Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.322/2002 /viz

Sentenza del 18 febbraio 2003
I Corte civile

Composizione
Giudici federali Corboz, presidente,
Walter, Klett, Nyffeler e Geiser, giudice supplente,
cancelliera Gianinazzi.

Parti
X._____S.A.,
convenuta,
patrocinata dall'avv. Paolo Tamagni, viale Stazione 32, casella postale 1855, 6500 Bellinzona,

contro

A._____,
attore,
patrocinato dall'avv. Gianfranco Barone, corso
Pestalozzi 4, casella postale 2301, 6901 Lugano.

Oggetto
contratto di lavoro; licenziamento immediato,

ricorso per riforma contro la sentenza emanata il
28 agosto 2002 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Fatti:
A.
Assunto per un periodo di sei mesi a partire dal 1°maggio 2000, A._____ ha lavorato alle dipendenze della X._____S.A. - quale capocuoco presso l'Albergo Y._____ - sino al 2 luglio 2000, quando è stato licenziato con effetto immediato.
Va detto che il suo comportamento, insofferente alle direttive impartitegli sia in merito allo svolgimento dei suoi compiti che ai rapporti con il personale dell'albergo, aveva già indotto la datrice di lavoro - e per essa i coniugi B._____ - a inviargli una lettera il 18 maggio 2000. In questa lo avvisava che, per il futuro, esigeva da lui una corretta collaborazione e un atteggiamento irreprensibile, evitando scatti d'ira, provocazioni e commenti nei confronti degli altri membri del personale dell'albergo. Preso atto del fatto che, tornato al lavoro dopo un'assenza per malattia di un mese circa (dal 19 maggio al 14 giugno 2000), egli non aveva modificato le sue maniere, il 2 luglio lo ha licenziato in tronco.
B.
Contestando la liceità di tale provvedimento, il 25 agosto 2000 A._____ si è rivolto alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3, onde ottenere la condanna della X._____S.A. al pagamento di fr. 11'550.–, oltre interessi. Questa somma si componeva di: fr. 4'800.–, pari alla differenza fra quanto percepito dall'assicurazione disoccupazione e il salario contrattuale tra luglio e ottobre, quando il contratto sarebbe giunto alla sua regolare scadenza; fr. 3'000.–, quale quota parte della tredicesima mensilità, e fr. 3'750.–, per vacanze non godute. Ammessa la gravità della situazione all'origine della disdetta immediata, con giudizio del 6 dicembre 2001 il Pretore ha respinto le domande dell'attore.
C.

Adita dal soccombente, il 28 agosto 2002 la II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino ha riformato la pronunzia pretorile, condannando la datrice di lavoro al pagamento di fr. 11'550.–, oltre interessi. In sintesi, i giudici ticinesi hanno ritenuto che, considerati singolarmente, nessuno degli episodi rimproverati al dipendente giustificava la rescissione immediata del rapporto di lavoro.
Ciò significa che, prima di procedere al licenziamento in tronco, la X._____S.A. avrebbe dovuto avvertire esplicitamente A._____ che il persistere nel suo comportamento gli sarebbe costato il posto di lavoro. Dato che lo scritto del 18 maggio 2000 non conteneva un ammonimento in questo senso, la Corte ticinese ha concluso per illiceità della disdetta immediata del rapporto di lavoro.
D.
Contro questa decisione la X._____S.A. è insorta dinanzi al Tribunale federale, il 4 ottobre 2002, con un ricorso per riforma fondato sulla violazione dell'art. 337 CO e volto ad ottenere la modifica della sentenza impugnata nel senso di una conferma delle conclusioni di primo grado.
Nella risposta del 14 novembre 2002 A._____ ha proposto l'integrale reiezione del gravame.

Diritto:
1.
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).
Sull'esistenza di una "causa grave" il giudice è tenuto a decidere secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), applicando le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC). Per giurisprudenza invalsa, il Tribunale federale esamina con riserbo l'esercizio del potere d'apprezzamento da parte dell'ultima istanza cantonale. Esso interviene quando la decisione si scosta senza motivo dai principi stabiliti da dottrina e giurisprudenza in materia di libero apprezzamento o si fonda su fatti che nel caso particolare non avevano importanza alcuna oppure, al contrario, quando non si è tenuto conto di elementi che avrebbero dovuto essere presi in considerazione. Non solo. Il Tribunale federale sanziona le decisioni rese in virtù di un tale potere d'apprezzamento unicamente quando esse sfociano in un risultato manifestamente ingiusto o in un'iniquità scioccante (DTF 127 III 351 consid. 4a pag. 354 con rinvii).
2.
In quanto provvedimento straordinario ed estremo, la risoluzione immediata va ammessa con riserva. Secondo la giurisprudenza, 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 127 III 153 consid. 1a pag. 155 con rinvii).
2.1 Nella fattispecie in rassegna, sulla scorta degli atti del processo la Corte cantonale ha stabilito che la fiducia fra le parti è venuta a mancare a causa di singoli atteggiamenti del dipendente, il quale ha disatteso sia l'obbligo di diligenza nell'esecuzione dei compiti affidatigli (art. 321a CO) che quello di seguire le direttive impartitegli dal datore di lavoro (art. 321d CO). Ciò vale per le resistenze mostrate a preparare determinati dolci, a variare l'offerta gastronomica del ristorante, per il tentativo (rimasto tuttavia allo stadio di ipotesi) di mettere in tavola carne (quasi) avariata, per avere in un'occasione usato stampini arrugginiti (che invero non avrebbero dovuto essere nemmeno presenti nella cucina di un albergo) e per aver rivolto insulti a colleghi di lavoro.
Pur ammettendo la gravità di tali episodi, la Corte cantonale ha ritenuto ch'essi, considerati singolarmente, non potevano compromettere il rapporto contrattuale di base al punto da far ritenere la disdetta l'unica soluzione praticabile. Per il resto, ha aggiunto la Corte, la datrice di lavoro non ha allegato l'esistenza di una mancanza di per sé atta a giustificare la rescissione immediata del contratto, tant'è ch'essa non ha reagito in alcun modo alle singole circostanze già menzionate, limitandosi ad indicare, quale motivo di licenziamento, il comportamento generale del lavoratore. Stando così le cose, i giudici ticinesi hanno concluso che il lavoratore avrebbe potuto venire licenziato in tronco solo qualora fosse già stato avvertito del fatto che l'eventuale ripetizione di simili mancanze avrebbe comportato la disdetta immediata. Contrariamente a quanto asserito dalla datrice di lavoro, lo scritto del 18 maggio 2000 non configurava un ammonimento sufficiente in quanto privo di un riferimento es-

plicito alla sanzione della disdetta immediata, elemento necessario dell'interpellazione del lavoratore, affinché questi - nell'ambito del principio dell'affidamento - sia perfettamente in chiaro sulla portata delle sue mancanze e sulla
serietà della posizione della controparte.
2.2 Nel ricorso la datrice di lavoro contesta l'esigenza di un riferimento esplicito alla sanzione della disdetta immediata nell'avvertimento indirizzato al dipendente (cfr. consid. 3). Sia come sia, essa precisa di averlo licenziato non solo per gli atteggiamenti oggetto dello scritto del 18 maggio 2000 ma anche e soprattutto perché, il 2 luglio 2000, egli aveva tentato di preparare un dessert in terrine arrugginite (cfr. consid. 4).
3.
La datrice di lavoro ha ragione quando afferma che la giurisprudenza non impone un riferimento esplicito al licenziamento in tronco nell'avvertimento.
3.1 Nella DTF 127 III 153 consid. 1 il Tribunale federale ha infatti precisato che a questo riguardo non è possibile enunciare un criterio assoluto, considerata la diversità delle situazioni immaginabili. Il giudice chiamato a pronunciarsi sull'esistenza dei presupposti della disdetta immediata del contratto deve considerare tutte le circostanze specifiche del caso concreto, e in particolare la gravità, la frequenza o la durata delle mancanze rimproverate al lavoratore nonché l'atteggiamento da lui assunto di fronte a sollecitazioni, avvertimenti o minacce formulate dal datore di lavoro. In simili circostanze non è possibile fissare regole rigide quanto al numero e al contenuto degli avvertimenti che, qualora non ossequiati, possono dar luogo al licenziamento immediato (DTF 127 III 153 consid. 1c pag. 157).
È tuttavia indispensabile che l'avvertimento sia riconoscibile come tale e che dal suo tenore il lavoratore possa desumere chiaramente quali sono i comportamenti che gli si chiede di modificare e come. Non ogni critica o rimprovero configura dunque, automaticamente, un avvertimento sufficiente nell'ottica dell'art. 337 CO. In particolare, non possono essere considerate alla stregua di un avvertimento le istruzioni fondate sull'art. 321d CO, e ciò anche quando esse possono venir interpretate nel senso che il lavoratore è tenuto a modificare il comportamento mostrato sino a quel momento.
3.2 In concreto, nello scritto del 18 maggio 2000 il dipendente non è stato avvertito che il ripetersi di dati episodi avrebbe portato alla disdetta immediata del rapporto di lavoro. Si tratta di un accertamento che nessuno rimette in discussione.
3.2.1 La datrice di lavoro assevera che al lavoratore era comunque ben chiaro ch'egli sarebbe stato licenziato in tronco qualora avesse perseverato nel suo comportamento; essa avrebbe infatti menzionato tale eventualità anche in occasione di vari colloqui chiarificatori. Sennonché tali asserzioni non trovano riscontro nella sentenza impugnata, dalla quale non emerge né che il dipendente aveva compreso il noto scritto nel senso addotto dalla controparte né ch'egli era stato avvertito oralmente. Donde l'impossibilità di tenere conto di questo argomento (art. 55 cpv. 1 lett. c OG; DTF 127 III 248 consid. 2c con rinvii).
3.2.2 Quando non esistono accertamenti di fatto sulla reale volontà delle parti o quando - come nel caso in esame - il giudice constata che una parte non ha compreso la volontà dell'altra, le dichiarazioni delle parti vengono interpretate secondo il principio dell'affidamento, ovvero secondo il senso che ogni contraente poteva e doveva ragionevolmente attribuire alle dichiarazioni di volontà dell'altro nella situazione concreta. Si tratta di una questione concernente l'applicazione del diritto, che può essere esaminata liberamente nella giurisdizione per riforma (DTF 129 III 118 consid. 2.5 con rinvii).
Convinta della necessità di menzionare esplicitamente il licenziamento in tronco, la Corte cantonale non si è chiesta se il lavoratore avrebbe dovuto comprendere che lo scritto inviatogli il 18 maggio 2000 configurava un avvertimento. Un rinvio della causa all'autorità cantonale per questo motivo non entra in linea di conto, potendo il Tribunale federale procedere all'interpretazione del citato documento sulla base degli accertamenti di fatto contenuti nel giudizio impugnato e del suo testo, qui di seguito riprodotto nella misura in cui necessario:
"Nach reiflicher Überlegung teile ich Ihnen mit, dass Ihr Betragen in den letzten Wochen (...) nicht mehr toleriert wird.(...)
Ich teile Ihnen mit, dass wir von Ihnen in Zukunft eine korrekte Mitarbeit, und korrektes Verhalten uns und dem Personal gegenüber verlangen. Im besonderen wollen Sie bitte Wutausbrüche, Provokationen gegenüber dem Personal und Kommentare, die gegen die Interessen der Geschäftsleitung gerichtet sind, vermeiden.
Wie ich Ihnen bereits mündlich mitgeteilt habe, haben Sie sich an die Richtlinien und an die Wünsche der Direktion zu halten (...).
Ich bin überzeugt, dass ich mich klar ausgedrückt habe, und dass ich Ihnen unsere Position klar dargelegt habe.

Ich erwarte von Ihnen eine loyale Mitarbeit, wie es übrigens von jedem Mitarbeiter erwartet werden kann und hoffe, dass sich die Vorkommnisse der letzten Wochen nicht mehr wiederholen".
Il tenore di questo documento non permette di escludere d'acchito che il lavoratore potesse comprenderlo come una minaccia di licenziamento in tronco. Nella lettera egli è stato infatti chiaramente invitato a modificare il suo atteggiamento. Non sono state tuttavia evocate le conseguenze di un eventuale persistere, né sono stati specificati dettagliatamente gli episodi rimproveratigli così come non è stata esplicitata la nozione di "comportamento corretto". In tale scritto, inoltre, la datrice di lavoro non ha ingiunto al dipendente di astenersi da scatti d'ira, provocazioni e commenti nei confronti degli altri membri del personale dell'albergo, bensì lo ha sollecitato ad "evitarli". La lettura globale del testo in questione non induce quindi a considerarlo quale minaccia di licenziamento in tronco (quand'anche non esplicita) quanto piuttosto di un intervento non meglio definito da parte della datrice di lavoro, ad esempio volto ad una modifica delle attribuzioni, a nuove direttive o, se del caso, alla risoluzione immediata del contratto. In altre parole, sulla base di questo documento, il lavoratore non poteva farsi un'idea chiara di ciò che lo aspettava qualora non si fosse attenuto al suo contenuto. L'eventualità del licenziamento in tronco non era l'unica immaginabile, tanto più ch'entrambe le parti erano consapevoli del fatto che il rapporto di lavoro sarebbe in ogni caso presto giunto al termine, il 31 ottobre 2000.
3.3 Per i motivi che precedono lo scritto del 18 maggio 2000 non poteva essere considerato quale avvertimento sicché, nel risultato, la decisione del Tribunale d'appello a questo proposito appare conforme al diritto federale e merita di essere confermata.
4.
Come anticipato, a prescindere dalla questione concernente il contenuto di un avvertimento in caso di mancanze poco gravi, la datrice di lavoro rimprovera alla Corte cantonale di non aver tenuto conto del fatto che il 2 luglio 2000 il lavoratore avrebbe tentato di preparare un dessert in terrine arrugginite, circostanza, questa, talmente grave da giustificare da sola il licenziamento con effetto immediato, senza che fosse necessario alcun avvertimento.
Si tratta di un'argomentazione irricevibile in quanto nella sentenza impugnata non v'è traccia dell'episodio così come narrato dalla datrice di lavoro. I giudici ticinesi hanno infatti menzionato l'uso di stampini arrugginiti senza specificare la data in cui esso è avvenuto e, comunque, precisando che in tale occasione - come in altre - non vi è stata alcuna reazione da parte della datrice di lavoro.
La data del 2 luglio viene solamente citata in relazione al rifiuto opposto dal lavoratore a un tentativo di chiarificazione generale in una riunione con la direzione e gli altri dipendenti.
La datrice di lavoro sembra scordare che, fatte salve eccezioni che in concreto non vengono nemmeno allegate, nel quadro della giurisdizione per riforma il Tribunale federale fonda il suo giudizio sui fatti così come sono stati accertati dall'ultima istanza giudiziaria. Censure contro l'accertamento dei fatti e l'apprezzamento delle prove eseguiti dall'autorità cantonale sono improponibili, così come non si può far riferimento a circostanze non accertate nel giudizio impugnato, trattandosi di fatti nuovi (art. 55 cpv. 1 lett. c OG; DTF 127 III 248 consid. 2c con rinvii).
5.
In conclusione, il ricorso dev'essere respinto nella misura in cui ammissibile. In assenza di una contestazione dell'importo riconosciuto al lavoratore, la sentenza impugnata può essere integralmente confermata.
Posto che il valore di causa non supera fr. 30'000.– non si preleva tassa di giustizia (art. 343 cpv. 2 e 3 CO; cfr. DTF 115 II 30 consid. 5a a pag. 40). La convenuta dovrà tuttavia versare all'attore un'indennità per spese ripetibili (art. 159 cpv. 1 OG; DTF citato consid. 5c).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:
1.
Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.
2.
Non si preleva tassa di giustizia. La convenuta rifonderà all'attore fr. 1'500.– per ripetibili della sede federale.
3.
Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Losanna, 18 febbraio 2003
In nome della I Corte civile

del Tribunale federale svizzero
Il presidente: La cancelliera: