

TI_GERICHTE 16.2021.35 vom 5. Oktober 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-10-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2021.35

FR: TI_GERICHTE 16.2021.35 du 5 octobre 2022

IT: TI_GERICHTE 16.2021.35 del 5 ottobre 2022

Erwägungen

E. 1

Le decisioni emanate nella procedura semplificata sono impugnabili, trattandosi di controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.–, con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è stata notificata al patrocinatore della convenuta il 30 luglio 2021 (cfr. tracciamento dell'invio raccomandato, n. 98._____, agli atti), Il termine di ricorso è rimasto sospeso tuttavia fino al 15 agosto 2021 (compreso) in forza dell'art. 145 cpv. 1 lett. b CPC e sarebbe scaduto lunedì 14 settembre 2020. Introdotto il 14 settembre 2021 (tracciamento dell'invio raccomandato, n. 98._____, agli atti), ultimo giorno utile, 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 della giurisdizione inferiore; 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 142 III 367 consid. 2.4 con rinvii). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivederli 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 144 III 146 consid. 2 con rinvii).

E. 3

Nella decisione impugnata il Pretore aggiunto, dopo avere ricordato le condizioni per una rescissione immediata del rapporto di lavoro in applicazione dell'art. 337 CO, ha considerato ingiustificato il licenziamento con effetto immediato notificato dalla convenuta sia se intervenuto – come sostenuto dall'attore – già nel pomeriggio del 4 luglio 2017 a seguito della preparazione di un piatto senza rispettare le richieste di un cliente, sia se avvenuto – come sostenuto dalla convenuta – per iscritto l'indomani e quindi dopo l'assenza

ingiustificata del lavoratore sul posto di lavoro la sera del 4 luglio 2017. Per il primo giudice, in effetti, quanto successo sul mezzogiorno non poteva costituire l'episodio scatenante del licenziamento immediato giacché la datrice di lavoro si attendeva la presenza del lavoratore al turno serale. Per di più, egli ha soggiunto, l'istruttoria non ha dimostrato l'intenzionalità nell'agire del lavoratore, per cui l'errore non costituisce un grave motivo per giustificare un licenziamento in tronco. Né l'assenza dal posto di lavoro della sera del 4 luglio 2017 – ha proseguito il primo giudice – è atta a giustificare il licenziamento con effetto immediato poiché essa è stata giustificata dall'attore “da un valido e regolare certificato medico (doc. G) il cui asserito errato contenuto non è stato corroborato in questa sede da alcun elemento probatorio”. Secondo il Pretore aggiunto, anche le altre presunte mancanze minori che avevano portato alla disdetta ordinaria e che, a dire della convenuta, si sarebbero aggravate all'inizio di luglio non possono ritenersi un motivo grave atto a giustificare il licenziamento in tronco. Accertato il carattere ingiustificato del licenziamento in tronco, il primo giudice ha rilevato che al lavoratore era dovuto, almeno di principio, l'intero salario del mese di luglio 2017 pari a fr. 3256.55 netti. Dal salario lordo egli ha poi dedotto per il vitto, anziché fr. 473.–, fr. 82.25 pari a quattro giorni su 23 mensili aggiungendo la differenza di fr. 390.75 al salario di luglio, per complessivi fr. 3647.30. Inoltre – egli ha proseguito – considerata la cessione legale della Cassa disoccupazione _____, l'attore ha perso la legittimazione ad agire per l'importo di fr. 2354.70 netti versatogli quale indennità di disoccupazione ma solo per la differenza di fr. 1292.60 netti. Riconosciute all'attore anche delle indennità di fr. 1346.05 netti per vacanze non godute così come di fr. 1000.– per licenziamento ingiustificato e respinta invece la sua pretesa di fr. 56.– per “asserite spese addebitategli in modo arbitrario”, il Pretore aggiunto ha accolto la petizione per fr. 3638.65 netti, oltre interessi al 5% dal 31 luglio 2017.

E. 4

La reclamante, pur riconoscendo di dover versare all'attore lo stipendio dal 1° luglio al 4 luglio 2017 (fr. 470.60) e un'indennità per le vacanze maturate non godute (fr. 1346.50) per complessivi fr. 1817.10, contesta la conclusione del Pretore aggiunto in merito all'assenza di un grave motivo suscettibile di giustificare il licenziamento in tronco e si duole di essere stata condannata a pagare un'indennità per licenziamento ingiustificato al lavoratore. Essa riprende anzitutto tutta una serie di affermazioni estrapolate dall'interrogatorio dell'amministratore della convenuta, del gerente dell'esercizio pubblico e da un collega di lavoro, da cui a suo avviso “appare pacifico l'accertamento manifestamente errato dei fatti e l'arbitrario e manifestamente insostenibile apprezzamento delle prove ad opera del Giudice di prime cure, così come l'errata applicazione del diritto messa in atto dal medesimo”. La datrice di lavoro fa valere inoltre che a un richiamo del gerente il lavoratore ha risposto in malo modo, che in realtà l'attore ha intenzionalmente sbagliato la preparazione della pietanza servita il 4 luglio 2017 e che dopo la disdetta ordinaria il comportamento del medesimo è peggiorato poiché i motivi alla base della disdetta ordinaria “si sono protratti in forma intensificata e amplificata a dismisura, culminando poi in atteggiamenti intenzionalmente dolosi” il 4 luglio 2017.

E. 5

I presupposti per una rescissione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi in applicazione dell'art. 337 CO sono già stati diffusamente illustrati dal Pretore aggiunto. Al riguardo basti ricordare che incombe al datore di lavoro che recede immediatamente dal rapporto di lavoro l'onere di provare l'esistenza di cause gravi giustificanti l'immediata

interruzione del rapporto di lavoro e che in presenza di un contratto di lavoro già disdetto in via ordinaria, come nel caso in esame, le condizioni per notificare un successivo licenziamento in tronco devono essere apprezzate in modo ancor più rigoroso (Portmann/Rudolph in: Basler Kommentar, OR I, 7^a edizione, n. 4 ad art. 337 OR; II CCA sentenza inc. 12.2011.107 del 1° febbraio 2013 consid. 4 pubblicata in: JAR 2014 pag. 193). Determinare il motivo di un licenziamento, così come l'incidenza di più motivi concomitanti sullo stesso, è una questione di fatto (DTF 136 III 515 consid. 2.3 con rinvii; più di recente: sentenza 4A_479/2021 del 29 aprile 2022 consid. 5.2), aspetto sul quale questa Camera ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato (sopra consid. 2). Sapere invece se la disdetta immediata poggi su una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO è in sé una questione di diritto (sentenza del Tribunale federale 4A_379/2021 del 21 giugno 2021 consid. 4.2 con riferimenti; v. anche CCR, sentenza inc. 16.2018.39 del 28 novembre 2019 consid. 4a con rinvio).

