

TI_GERICHTE 16.2021.8 vom 24. Februar 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-02-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2021.8

FR: TI_GERICHTE 16.2021.8 du 24 février 2022

IT: TI_GERICHTE 16.2021.8 del 24 febbraio 2022

Regeste

Contratto di lavoro: attestato di lavoro completo

Erwägungen

E. 1

Le decisioni emanate con la procedura semplificata sono impugnabili con reclamo, entro trenta giorni dalla notificazione, sempre che il valore litigioso non raggiunga fr. 10 000.– (art. 319 lett. a CPC e art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, tale presupposto è dato ove appena si pensi che il Pretore ha fissato il valore litigioso in fr. 9925.–, cifra che non appare inverosimile e che le parti non discutono. Quanto alla tempestività del rimedio giuridico, la decisione impugnata è pervenuta al rappresentante dell'attrice il 12 gennaio 2021 (cfr. tracciamento degli invii postali agli atti n. 98._____, agli atti). In trodotto l'11 febbraio 2021, ultimo giorno utile, il reclamo in esame è 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 ha anzitutto preso atto che la convenuta, salvo alcuni passaggi da lei contestati, era disposta a rilasciare un attestato di lavoro corrispondente alla versione proposta il 16 aprile 2015 dall'attrice. Premesso ciò, egli ha passato in rassegna le rettifiche prospettate dalla convenuta, ritenendole sostanzialmente corrette, fatta eccezione

per la richiesta di fare precedere il termine “supporto nella” alla frase “completa integrazione del brand _____ seguendo le procedure di costi e prezzi di _____”, poiché l'istruttoria aveva permesso di accertare che l'attrice si era effettivamente occupata di questa attività (decisione impugnato, consid. 8.3). Il primo giudice ha pertanto modificato l'attestato di lavoro apportando le modifiche condivise e quelle da lui ammesse.

E. 4

Secondo l'art. 330 a CO il lavoratore può in ogni momento chiedere al datore di lavoro un attestato (completo) che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e la condotta del lavoratore (cpv. 1), oppure un attestato parziale, a richiesta esplicita, limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro (cpv. 2). a) Lo scopo dell'attestato di lavoro è di facilitare il futuro economico del dipendente e di fornire al futuro datore di lavoro un ritratto più preciso possibile riguardo ad attività, prestazioni e comportamento del lavoratore. Il certificato completo deve contenere una descrizione precisa e dettagliata delle attività svolte e delle funzioni nell'azienda, le date di inizio e fine del lavoro, una valutazione della qualità del lavoro svolto e l'atteggiamento del lavoratore. Esso deve essere veritiero e completo, e quantunque debba essere redatto in modo benevolo, deve contenere fatti e valutazioni sfavorevoli purché siano pertinenti e fondati (DTF 144 II 347 consid. 5.2.1; 136 III 510 consid. 4.1). Il motivo per cui il rapporto di lavoro è terminato, se il lavoratore non desidera che vi figuri, va menzionato solo se è necessario per una valutazione generale dell'immagine professionale del lavoratore (Trezzini , Commentario pratico al contratto di lavoro, Lugano 2021, n. 16 ad art. 330 a). b) La scelta della formulazione del testo dell'attestato di lavoro spetta in linea di principio al datore di lavoro. Posto che il lavoratore non ha diritto a una formulazione specifica, il datore di lavoro non è obbligato ad adottare la formulazione richiesta dal dipendente (DTF 144 II 348 consid. 5.2.3 con riferimenti). Conformemente al principio di buona fede, la libertà di redazione del datore di lavoro è limitata tuttavia dal divieto di utilizzare termini peggiorativi, poco chiari o ambigui, e nell'obbligo di rispettare l'ortografia e la grammatica (sentenza del Tribunale federale 4A_117/2007 del 13 settembre 2007 consid. 7.1 con riferimenti). Il lavoratore non può pretendere che nell'attestato siano inclusi dei ringraziamenti, degli auguri per il futuro professionale e neppure delle raccomandazioni (sentenza del Tribunale federale 4C.36/2004 dell'8 aprile 2004 consid. 5; cfr. anche Wyler/Heinzer , Droit du travail, 4ª edizione , pag. 527). c) La pretesa al rilascio di un attestato di lavoro si traduce in un'azione volta a obbligare il datore di lavoro a rilasciarlo. Se invece il lavoratore ha ricevuto l'attestato di lavoro ma non ne è soddisfatto, perché lo ritiene incompleto, impreciso o contenente informazioni fuorvianti o ambigue, può chiederne la modifica mediante un'azione di rettificazione (DTF 129 III 180 consid. 3.3; più di recente: sentenza 4A_270/2014 del 18 settembre 2014 consid. 3.2.1). Se il lavoratore domanda la rettificazione del contenuto dell'attestato di lavoro, deve formulare lui stesso il testo richiesto, di modo che il giudice possa riprenderlo senza modifiche nella sua decisione (sentenza del Tribunale federale 4A_270/2014 del 18 settembre 2014 consid. 3.2.1; v. anche Trezzini , op. cit., n. 27 ad art. 330 a). Spetta al lavoratore allegare e provare i fatti che giustificano l'allestimento di un attestato diverso da quello che gli è stato rilasciato. Nell'ambito di un'azione di rettificazione il datore di lavoro deve però collaborare all'istruzione della causa, motivando i fatti che fondano il suo apprezzamento negativo. Se rifiuta o se non riesce a giustificare la sua posizione, il giudice potrà ritenere fondata l'azione di rettificazione (sentenza del Tribunale federale 4A_270/2014 del 18 settembre

