Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.229/2002 /viz

Sentenza del 29 ottobre 2002
I Corte civile

Giudici federali Walter, presidente della Corte e presidente del Tribunale federale, Klett e Ramelli, giudice supplente,
cancelliera Gianinazzi.

A._____,
attore,
patrocinato dall'avv. Luciana Sala, studio legale avv. Fabrizio Pessina, via degli Albrici 4, casella postale 1542, 6830 Chiasso,

contro

X._____,
convenuto,
patrocinato dall'avv. Simona Danzi-Lepori, via dei Gorini 2, casella postale 2173, 6901 Lugano.

contratto di lavoro; licenziamento abusivo,

ricorso per riforma contro la sentenza emanata il 31 maggio 2002 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino

Fatti:
A.
A._____ ha lavorato alle dipendenze della banca X._____ di Chiasso dal 1°aprile 1970 al 30 settembre 1986 e dal 27 giugno 1994 al 31 ottobre 1997, quale consulente d'investimenti.

Nel 1997 fra le parti sono sorti dei dissapori a causa del rifiuto di A._____ di condividere l'ufficio con un altro collega; a giustificazione del suo atteggiamento egli ha addotto che al momento della seconda assunzione gli era stato garantito di poter lavorare in un ufficio singolo. Tali divergenze sono sfociate prima in una ösospensione dall'obbligo di presenza in banca per motivi di carattere disciplinareë, successivamente, nella disdetta del rapporto di lavoro notificatagli l'11 agosto 1997 con effetto al 31 ottobre 1997.
B.
Asserendo la natura abusiva della disdetta, il 16 aprile 1998 A._____ si è rivolto al Pretore della Giurisdizione di Mendrisio-Sud chiedendo la condanna dell'istituto bancario al pagamento di complessivi fr. 88'000.–, fra cui figurano, fra l'altro fr. 63'000.– a titolo d'indennità, fr. 10'000.– di risarcimento del torto morale e fr. 5'000.– quale gratifica. La petizione è stata respinta con sentenza del 2 luglio 2001.

L'appellazione che ha fatto seguito è stata a sua volta respinta dalla II Camera civile del Tribunale d'appello il 31 maggio 2002.
C.
Contro questa decisione A._____ è tempestivamente insorto dinanzi al Tribunale federale sia con ricorso di diritto pubblico che con ricorso per riforma; con entrambi i rimedi egli ha postulato la modifica della pronunzia impugnata nel senso di accogliere la petizione. Nella risposta del 28 agosto 2002 X._____ ha proposto la reiezione del gravame.

Diritto:
1.
In data odierna il parallelo ricorso di diritto pubblico è stato respinto in quanto ricevibile.

Nulla osta, pertanto, all'esame del presente gravame.
2.
Il ricorso per riforma è ammissibile per violazione del diritto federale (art. 43 cpv. 1 OG); nel quadro di tale rimedio non possono per contro essere invocate la violazione di un diritto costituzionale (art. 43 cpv. 1 seconda frase OG) o la violazione del diritto cantonale (art. 55 cpv. 1 lett. c OG).

Nella giurisdizione di riforma, il Tribunale federale fonda il suo giudizio sui fatti così come sono stati accertati dall'ultima autorità cantonale, a meno che siano state violate disposizioni federali in materia di prove, debbano venire rettificati accertamenti di fatto derivanti da una svista manifesta (art. 63 cpv. 2 OG) o si renda necessario un complemento degli stessi a norma dell'art. 64 OG (DTF 127 III 248 consid. 2c con rinvii). Tutte queste critiche e gli atti cui si riferiscono devono essere debitamente specificati (art. 55 cpv. 1 lett. b e d OG). Fatte salve queste eccezioni, 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 citato).
3.
La lite verte in primo luogo sull'applicazione dell'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, che considera una disdetta abusiva se data perché il lavoratore fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Riferendosi a dottrina e giurisprudenza, il Tribunale d'appello ha ricordato che non è necessario che le pretese esistano effettivamente; è sufficiente che il dipendente pensi in buona fede che i propri diritti siano fondati. Viola le regole della buona fede il lavoratore che sa, o avrebbe dovuto sapere, che il suo modo di agire è infondato. Infine, nel caso in cui egli avanzi pretese totalmente ingiustificate il licenziamento è lecito. Questa è l'eventualità verificatasi in concreto: i giudici ticinesi hanno infatti stabilito che la pretesa dell'attore di poter disporre di un ufficio singolo non era giustificata, non avendogli il datore di lavoro fornito alcuna garanzia in tal senso.