E. 6

Nella fattispecie v'è innanzitutto da chiedersi se la mera elencazione di dichiarazioni dei testi, estrapolate dal loro contesto, basti per ritenere un accertamento dei fatti manifestamente errato, un reclamante dovendo 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 (sopra consid. 2). Sta di fatto che la reclamante dimentica come il motivo scatenante da lei addotto per giustificare il licenziamento in tronco del 5 luglio 2017, è l'assenza del lavoratore al turno serale. Se non che tale assenza è stata giustificata dall'attore con la presentazione di un certificato medico attestante una sua inabilità lavorativa al 100% dal 4 luglio 2017. Certo di tale certificato, mai esibito alla datrice di lavoro e prodotto in causa dall'attore solo con la replica, si può dubitare tanto più che la convenuta ne aveva contestato il contenuto. E si può anche discutere la motivazione del primo giudice, il quale dopo avere apparentemente rimproverato alla convenuta di non avere addotto la prova del contrario, si è per finire limitato a evocare l'arbitrarietà dell'esclusione a priori della fedeltà di un documento simile senza però procedere all'apprezzamento della prova alla luce dell'insieme delle circostanze evocate dalla convenuta ("produzione del certificato solo in pendenza di causa, retroattività dell'inabilità, dubbi sulla diagnosi, compiacenza del medico..."). Il problema è che in questa sede la reclamante non ripropone più le sue contestazioni né discute la motivazione del Pretore aggiunto. In tali circostanze la conclusione di quest'ultimo, secondo cui l'assenza dal posto di lavoro la sera del 4 luglio 2017 era giustificata e che pertanto il licenziamento in tronco era ingiustificato non può dirsi fondata su un accertamento dei fatti manifestamente errato e un'errata applicazione del diritto. Di conseguenza, tutti i comportamenti precedenti, pur biasimevoli, non possono ritenersi sufficienti per concludere che fossero oggettivamente idonei a distruggere il rapporto di fiducia o a intaccarlo così profondamente da escludere che potesse essere pretesa la continuazione della relazione contrattuale fino al 13 luglio 2017 (fine del contratto di lavoro). Quanto all'episodio successo sul mezzogiorno del 4 luglio 2017, la reclamante si limita a evocare la deliberata preparazione di una pietanza sgradita a un cliente abituale. Sta di fatto che, foss'anche vero, ciò non basta per ritenere errata la conclusione del primo giudice secondo cui tale fatto non ha costituito "la goccia che ha fatto traboccare il vaso" tant'è che "la questione non è menzionata nella disdetta

del 4 luglio 2017” e la datrice di lavoro “si attendeva la regolare presenza del lavoratore al turno della sera”. Né soccorre alla reclamante addurre, per la prima volta in questa sede e dunque inammissibilmente, altri motivi che avrebbero giustificato il licenziamento in tronco (ingiuria nei confronti del datore di lavoro). Ne segue che, su questo punto, il reclamo vede la sua sorte segnata.

E. 7

Relativamente alla domanda riconvenzionale, il Pretore aggiunto ha respinto la richiesta di fr. 1000.– “per la mancata apertura del ristorante la sera del 4 luglio 2017 causata dall'assenza del lavoratore” poiché questa era giustificata da ragioni mediche e quindi non imputabile al lavoratore. Egli ha respinto altresì le richieste di fr. 3500.– per il danno economico relativo alla perdita di un cliente e di fr. 500.– per danni d'immagine, la convenuta non avendo spiegato sulla base di quali elementi si fondavano tali importi. a) La reclamante rimprovera al Pretore aggiunto di non avere applicato l'art. 42 cpv. 2 CO per quantificare il danno economico da lei subito per la perdita di clientela a seguito dell'episodio della pietanza servita con un ingrediente sgradito a un cliente abituale. Essa ritiene che vista l'oggettiva difficoltà o meglio l'impossibilità di apportare la prova del danno, il primo giudice avrebbe dovuto determinare il danno in equità, secondo il corso ordinario delle cose. A suo parere, tenuto conto che D _____ ha dichiarato di andare al ristorante almeno una o due volte la settimana, accompagnato da familiari o colleghi di lavoro, e che dopo il 4 luglio 2017 non è vi si è più recato, si giustifica di riconoscerle un'indennità di fr. 3500.–. b) L'art. 321 e cpv. 1 CO rende il lavoratore responsabile del danno che cagiona al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. Il cpv. 2 precisa che la misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere. Le condizioni della responsabilità sono quelle usuali dell'art. 97 cpv. 1 CO: il datore di lavoro deve provare la violazione del contratto, il danno e il nesso di causalità naturale e adeguato, mentre la colpa è invece presunta e tocca quindi al lavoratore dimostrare di esserne esente (DTF 144 III 327 consid. 4.2.1 con riferimenti; analogamente: CCR, sentenza inc. 16.2017.32 del 5 giugno 2019 consid. 7). Una volta ammessa la responsabilità, spetta al giudice – il quale in questo ambito dispone di un ampio margine d'apprezzamento – stabilire in quale misura il lavoratore è tenuto a risarcire il danno (DTF 110 II 349 consid. 6b; sentenza del Tribunale federale 4C.195/2004 del 7 settembre 2004 consid. 2.1 in: RtiD I-2005 pag. 820). Per quanto riguarda la prova del danno, l'art. 42 cpv. 2 CO, applicabile per analogia alla responsabilità contrattuale (art. 99 cpv. 3 CO; sentenza 4A_311/2020 del 17 maggio 2022 consid. 5.1), prevede che il danno di cui non può essere provato il preciso importo è stabilito dal prudente criterio del giudice, avuto riguardo all'ordinario andamento delle cose e alle misure prese dal danneggiato. Tale norma costituisce l'eccezione alla regola prevista dall'art. 42 cpv. 1 CO secondo cui chi pretende il risarcimento di un danno ne deve fornire la prova. Quale eccezione alla regola generale trova quindi applicazione solo quando il danno è di natura tale che una prova certa è oggettivamente impossibile o non può essere ragionevolmente pretesa, di modo che – in relazione alla prova stessa – il richiedente si trova in uno stato di necessità (DTF 144 III 155 consid. 2.3; 122 III 219 consid. 3a; più di recente: sentenza 4A_311/2020 del 17 maggio 2022 consid. 5.1.1). L'art. 42 cpv. 2 CO non esonera però il danneggiato dall'onere di fornire al giudice, nella misura in cui ciò è possibile o da lui esigibile, tutti gli elementi che costituiscono degli indizi dell'esistenza del