2014 consid. 3.2.1; Trezzini , op. cit., n. 26 ad art. 330 a). L'azione di rettificazione può riguardare anche giudizi di valore ma il datore di lavoro deve attenersi a parametri di valutazione usuali (Trezzini , op. cit., n. 17 ad art. 330 a), mentre il giudice deve dar prova di un certo riserbo nel valutare le modifiche basate su aspetti soggettivi (Antipas in: Dunand/ Mahon , Les certificats dans les relations du travail, Ginevra 2018, pag. 28 e 39).

E. 5

Stralcio del termine “con successo” nella frase “ In seguito il 1° maggio 2010 è stata promossa con successo come Pricing and Costing Analyst _____ ” Il Pretore ha accolto la richiesta della convenuta di stralciare l'aggiunta “con successo” poiché il datore di lavoro può adottare uno stile conciso e rispettare i parametri di quanto è usuale nell'ambito professionale. A suo parere “una promozione è avvenuta o non è avvenuta, l'aggiunta ■con successo’ è inutile e può essere stralciata” . Per la reclamante l'aggiunta è per contro utile giacché permette di “ rendere la frase più positiva ” , sottolineando il grande sforzo e il grande risultato da lei ottenuto. Visto che essa si è guadagnata la promozione, questa va considerata “ un suo successo ” . Ora, che una promozione nel settore privato possa costituire un successo professionale è possibile. Resta il fatto che la scelta della formulazione del testo dell'attestato di lavoro spetta di principio al datore di lavoro (cfr. sopra consid. 4b). Se il datore di lavoro si oppone alla richiesta del lavoratore di inserire un determinato termine, il giudice può obbligarlo ad includerlo soltanto se senza di esso il testo dell'attestato di lavoro non risulterebbe conforme alle esigenze legali . Nella fattispecie, per tacere del fatto che tra le due formulazioni non vi sono differenze apprezzabili, anche senza l'aggiunta richiesta l'attestato rimane chiaro e veritiero ragione per cui rispetta le esigenze imposte dall'art. 330 a cpv. 1 CO . Su questo punto il reclamo è dunque destinato all'insuccesso.

E. 6

Aggiunta del termine “supporto nella ” nella frase “ creazione di un nuovo team di prezzi e costi di _____ ” Il Pretore ha acconsentito alla richiesta della convenuta di inserire tale locuzione poiché per F_____ D_____ G_____, l'attrice “non si è occupata da sola della creazione del nuovo team ma insieme ai suoi responsabili” (deposizione del 19 giugno 2017, verbali pag. 2). La reclamante rimprovera al primo giudice di non avere tenuto conto che è stata lei l'elemento fondamentale nella creazione del nuovo team . A suo avviso, l'aggiunta approvata dal Pretore non è corretta perché fa pensare che sia stata un semplice “elemento di sostegno” e sminuisce quindi la reale portata del suo operato. A prescindere dal fatto che la reclamante non pretende che l'accertamento del primo giudice sia manifestamente errato, essa stessa riconosce di non essersi occupata da sola della creazione del nuovo team senza precisare quale elemento istruttorio suffraghi il suo fondamentale apporto . Che l'espressione adottata dal Pretore non renda appieno il suo ruolo nell'operazione è possibile ma nemmeno gli attribuisce un senso riduttivo. Anche su questo punto il reclamo vede la sua sorte segnata.

E. 7

Aggiunta del termine “ in alcuni periodi ” nella frase “Durante questi anni (...) la signora RE 1 si è trovata da sola a gestire la propria attività”. Il Pretore ha ammesso tale aggiunta poiché in caso contrario la frase “lascia intendere una costante carenza di supporto nella gestione” ciò che per la teste F_____ D_____ G_____ non era in realtà stato il caso. La reclamante sostiene per contro di essersi trovata a gestire da sola la sua

attività “durante molti periodi”. A suo parere, l'aggiunta in esame è scorretta perché non specifica il tempo effettivamente trascorso a lavorare da sola e sminuisce ancora una volta il grande lavoro da lei svolto. Per tacere del fatto che una volta di più la reclamante non pretende che l'accertamento del primo giudice sia manifestamente errato, essa stessa riconosce di non avere lavorato sempre da sola ciò che l'aggiunta in questione permette appunto di specificare. Per contro, senza tale aggiunta, l'attestato non potrebbe dirsi corretto giacché lascia effettivamente intendere che la lavoratrice abbia gestito da sola la sua attività durante tutta la durata del rapporto di lavoro. Ne segue che, anche su questo punto il reclamo non può trovare ascolto.

E. 8

Stralcio di “comunicative” nella frase “spiccate abilità analitiche e comunicative” Il primo giudice, preso atto che l'istruttoria aveva permesso di accertare che “l'aspetto della comunicazione era quello che le era meno confacente”, ha stralciato tale locuzione. La reclamante critica la valutazione delle prove operata dal Pretore, rilevando che quest'ultimo non ha tenuto conto di uno scambio di e-mail tra le parti né dell'attestato di lavoro rilasciato il 30 novembre 2009 in cui la convenuta, oltre a lodare le sue competenze comunicative e linguistiche, aveva indicato che essa aveva mantenuto sempre un ottimo rapporto e una grande collaborazione con superiori e colleghi favorendo lo spirito di squadra. Così argomentando, la reclamante si limita tuttavia a contrapporre una propria valutazione delle prove a quella del Pretore, senza tuttavia spiegare perché quella fornita dal primo giudice, fondata sulle testimonianze di C _____ B _____, F _____ B _____ e F _____ D _____ G _____, sarebbe manifestamente errata ovvero insostenibile. Ad ogni modo, il contenuto dello scambio di e-mail (doc. M) non permette di determinare le capacità comunicative dell'attrice giacché al riguardo nulla precisa. Quanto all'attestato del 30 novembre 2019 (doc. D) è vero che le sono state riconosciute delle spiccate capacità comunicative (“ strong communications skills ”), ma la lavoratrice non può pretendere che nell'attestato di lavoro finale siano riprese delle valutazioni espresse in un precedente attestato di lavoro (cfr. sentenza del Tribunale federale 4C.36/2004 dell'8 aprile 2004 consid. 5). Al proposito la sentenza impugnata resiste alla critica.

E. 9

Stralcio di “superando anche le nostre aspettative” nella frase “La signora RE 1 ha dimostrato continuamente un notevole impegno e completa dedizione al lavoro (...) a nostra completa soddisfazione superando anche le nostre aspettative” Per il Pretore l'attrice non ha dimostrato tale circostanza poiché dall'istruttoria era emerso che l'interessata aveva svolto il suo lavoro “ sempre con diligenza e grande impegno, ma senza eccedere ciò che da lei ci si aspetta ”. A suo parere, anche senza questa aggiunta, l'attestato esprime un giudizio positivo riguardo alle attitudini e ai risultati professionali dell'attrice. La reclamante rimprovera al primo giudice di non avere tenuto conto di altre prove da cui risultava come lei abbia superato le aspettative della datrice di lavoro tant'è che era riuscita a svolgere le sue mansioni impeccabilmente “ nonostante la grande pressione e il grande carico di lavoro cui era sottoposta e avendo lavorato “ben oltre il suo obbligo lavorativo di 42 ore settimanali”. Per di più, essa soggiunge, nella valutazione delle sue prestazioni del 2009 era indicata l'aggiunta in questione. A prescindere dal fatto che nella valutazione del 2009 è precisato che la lavoratrice aveva superato le aspettative solo in “certi casi” (cfr. doc. U, pag. 3), la reclamante si limita ancora una volta a contrapporre una diversa valutazione delle

prove a quella del Pretore, senza tuttavia spiegare perché quella da lui fornita basata sulle testimonianze di F_____ D_____ G_____ e F_____ B_____ sarebbe manifestamente insostenibile e quindi arbitraria. Anche al proposito il reclamo risulta privo di consistenza.

E. 10

Stralcio di “con ottime capacità interpersonali ” nella frase “Inoltre si è dimostrata una persona con ottime capacità interpersonali, affidabile, di fiducia, onesta, diligente, seria (...) Il Pretore ha stralciato tale inciso accertando che secondo altri colleghi di lavoro l'attrice “ non spiccava per capacità comunicative e di contatto ” . La reclamante rimprovera al primo giudice di avere fondato il suo accertamento sulla base delle sole dichiarazioni dei testi, senza considerare documenti sicuramente più attendibili quali il suo attestato di lavoro e la sua valutazione della performance . Saggiunge che se la convenuta non era convinta che le sue capacità interpersonali potessero essere qualificate come “ottime” avrebbe potuto sostituire questo aggettivo con “buone”. Una volta di più la reclamante si limita a contrapporre la sua valutazione delle prove a quella del Pretore , senza curarsi di sostanziare la violazione del divieto dell'arbitrio. Anche al proposito il reclamo è destinato all'insuccesso

E. 11

Stralcio “anche dedicando il suo tempo libero ” e “ raccomandarla ” nella frase “ Ringraziamo la Signora RE 1 per il suo prezioso contributo e impeccabile lavoro svolto con grande passione ed entusiasmo, anche dedicando il suo tempo libero, e le auguriamo buona fortuna per la sua nuova occupazione e formuliamo i nostri migliori auguri per il suo futuro professionale e privato oltre a raccomandarla.” a) Il primo giudice ha ritenuto che nell'attestato di lavoro doveva essere omesso il primo passaggio “perché generico e impreciso e che semmai oggetto del certificato avrebbe dovuto essere il tema di eventuali ore straordinarie. Per la reclamante il Pretore così argomentando ha sminuito il suo enorme impegno per l'azienda a scapito del suo tempo libero. A suo avviso, se per il primo giudice il passaggio era troppo generico, lo stesso avrebbe potuto sostituirlo con un altro termine che ne avrebbe mantenuto il senso. Nella misura in cui il datore di lavoro non è tenuto a precisare se il dipendente ha lavorato più ore rispetto al dovuto, la precisazione richiesta è dunque facoltativa e non può essere imposta alla convenuta. Come formulato, l'attestato di lavoro in esame non può quindi dirsi incompleto. Al proposito non occorre dilungarsi. b) Quanto alla raccomandazione, la reclamante non si confronta, neppure di scorcio, con la motivazione addotta dal Pretore secondo cui non si può imporre a un datore di lavoro di formulare auspici per il futuro professionale del lavoratore o delle raccomandazioni (cfr. sopra consid. 4b in fine). Al riguardo il reclamo si rivela finanche irricevibile per carenza di motivazione (art. 321 cpv. 1 CPC).

E. 12

Sui motivi dello scioglimento del rapporto di lavoro Il Pretore ha rimproverato all'attrice di non avere dimostrato che il suo licenziamento fosse dovuto a una riorganizzazione del dipartimento finanze, dall'istruttoria essendo emersi altri motivi alla base di una tale misura. Egli ha così omesso di menzionare nell'attestato i motivi dello scioglimento del rapporto di lavoro. Per la reclamante questa conclusione è errata poiché “dai documenti a disposizione si può vedere chiaramente che una ristrutturazione aziendale è effettivamente avvenuta”. Il che potrà anche essere vero, ma ciò non basta per dimostrare che l'attrice sia stata licenziata

per questo motivo. Una volta di più, non dimostrando la reclamante che l'apprezzamento delle prove e il conseguente accertamento dei fatti operati del primo giudice sarebbero manifestamente errati, la decisione del Pretore resiste alla critica.

E. 13

In definitiva, il reclamo, che non ha evidenziato nessun errore manifesto nell'accertamento dei fatti o nell'applicazione del diritto da parte del primo giudice, nella misura in cui è ricevibile dev'essere respinto. La procedura nelle azioni derivanti dal contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuale, circostanza non realizzata nella fattispecie. La reclamante rifonderà alla controparte, che ha presentato osservazioni per il tramite di un patrocinatore, un'adeguata indennità per ripetibili. Per questi motivi, decide: 1. Nella misura in cui è ricevibile, il reclamo è respinto. 2.

Non si prelevano spese processuali. La reclamante rifonderà alla controparte fr. 700.– per ripetibili. 3. Notificazione a: – ; – . Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio Nord. 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 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.