

TI_GERICHTE 16.2015.29 vom 6. Juli 2015

TI Tribunale d'appello, 2015-07-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2015.29

FR: TI_GERICHTE 16.2015.29 du 6 juillet 2015

IT: TI_GERICHTE 16.2015.29 del 6 luglio 2015

Regeste

Contratto di lavoro - licenziamento immediato ingiustificato

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 convenuto al più presto il 4 marzo 2015, sicché il reclamo, introdotto il 2 aprile 2015 (cfr. timbro sulla busta d'invio raccomandato) è senz'altro 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 140 III 19 consid. 2.1 con rinvii). Un apprezzamento delle prove è arbitrario solo quando l'autorità inferiore abbia manifestamente disatteso il senso e la rilevanza di un mezzo probatorio o abbia ommesso, 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 140 III 266 consid. 2.3 con rinvii).

E. 3

Nella decisione impugnata, il Vice Giudice di pace ha accertato che il licenziamento immediato dell'allenatore non è stato causato da motivi gravi dovuti al suo comportamento e che nessuna "causa grave" suscettibile di giustificare la disdetta immediata del rapporto di

lavoro giusta l'art. 337 CO è stata adottata dal convenuto. Egli ha soggiunto che il club ha licenziato il lavoratore con estrema leggerezza, violando gli accordi assunti e che al dipendente non poteva essere rimproverato nulla, non costituendo una sua colpa il mancato raggiungimento degli obiettivi della squadra. Il primo giudice ha pertanto giudicato il licenziamento immediato ingiustificato e ha riconosciuto il diritto dell'attore a percepire il suo salario fino alla scadenza del contratto in applicazione dell'art. 337 c cpv. 1 CO, donde l'accoglimento della petizione.

E. 4

Il reclamante ribadisce innanzitutto che se il contratto di lavoro pattuito in forma verbale è valido, “allora lo è pure il licenziamento del lavoratore avvenuto oralmente”. Ora, che la disdetta immediata di un contratto di lavoro, come la sua conclusione, non sia soggetta in linea di principio ad esigenze di forma, è vero (Gloor in: Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berna 2013, n. 66 ad art. 337 CO). Ciò premesso, la disdetta notificata oralmente il 13 febbraio 2013 dal convenuto può ritenersi valida. Resta il fatto, che il primo giudice non ha basato il proprio giudizio sulla validità – invero pacifica – della forma con cui l'attore è stato licenziato con effetto immediato, ma ha ritenuto ingiustificata la risoluzione immediata del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO e ha riconosciuto la pretesa dell'attore in applicazione dell'art. 337 c cpv. 1 CO. Sotto questo profilo il reclamo è destinato pertanto all'insuccesso.

E. 5

Il reclamante ripropone la sua tesi secondo cui l'attore ha diritto unicamente a metà dello stipendio pattuito, poiché ha lavorato soltanto per una mezza stagione. A suo dire “il fatto che l'allenatore abbia preparato gli allenamenti per l'intera stagione non deve essere valutato come lavoro effettuato nell'arco dell'intero anno in quanto li ha preparati durante i mesi in cui è stato pagato”. Ora, per tacere del fatto che nella decisione impugnata il Giudice di pace non ha ritenuto che la preparazione degli allenamenti già effettuata dovesse essere considerata come lavoro svolto sull'arco dell'intera stagione calcistica, così argomentando il reclamante trascura, una volta di più, che per il primo giudice l'immediato allontanamento dell'allenatore è avvenuto senza una causa grave di modo che egli ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato col decorso della durata determinata dal contratto (art. 337 c cpv. 1 CO), vale a dire la fine della stagione calcistica. Ne segue che anche su questo punto il reclamo si rivela così privo di consistenza.

E. 6

Per quanto concerne i motivi di licenziamento, il reclamante non condivide l'opinione del Giudice di pace secondo cui essi non sarebbero sufficientemente gravi da giustificare l'interruzione immediata del rapporto di lavoro. Egli contesta inoltre l'accertamento del primo giudice secondo cui il licenziamento dell'allenatore è avvenuto con estrema leggerezza, asserendo di averlo più volte rimproverato per i risultati insoddisfacenti della squadra e la scarsa partecipazione dei giocatori agli allenamenti e di avere deciso di licenziarlo “per il bene della Società, dei giocatori e della gente che segue la stessa”. 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. 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). Un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di

lavoro – o che l'ha pregiudicata al punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più pensabile, costituisce una “mancanza grave”. Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (DTF 130 III 31 consid. 4.1 con rinvii). Una disdetta con effetto immediato deve essere esercitata entro breve termine dalla violazione contrattuale su cui si fonda, giacché la continuazione del rapporto contrattuale per un tempo superiore a un breve periodo di riflessione (2/3 giorni) viene di fatto a escludere l'esistenza di una situazione di gravità tale da rendere intollerabile la continuazione del contratto fino al prossimo termine di disdetta ordinaria, con conseguente perenzione del diritto di pronunciare la disdetta per motivi gravi (DTF 138 I 113 consid. 6.1; 130 III 34 consid. 4.4; CCC sentenza inc.

16.2010.109 del 25 ottobre 2010, consid. 5 con riferimenti). b) In concreto, per il reclamante “il fatto di essere ultimi in classifica e [che] durante gli allenamenti (su una rosa di 20 giocatori) si presentavano 3 o 4 giocatori, è da considerarsi una causa grave ai sensi dell'art. 337 cpv. 1 CO”. Se non che, a prescindere dall'esame della tempestività della notifica del licenziamento immediato, egli non rimprovera al lavoratore alcuna violazione dei suoi doveri contrattuali, né tantomeno specifica quale sarebbe stato il comportamento censurabile del dipendente la cui gravità avrebbe così compromesso la fiducia riposta nei suoi confronti da rendere intollerabile il proseguimento del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine pattuito. Per di più, egli si limita a opporre la propria opinione a quella del primo giudice, senza spiegare perché l'accertamento del primo giudice, secondo cui la responsabilità degli insuccessi della squadra non può essere imputata all'attore, sarebbe manifestamente errato, ovvero insostenibile. L'argomentazione del reclamante non basta per dimostrare che il primo giudice abbia abusato del suo potere di apprezzamento, ritenendo ingiustificato il licenziamento immediato del dipendente. In siffatte circostanze, il reclamo, manifestamente non motivato in maniera sufficiente, si rivela irricevibile.

E. 7

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). Non si pone il problema di ripetibili all'attore, al quale il reclamo non è stato notificato per osservazioni. Per questi motivi, decide: 1. Nella misura in cui è ricevibile, il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano spese giudiziarie. 3. Notificazione a: –, –.

Comunicazione alla Giudicatura di pace del circolo di Giubiasco. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il 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 sussidiario 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.