danno e che permettono o facilitano la sua stima . Ove il danneggiato non adempia pienamente al suo dovere di fornire informazioni rilevanti per la valutazione del danno, una delle condizioni per l'applicazione dell'art. 42 cpv. 2 CO non è soddisfatta, anche se l'esistenza del danno è certa. Il danneggiato viene quindi privato del beneficio di questa disposizione; la prova del danno non è considerata fornita e, di conseguenza, in base al principio dell'art. 8 CC, il giudice deve rifiutare il risarcimento (DTF 144 III 155 consid. 2.3 con rinvii). c) Nella fattispecie la convenuta ha chiesto in via riconvenzionale un risarcimento di complessivi fr. 5000.– per danni economici e di immagine, dovuti alla “perdita di un cliente affezionato e abituale [...], nonché la chiusura obbligatoria della cucina la sera del 4 luglio causa non entrata in servizio senza giustificato motivo, conseguentemente la perdita dell'introito serale” (osservazioni dell'8 novembre 2017, pag. 4). Con la duplica, essa ha poi precisato l'ammontare delle poste del danno da lei fatte valere, indicando che per quanto riguarda “la perdita di un cliente abituale (e i colleghi del medesimo)” l'indennità era di almeno fr. 3500.–. Se non che, come ritenuto dal Pretore aggiunto, l'interessata non ha allegato alcuna circostanza che consentisse di stimare l'entità del danno subito. E in mancanza di qualsiasi precisa indicazione, l'art. 42 cpv. 2 CO non apre la possibilità di chiedere al giudice di pronunciare un risarcimento discrezionale. Ne segue che anche su questo punto il reclamo è destinato all'insuccesso.

E. 8

In definitiva il reclamo, che non ha evidenziato nessun manifesto errore nell'accertamento dei fatti o nell'applicazione del diritto da parte del primo giudice, nella ridotta misura in cui è ricevibile, dev'essere respinto. La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita, salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La reclamante rifonderà alla controparte, quantunque rappresentata da un sindacato (art. 68 cpv. 2 lett. d CPC e 12 cpv. 1 lett. b LACPC), un'equa indennità per ripetibili (analogamente: CCR, sentenza inc. 16.2020.38 del 18 ottobre 2021 consid. 5). Per questi motivi, decide:

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