in considerazione ai motivi esposti e particolarmente al suo scorretto e inaccettabile comportamento nei confronti del nostro signor R\_\_\_\_\_.

presentiamo la disdetta immediata del suo rapporto di lavoro presso la nostra ditta, per motivi gravi. Non possiamo infatti tollerare che un dipendente si permetta di rispondere in modo maleducato e presuntuoso al proprio datore di lavoro il quale ha ritenuto opportuno presentare delle giustificate osservazioni in merito al suo modo di comportarsi, al mancato rispetto degli orari di lavoro, ecc". In tale atto non vi è alcuna menzione al rifiuto da parte del lavoratore di sottomettersi alla nota direttiva. E siccome determinante è il motivo ritenuto grave comunicato al dipendente al momento della disdetta (sentenza del Tribunale federale 4A\_95/2009 del 2 novembre 2009, consid. 4.2.4.1; II CCA, sentenza inc. 12.2012.159 dell'8 maggio 2013, consid. 3.1), sotto questo profilo il motivo a giustificazione della risoluzione immediata del contratto non poteva essere preso in considerazione. c) È vero che, eccezionalmente, chi ha dato la disdetta può prevalersi in una causa anche di ulteriori motivi, già esistiti ed emersi solo in seguito, purché non li abbia conosciuti prima, né abbia potuto conoscerli (sentenza del Tribunale federale 4A\_95/2009 del 2 novembre 2009, consid. 4.2.4.1 ; DTF 127 III 314, consid. 4a; DTF 124 III 29, consid. 3c; DTF 121 III 472, consid. 5a). Resta il fatto che manifestamente tale eventualità non è realizzata nella fattispecie in esame: il 25/28 ottobre 2011 la resistente, per sua stessa ammissione, sapeva già che il dipendente aveva manifestato l'intenzione di disattendere la nota circolare. Ne discende che il Pretore, ritenendo giustificato il licenziamento per tale motivo ha violato il diritto.

## **E. 7**

L'opponente rileva che ad ogni modo i motivi indicati nella lettera del 25/28 ottobre 2011 erano sufficienti per giustificare il licenziamento in tronco. In sintesi, essa rimprovera al lavoratore ripetuti ritardi sul posto di lavoro di 20-30 minuti, ripetute assenze ingiustificate (7 marzo 2011, 23 maggio 2011, 29 luglio 2011, 26 settembre 2011) e rientri tardivi dopo i "ponti" dell'ascensione e del Corpus Domini (cfr. osservazioni al reclamo pag. 5 segg.). a) Ora, delle ingiurie, minacce, vie di fatto nei confronti del datore di lavoro o dei suoi organi possono giustificare un licenziamento immediato, solo se raggiungono una certa intensità (sentenze del Tribunale federale 4A\_60/2014 del 22 luglio 2014, consid. 3.3; 4A\_486/2007 del 14 febbraio 2008, consid. 4.1; 4C.400/2005 del 24 marzo 2006, consid. 2.1; Gloor in: Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berna 2013, n. 38 ad art. 337 CO). Manchevolezze minori possono sì giustificare una disdetta immediata, ma solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 130 III 31, consid. 4.1). L'avviso, anche se formulato il più chiaramente possibile e contenente la minaccia di licenziamento, non ha lo scopo di permettere in seguito al datore di lavoro di mettere fine al contratto per una bazzecola (DTF 127 III 158, consid. 1c). b) Relativamente al rimprovero mosso al lavoratore di essere giunto in ritardo sul posto di lavoro il 24 ottobre 2011, agli atti non vi è alcun riscontro che confermi l'allegazione della convenuta. È possibile che in passato ritardi si siano verificati (deposizione di \_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ del 3 settembre 2012, verbali pag. 3 e 4), così come che il lavoratore possa essere stato ripreso oralmente (deposizione di E\_\_\_\_\_ del 13 dicembre 2012, verbali pag. 20). Resta il fatto che, come si è detto, il ritardo del 24 ottobre 2011, una delle cause del licenziamento immediato, non è stato provato. Il datore di lavoro non poteva valersi di tale asserito ritardo per giustificare il licenziamento in tronco, come correttamente stabilito dal Pretore. Analogamente la conclusione del primo giudice merita conferma per quanto concerne le assenze ingiustificate, tanto più che immediatamente prima del giorno del licenziamento nemmeno la convenuta pretende che il lavoratore si sia assentato senza permesso. In tali circostanze, la convenuta non ha dimostrato, come le incombeva, gli

estremi per una risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

#### **E. 8**

Visto quanto precede il reclamo è provvisto di fondamento e deve essere accolto. Soccorrendo le premesse dell'art. 327 cpv. 3 lett. b CPC, questa Camera può statuire essa medesima sulla lite. Ora, l'art. 337 c cpv. 1 CO conferisce al lavoratore licenziato immediatamente senza causa grave il diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto. Nel caso concreto, il termine contrattuale di preavviso è di due mesi. Lo stipendio dei mesi da novembre a dicembre 2011 è pertanto dovuto. Gli importi indicati dall'attore non sono stati contestati dalla convenuta nella loro entità. Ne segue che in accoglimento della petizione la convenuta è obbligata al pagamento in favore dell'attore di fr. 9970.70.

#### **E. 9**

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La resistente, nondimeno, rifonderà alla controparte, un'adeguata indennità (art. 106 cpv. 1 CPC). L'indennità di prima sede va ridotta tenendo conto del fatto che il rappresentate dell'istante non è un avvocato. Per questi motivi, decide: I. Il reclamo è accolto e di conseguenza la decisione impugnata è così riformata:

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