

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal



4A_191/2022

Sentenza del 30 aprile 2024 **I Corte di diritto civile**

Composizione

Giudici federali Jametti, Presidente,
Kiss, Rüedi,
Cancelliere Piatti.

Partecipanti al procedimento

A. _____ **AG**,
patrocinata dall'avv. Laura Decamilli Muzzarelli,
ricorrente,

contro

B. _____,
patrocinata dall'avv. David Simoni,
opponente.

Oggetto

licenziamento immediato,

ricorso contro la sentenza emanata il 15 marzo 2022
dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del
Cantone Ticino (12.2021.141).

Fatti:

A.

A.a B._____ è stata assunta nell'ottobre 2011 dalla C._____ AG con funzioni di gerente, controllo amministrativo e assistenza al controllo di gestione. In seguito alla riorganizzazione aziendale effettuata alla fine del 2018 in seno al gruppo, i contratti di lavoro della C._____ AG sono stati ripresi dalla A._____ AG. Per B._____ il passaggio è stato concretizzato con contratto 22 febbraio 2019, che prevedeva uno stipendio mensile lordo di fr. 6'782.65 con un tasso di occupazione del 70 %.

A.b Deponendo quale testimone innanzi al Pretore del distretto di Lugano nelle cause incoate nei confronti della C._____ AG da due ex dipendenti per delle pretese salariali, B._____ ha reso il 13 marzo 2019 delle dichiarazioni che si urtavano con la tesi di causa di tale società. Il 16 marzo seguente ella ha poi spontaneamente inviato al Pretore della documentazione a convalida della veridicità di quanto riferito. Il 21 marzo 2019 la A._____ AG ha avuto conoscenza di tale spedizione tramite la comune legale, che era stata informata dal giudice di primo grado. Il 25 marzo 2019 essa ha licenziato con effetto immediato B._____. Nella relativa lettera consegnata brevi manu ha comunicato alla lavoratrice che: "A motivo delle sue dichiarazioni rilasciate in data 13 marzo 2019 durante la sua audizione testimoniale nella causa SE.2018.334 e OR.2018.178 e al successivo invio di documentazione aziendale all'attenzione della Pretura di Lugano, Sezione 1, in data 16 marzo 2019, la A._____ AG le disdice il contratto di lavoro in essere con effetto immediato. Ciò poiché lei ha gravemente violato il suo obbligo di fedeltà e riservatezza nei confronti della A._____ AG rispettivamente della C._____ AG, divulgando informazioni aziendali riservate e confidenziali a terzi e ha inoltre diffamato il CEO dott. D._____ nei confronti di terzi". Con scritto del giorno seguente la lavoratrice ha contestato la disdetta, negando che fossero dati i presupposti di tale provvedimento e manifestando la sua disponibilità a riprendere l'attività.

A.c Con petizione 2 ottobre 2019 B._____ ha convenuto in giudizio la A._____ AG innanzi al Pretore del distretto di Lugano, domandando di condannare quest'ultima a pagarle fr. 7'952.45 (lordi) a titolo di salario e fr. 20'347.95 (netti) quale indennità per licenziamento in tronco ingiustificato. La convenuta si è opposta alla petizione e ha chiesto in via riconvenzionale la condanna dell'attrice al pagamento di fr. 15'000.--, quale risarcimento danni per i costi sostenuti in ambito

civile e penale. Con giudizio 20 agosto 2021 il Pretore ha integralmente accolto la petizione e ha respinto la domanda riconvenzionale.

B.

La II Camera civile del Tribunale di appello del Cantone Ticino ha, con sentenza 15 marzo 2022, respinto l'appello presentato dalla A._____ AG. La Corte cantonale ha ritenuto che la deposizione testimoniale della lavoratrice era "l'elemento scatenante" del licenziamento in tronco e ha quindi considerato tardiva la rescissione immediata dal contratto di lavoro avvenuta 12 giorni dopo. A titolo abbondanziale ha osservato che non vi era alcuna prova che B._____ non abbia fornito al CEO D._____ tutte le informazioni in suo possesso, che abbia orchestrato una macchinazione a danno della società, che abbia mentito durante la sua audizione o contraffatto i documenti spediti al Pretore. Ha inoltre considerato che quest'ultimi non rivestono un carattere confidenziale strictu sensu e che sono stati inviati, da una teste che temeva di non essere creduta, a un Giudice vincolato al segreto d'ufficio, che li ha estromessi dall'incartamento. Pure l'asserita diffamazione riguardante episodi di natura fiscale e penale – ha soggiunto la Corte cantonale – si riferisce a dichiarazioni già fatte durante l'audizione. I Giudici d'appello hanno infine disatteso sia le censure, reputate insufficientemente motivate e infondate, dirette contro l'indennità per licenziamento ingiustificato sia le considerazioni poste a fondamento della domanda riconvenzionale, perché concernenti una pretesa risarcitoria connessa a una violazione contrattuale non provata.

C.

Con ricorso in materia civile del 5 maggio 2022 la A._____ AG ha chiesto al Tribunale federale, previo conferimento dell'effetto sospensivo al ricorso, di riformare la sentenza cantonale nel senso che la petizione sia respinta e la domanda riconvenzionale accolta. Lamenta un accertamento errato dei fatti in merito alle violazioni contrattuali rimproverate alla dipendente e assevera che il licenziamento in tronco era tempestivo, perché avvenuto due giorni lavorativi dopo essere venuta a conoscenza dell'invio della documentazione al Pretore. Afferma che le azioni imputate alla lavoratrice fanno apparire inappropriata l'assegnazione di un'indennità per licenziamento ingiustificato e fondata l'azione di risarcimento danni proposta in via riconvenzionale.

La domanda di misure di urgenza è stata respinta con decreto 9 maggio 2022.

B._____ propone, con risposta del 14 giugno 2022, di dichiarare il ricorso inammissibile, rispettivamente di respingerlo.

Le parti hanno spontaneamente presentato una replica 30 giugno 2022 e una duplica 19 luglio 2022.

Diritto:

1.

Il ricorso in materia civile è presentato dalla parte soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF), è tempestivo (art. 46 cpv. 1 lett. a e art. 100 cpv. 1 LTF combinati) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF) in una causa civile (art. 72 cpv. 1 LTF) concernente una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso che supera la soglia fissata dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF. Esso si rivela quindi da questo profilo ammissibile.

Di primo acchito inammissibili si palesano invece le critiche rivolte alla pronuncia del Pretore nel riassunto dei fatti, poiché non sono manifestamente dirette contro una decisione emanata dall'ultima istanza cantonale (art. 75 cpv. 1 LTF) e le allegazioni della replica, poiché la motivazione del gravame dev'essere contenuta nell'atto presentato entro il termine di ricorso e non può essere completata o migliorata in seguito (DTF 143 II 283 consid. 1.2.3; sentenza 4A_86/2013 del 1° luglio 2013 consid. 1.2.2, non pubblicato in DTF 139 III 345; DTF 135 I 19 consid. 2.2).

2.

2.1 Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sugli accertamenti di fatto svolti dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF), che sono vincolanti. Può scostarsene o completarli solo se sono stati effettuati in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF o in modo manifestamente inesatto (art. 105 cpv. 2 LTF).

Il ricorrente può censurare l'accertamento dei fatti alle stesse condizioni; occorre inoltre che l'eliminazione dell'asserito vizio possa influire in maniera determinante sull'esito della causa (art. 97 cpv. 1 LTF). Se rimprovera all'autorità cantonale un accertamento dei fatti manifestamente inesatto – arbitrario (art. 9 Cost.) – il ricorrente deve motivare la censura conformemente alle esigenze rigorose poste dall'art. 106 cpv. 2 LTF. Deve indicare chiaramente i diritti costituzionali che si pre-

tendono violati e precisare in cosa consiste la violazione. Non basta opporre il proprio punto di vista alle conclusioni del giudizio impugnato; il Tribunale federale non esamina le critiche di carattere appellatorio (DTF 145 I 26 consid. 1.3, con rinvii). Siccome il giudice cantonale fruisce di un grande potere discrezionale nel campo dell'apprezzamento delle prove (e dell'accertamento dei fatti in genere), chi invoca l'arbitrio deve dimostrare che la sentenza impugnata ignora il senso e la portata di un mezzo di prova preciso, omette senza ragioni valide di tenere conto di una prova importante suscettibile di modificare l'esito della lite, oppure ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile (DTF 147 V 35 consid. 4.2; 144 III 264 consid. 6.2.3 pag. 273; 140 III 264 consid. 2.3, con rinvii).

2.2 In concreto la ricorrente ignora i predetti requisiti quando contesta gli accertamenti di fatto della sentenza impugnata. Contrariamente a quanto essa pare ritenere, l'arbitrio non si realizza già perché la Corte cantonale avrebbe utilizzato nei considerandi che narrano i fatti i termini *cozzare* (per descrivere la divergenza fra la tesi di causa della C._____ AG e la deposizione dell'opponente) e *peggiori malefatte* (per indicare i rimproveri mossi all'opponente) che lascerebbero "intuire la posizione e l'orientamento politico dei giudici". Ma anche le altre censure rivolte alle constatazioni contenute nella sentenza impugnata si esauriscono in una critica meramente appellatoria – e quindi inammissibile – dei relativi accertamenti. Ad esempio, per validamente censurare la constatazione della Corte cantonale secondo cui l'opponente non ha mentito durante la sua escussione non basta rilevare "l'evasività" di una risposta o affermare che ella, come risulterebbe dalla documentazione successivamente inviata al Pretore, disponeva di più informazioni di quante rivelate durante l'audizione. Ne segue che la presente sentenza si basa sugli accertamenti risultanti dalla decisione impugnata, segnatamente quelli che non ritengono provate le accuse rivolte all'opponente di non avere fornito al CEO tutte le informazioni in suo possesso necessarie ad assicurare la difesa della C._____ AG nella causa incoata da due ex dipendenti, di avere orchestrato una macchinazione, di avere mentito durante la sua audizione e di avere contraffatto dei documenti. Per quanto riguarda i motivi del licenziamento si dirà meglio nel considerando che segue.

3.

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 che abbia a continuare nel contratto (art. 337 cpv. 2 CO).

Secondo la giurisprudenza la risoluzione immediata del rapporto di lavoro dev'essere ammessa in maniera restrittiva (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). Solo una mancanza particolarmente grave può giustificare tale misura. Per mancanza del dipendente si intende in generale la violazione di un obbligo sgorgante dal contratto di lavoro, ma anche altri eventi possono entrare in linea di conto. Tale mancanza dev'essere oggettivamente idonea a distruggere il rapporto di fiducia essenziale nel contratto di lavoro o, almeno, a intaccarlo così profondamente da escludere che possa essere pretesa la continuazione della relazione contrattuale e avere effettivamente provocato tale conseguenza (DTF 142 III 579 consid. 4.2). Il giudice decide in base al suo libero apprezzamento se esiste una causa grave (art. 337 cpv. 3 CO) e applica le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); a tale scopo prenderà in considerazione tutti gli elementi del caso specifico, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, nonché la natura e l'importanza dell'incidente invocato (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il Tribunale federale rivede con riserbo la decisione dell'ultima istanza cantonale e interviene unicamente quando essa si sia scostata senza motivo dai principi sviluppati da dottrina e giurisprudenza, se ha preso in considerazione fattori che non avrebbero dovuto giocare alcun ruolo oppure se, al contrario, abbia ommesso di considerare fattori rilevanti, o infine, quando il giudizio impugnato conduca ad un esito manifestamente iniquo o ingiusto (DTF 142 III 612 consid. 4.5; 137 III 303 consid. 2.1.1).

Se esiste una causa grave, la disdetta con effetto immediato dev'essere data senza tardare, sotto pena di decadenza. Se tarda ad agire, la parte interessata dà l'impressione di aver rinunciato alla disdetta immediata o di potersi arrangiare con la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza ordinaria del contratto (DTF 138 I 113 consid. 6.3.1, con rinvii). Le circostanze del caso concreto determinano il lasso di tempo entro il quale si può ragionevolmente attendere da una parte che essa prenda la decisione di risolvere immediatamente il contratto. In maniera generale la giurisprudenza considera sufficiente un termine di due a tre giorni lavorativi per riflettere e assumere informazioni giuridiche. Un termine supplementare è ammissibile se è giustificato da esigenze pratiche della vita quotidiana ed economica; la giurisprudenza ha già stabilito che è possibile ammettere una prolungazione di qualche giorno quando la decisione dev'essere presa da un organo pluricefalo di una persona giuridica o quando dev'essere sentito il

rappresentante del lavoratore (DTF 138 I 113 consid. 6.3.2). Determinare i motivi del licenziamento è una questione di fatto (DTF 149 II 337 consid. 7.2, con rinvii; sentenza 4A_333/2023 del 23 febbraio 2024 consid. 4.1.2).

3.1 La Corte cantonale ha ritenuto che la deposizione sfavorevole, resa il 13 marzo 2019 dalla lavoratrice nei processi incoati da due altri ex dipendenti nei confronti della C._____ AG, è stata "l'elemento scatenante" del licenziamento in tronco. Le dichiarazioni rese sono state peraltro menzionate come prima causa nella relativa lettera. Per questo motivo ha considerato tardiva la rescissione immediata dal contratto avvenuta 12 giorni dopo l'udienza.

3.2 La ricorrente afferma invece che il licenziamento era stato pronunciato tempestivamente, perché era dovuto al successivo spontaneo invio della documentazione al Giudice di primo grado, che è andato ad aggiungersi alla testimonianza "contenente delle dichiarazioni in netto contrasto con quanto comunicato al datore di lavoro durante la preparazione degli allegati di dette cause". La disdetta data lunedì 25 marzo 2019 sarebbe pertanto tempestiva, poiché notificata solo due giorni lavorativi dopo che la patrocinatrice della ricorrente ha ricevuto (giovedì 21 marzo 2019) dal Pretore notizia della spedizione.

3.3 In concreto la Corte cantonale non è caduta nell'arbitrio ritenendo che il termine per determinare la tempestività della disdetta è iniziato a decorrere dalla deposizione dell'opponente. Infatti, come peraltro emerge pure chiaramente dal presente ricorso, la ricorrente rimprovera in sostanza all'opponente di non avere assecondato C._____ AG nella causa intentata da due ex dipendenti. Tale circostanza doveva però già essere stata recepita dopo l'audizione testimoniale in cui l'opponente ha, per riprendere la terminologia utilizzata nel ricorso, "smentito la tesi sostenuta dalla C._____ AG nelle cause in questione". La trasmissione spontanea della documentazione al giudice di primo grado non è altro che un'ulteriore conferma del mancato sostegno della posizione processuale. Ora, atteso che nemmeno la ricorrente sostiene – a ragione – che nelle circostanze concrete un lasso di tempo di 12 giorni soddisfa la condizione della tempestività prevista dalla citata giurisprudenza, il licenziamento in tronco si palesa tardivo.

4.

4.1 Con riferimento all'indennità per licenziamento ingiustificato di cui all'art. 337c cpv. 3 CO stabilita dal Pretore in un importo corrispondente a 3 mesi di salario, la Corte cantonale ha rilevato che nell'appello

mancavano puntuali contestazioni e ha considerato che, in ragione dell'ampio potere di apprezzamento di cui gode il giudice, non vi era motivo di scostarsi dall'indennità fissata nel giudizio di primo grado.

4.2 La ricorrente contesta di avere motivato in modo carente il suo appello, rimandando alle pagine 21 e 22 di tale rimedio di diritto in cui sosteneva che non doveva essere condannata al pagamento di un'indennità, perché esente da qualsiasi rimprovero, mentre le azioni dell'opponente erano gravi, avendo questa lungamente lavorato contro gli interessi delle società e del CEO, "attendendo il momento ideale per poter finalmente danneggiare" quest'ultimo. Tali accuse vengono sostanzialmente ribadite anche nel ricorso in esame.

4.3 In concreto la Corte cantonale ha giustamente rilevato carenze nella motivazione dell'appello, atteso che, limitandosi ad insistere sul comportamento dell'opponente, la ricorrente si è solo parzialmente confrontata con la sentenza di primo grado. Il Pretore infatti, dopo aver osservato che alle parti non poteva essere rimproverata una colpa grave, ha giustificato l'indennità per il licenziamento con l'età della lavoratrice e la durata del rapporto di lavoro. La ricorrente ignora poi la – condivisibile – considerazione della Corte cantonale secondo cui la trasmissione della documentazione al Pretore, seppure irrita, non costituiva una grave violazione degli obblighi di riservatezza e diligenza, perché è avvenuta nell'ambito di un procedimento civile a un'autorità tenuta al segreto d'ufficio, che ha estromesso i documenti dagli atti. Ricordato che la ricorrente non è riuscita a provare le altre pretese violazioni contrattuali (sopra, consid. 2.2), il ricorso va pertanto disatteso anche nella misura in cui contesta l'attribuzione dell'indennità per licenziamento ingiustificato.

5.

5.1 Infine la Corte cantonale ha confermato il giudizio di primo grado anche per quanto concerne la domanda riconvenzionale di risarcimento del danno, perché connessa a una violazione contrattuale non provata.

5.2 La ricorrente afferma invece di avere dimostrato le tre seguenti violazioni contrattuali da parte dell'opponente: la mancata presentazione di tutta la documentazione durante gli atti preparatori delle cause, l'omissione di precisazioni in sede di audizione testimoniale e l'invio di documentazione aziendale al Pretore. Queste giustificerebbero il risarcimento delle fatture per prestazioni legali in ambito civile e pena-

le, nonché dei costi derivanti dalla verifica del computer della lavoratrice, poiché il nesso di causalità fra le azioni di quest'ultima "ed il danno sono palesi".

5.3 Anche questa censura si rivela infondata. Infatti, come visto in precedenza, le – asserite – prime due violazioni contrattuali non sono state dimostrate e, contrariamente a quanto apoditticamente affermato nel ricorso, non è affatto ravvisabile in che modo il terzo – pacifico – rimprovero possa avere causato le spese di cui viene chiesto il risarcimento.

6.

Da quanto precede discende che il ricorso si palesa, nella misura in cui risulta ammissibile, infondato e come tale va respinto. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 65 cpv. 4 lett. c, 66 cpv. 1 e 68 cpv. 2 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.

2.

Le spese giudiziarie di fr. 1'000.-- sono poste a carico della ricorrente.

3.

La ricorrente verserà all'opponente la somma di fr. 2'000.-- a titolo di ripetibili per la procedura innanzi al Tribunale federale.

4.

Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Losanna, 30 aprile 2024

In nome della I Corte di diritto civile
del Tribunale federale svizzero

La Presidente:

Il Cancelliere:

Jametti

Piatti