L'autorità cantonale ha quindi esaminato la fattispecie alla luce del dovere di diligenza e di fedeltà del lavoratore (art. 321a CO), in particolare dell'obbligo di osservare direttive e istruzioni del datore di lavoro (art. 321d CO). Sulla base di dottrina e giurisprudenza, la Corte ticinese ha precisato che i limiti di tale obbligo vanno stabiliti mediante una ponderazione dei rispettivi interessi e che il dipendente può rifiutarsi di seguire soltanto quelle istruzioni che ritiene inadeguate in base alla sua esperienza e alle sue conoscenze.
La violazione di direttive legittime del datore di lavoro può condurre alla riduzione o alla soppressione della gratifica, così come anche al licenziamento. Nel caso in rassegna i giudici cantonali hanno accertato che, a partire dal primo semestre 1997, presso la banca X._____ di Chiasso è stata introdotta - progressivamente - una nuova concezione di lavoro in team, imposta dalla direzione di Zurigo, che ha condotto i consulenti d'investimento a passare da una gestione individuale della clientela ad un'attività di gruppo, con a capo un responsabile; ciò ha comportato il lavoro in un cosiddetto ufficio-tandem, occupato da due consulenti appartenenti allo stesso team. Infine, richiamandosi alle testimonianze di E._____, L._____, F._____ e I._____, i giudici cantonali hanno stabilito che l'attore - contrariamente a tutti gli altri consulenti della sede di Chiasso, i quali, pur avendo inizialmente manifestato perplessità sulla nuova organizzazione del lavoro, si erano poi adeguati - ha rifiutato di utilizzare gli uffici-tandem, si è installato di propria iniziativa in uno dei salottini destinati alla clientela e ha manifestato in modo sproporzionato il suo disappunto nei confronti di superiori e colleghi. Egli ha
inoltre rifiutato la proposta di trasferimento nella sede di Lugano, dove il lavoro in ufficio-tandem non era stato introdotto. Alla luce di queste circostanze, l'autorità cantonale ha concluso che, con il suo comportamento, lesivo degli obblighi sanciti dagli art. 321a e 321d CO, l'attore ha minato definitivamente la fiducia indispensabile al rapporto di lavoro, ragione per cui la disdetta notificatagli dal datore di lavoro non è abusiva.
4.
Nella prima parte del suo allegato l'attore insiste sul fatto che il datore di lavoro gli avrebbe assicurato di poter disporre di un ufficio singolo e, commentando le varie testimonianze, critica l'accertamento contrario dell'autorità cantonale. Trattandosi di argomenti che toccano esclusivamente l'apprezzamento delle prove e

l'accertamento dei fatti, essi vanno dichiarati inammissibili. Ne discende l'inammissibilità delle censure che l'attore fonda sul presupposto di fatto errato per il quale gli sarebbe stato garantito l'ufficio singolo.

Egli assevera poi la violazione dell'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, perché il licenziamento costituirebbe una ritorsione del datore di lavoro. L'esame del carattere abusivo di una disdetta è, in effetti, di per sé, una questione di diritto; sennonché anche a questo proposito l'attore non fa altro che disquisire sulle testimonianze, di cui riporta ampi stralci, senza mai considerare gli accertamenti - vincolanti - contenuti nella sentenza impugnata. Egli nemmeno tenta di spiegare perché, sulla base di quei fatti soltanto, il Tribunale d'appello avrebbe violato l'art. 336 cpv. 1 lett. d CO.

Lo stesso vale per le censure concernenti gli art. 321a e 321d CO: pur menzionando le norme del diritto federale, l'attore si limita, ancora una volta, a commentare soltanto i fatti, giungendo addirittura a negare l'esistenza delle direttive della direzione della banca sull'uso degli uffici-tandem e a contestare che il datore di lavoro gli aveva proposto il trasferimento a Lugano.
5.
Il gravame non contiene altre critiche di diritto. A prescindere dalla questione della ricevibilità, occorre comunque specificare che la sussunzione operata dai giudici cantonali, sulla base dei fatti da loro accertati, è pertinente: gli art. 336 cpv. 1 lett. d CO, 321a e 321d CO sono stati applicati in modo corretto.

La liceità della disdetta rende infondate le pretese d'indennità e risarcimento del torto morale del dipendente. Quanto alla gratifica, il Tribunale d'appello ha accertato ch'essa non era stata fissata contrattualmente, ma veniva corrisposta una volta all'anno, in caso di collaborazione fedele e di qualità. Ancora una volta, asserendo che l'istruttoria avrebbe dimostrato sia l'esistenza di una pattuizione speciale che il suo elevato rendimento, l'attore contesta accertamenti vincolanti del giudizio impugnato. Si tratta dunque di argomenti inammissibili.
6.
Per i motivi che precedono, il ricorso per riforma dev'essere respinto in quanto ricevibile.

Gli oneri processuali e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 156 cpv. 1 e 159 cpv. 1 e 2 OG).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.
Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso per riforma è respinto. Di conseguenza la sentenza impugnata è confermata.
2.
La tassa di giustizia di fr. 4'500.– è posta a carico dell'attore, il quale rifonderà al convenuto fr. 5'500.– per ripetibili della sede federale.
3.
Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.
Losanna, 29 ottobre 2002
In nome della I Corte civile
del Tribunale federale svizzero

Il presidente: La cancelliera: