

GIURISPRUDENZA

Data udienza 17 giugno 2020

Integrale

Licenziamento del lavoratore ? Compensazione tra il debito retributivo e il controcredito derivante dalle spese sostenute e dai danni causati all'azienda in conseguenza della condotta del lavoratore

REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Udine dott.ssa Marina Vitulli ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro promossa con ricorso depositato il 8.8.2018

da

(...), in persona del legale rappresentante, rappresentata e difesa dall'Avv. (...), giusta procura in calce al ricorso introduttivo

- opponente -

contro

(...), rappresentato e difeso dagli Avv. (...), giusta procura alle liti in allegato alla comparsa di costituzione

- opposto -

CONCLUSIONI

Per la parte ricorrente:

Nel merito:

Piaccia al Tribunale di Udine dichiarare la nullità, inefficacia, invalidità e/o comunque revocare il decreto ingiuntivo del Tribunale di Udine n. 189/2018 datato 25-30.6.2018 RG n. 383/2018 dott. (...) notificato il 2.7.2018 accertando e dichiarando che nulla la (...) s.r.l. deve al sig. (...) per i titoli in oggetto ovvero per qualsivoglia diverso titolo respingendo ogni domanda proposta dal suddetto sig. (...) nei confronti della società ricorrente anche a seguito dell'accertamento e della dichiarazione dell'avvenuta compensazione (atecnica) di ogni eventuale credito dell'opposto con il controcredito del ricorrente di cui ai punti A) B) C) del presente atto.

Spese di causa rifuse.

Per la parte resistente:

In via preliminare:

Concedersi la provvisoria esecuzione del D.I. opposto n. 189/2018 emesso dal Tribunale di Udine Sezione Lavoro in data 25.06.2018, limitatamente alla misura non contestata di Euro 11.267,94.

Nel merito:

- Rigettarsi, in quanto inammissibili ovvero, comunque, infondate, per tutte le ragioni esposte in narrativa, le domande di parte opponente.

- Per l'effetto, confermarsi il Decreto ingiuntivo n. 189/2018 del 25.06.2018, nei limiti della misura netta non contestata di Euro 11.267,94 (corrispondente all'importo lordo di Euro 14.343,18 di cui al D.I. opposto).

- In ogni caso, accertarsi che (...) S.R.L., con sede legale in Buttrio, in persona del legale rappresentante pro tempore e presidente del C.d.A. (...) è debitrice nei confronti del signor (...) della somma complessiva di Euro 11.267,94 al netto Irpef a titolo di retribuzione dicembre 2017, tredicesima 217, retribuzione gennaio 2018 e T.F.R., ovvero della diversa somma che sarà ritenuta di giustizia o accertata in corso di causa, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme rivalutate dalla data di maturazione del credito al saldo, e, per l'effetto, condannarsi (...) S.R.L., P.I. (...), con sede legale in Buttrio, in persona del legale rappresentante e presidente del C.d.A. (...) a corrispondere al signor (...) la somma complessiva di Euro 11.267,94 al netto Irpef a titolo di retribuzione dicembre 2017, tredicesima 217, retribuzione gennaio 2018 e T.F.R., ovvero della diversa somma che sarà ritenuta di giustizia o accertata in corso di causa, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme rivalutate dalla data di maturazione del credito al saldo.

- Spese e competenze, anche della fase monitoria, interamente rifuse.

- Condannarsi l'opponente al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 96 c.p.c., nella misura che sarà ritenuta di giustizia, per aver proposto opposizione per mala fede o colpa grave.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 8.8.2018 (...) S.r.l., agendo in opposizione al decreto ingiuntivo del Tribunale di Udine n. 189/2018, esponeva di aver assunto il dipendente (...) in data 2.5.2005, con inquadramento nel 4° livello (CCNL aziende artigiane metalmeccaniche) e profilo di operaio tecnico manutentore, e di averlo formato professionalmente a proprie spese. Esponeva l'opponente che in data 20.11.2017 il (...) comunicava al legale rappresentante della (...), sig. (...), la propria intenzione di rassegnare le dimissioni a causa dei problemi di salute del padre, chiedendo tuttavia di essere formalmente licenziato dalla società al fine di poter beneficiare del trattamento di NASPI.

Di fronte al rifiuto del (...), che gli faceva presente altresì la criticità del periodo dal punto di vista lavorativo (le manutenzioni periodiche di caldaie sono eseguite prevalentemente nei mesi di novembre e dicembre di ogni anno), l'odierno opposto minacciava di assentarsi dal lavoro, costringendo così il datore ad un licenziamento per giusta causa.

Il legale rappresentante invitava dunque il dipendente a fruire di un periodo di ferie sino al 27 novembre, ma il 28 novembre il (...) non si presentava al lavoro, nonostante i ripetuti solleciti. Asseriva la ricorrente che l'attività di manutenzione di caldaie veniva svolta per l'80% dal (...), la cui prestazione era difficilmente sostituibile da parte degli altri dipendenti, ciascuno specializzato nella propria area di competenza, e che inoltre nei giorni di assenza ingiustificata dell'opposto anche altri colleghi erano assenti per malattia o per corsi di aggiornamento.

Non era stato possibile, a dire della datrice di lavoro, nemmeno sostituire il dipendente con una nuova assunzione, atteso che il (...), richiesto di recarsi in azienda il giorno 27.11.2017 per le visite mediche annuali, rispondeva di non poter essere presente per "precedenti impegni organizzativi", così tacendo la reale intenzione di non fare più rientro al lavoro.

Per l'effetto, la (...) S.r.l. lamentava di non aver potuto effettuare i controlli annuali dell'efficienza delle caldaie, così non solo ottenendo un minor fatturato rispetto agli anni precedenti, ma perdendo altresì una fetta importante della propria clientela, che si è rivolta ad altri operatori del settore, e subendo un danno da lucro cessante quantificabile in Euro 10.000,00, a cui aggiungersi, o entro il quale comprendersi, anche un rilevante danno di immagine.

Assumeva altresì la società opponente che durante l'assenza del lavoratore erano emersi vizi e difetti nelle lavorazioni eseguite dal medesimo nell'ultimo periodo.

In particolare, successivamente all'intervento del (...) presso l'abitazione della Sig.ra (...), la stessa lamentava più volte il malfunzionamento dell'impianto di climatizzazione invernale, e i tecnici intervenuti in seguito constatavano la presenza di dosi massicce di liquido pulitore all'interno delle tubazioni e nei corpi scaldanti.

Per il disagio creato, e nel desiderio di non incrinare i rapporti con l'importante cliente, la (...) acconsentiva ad ottenere il corrispettivo di Euro 1.332,00 oltre IVA anziché di Euro 4.533,00 oltre IVA; a tale danno, quantificabile in Euro 3.211,00 o, secondo altra quantificazione prospettata dall'opponente, in Euro 3.277,00, va sommata altresì una voce di danno all'immagine e reputazionale. Inoltre, esponeva la ricorrente che il (...) eseguiva in data 18.9.2017 un intervento presso il sig. (...), a (...), e nel rapporto redatto indicava quale materiale da ordinare "N. 1 ventilatore completo"; in seguito, tuttavia, il ventilatore del cliente si rivelava non essere difettoso e non necessitare di sostituzione, dunque il pezzo, già acquistato per un prezzo di Euro 370,00 al netto di IVA, rimaneva invenduto.

A fronte della lettera dd. 18.12.2017, con cui (...) S.r.l. contestava al dipendente l'assenza ingiustificata dal 28.11.2017 e la negligente esecuzione dei lavori presso i cantieri già menzionati, nonché i danni causati al datore di lavoro per effetto di dette condotte, l'odierno opposto confessava la volontarietà dell'assenza e qualificava la propria decisione come esercizio di una facoltà riconosciutagli dall'ordinamento giuridico del lavoro.

Con lettera dd. 2.1.2018 la (...) S.r.l. licenziava (...) per giusta causa.

Esponeva l'opponente che, a causa del comportamento del dipendente, deliberatamente tenuto al solo scopo di poter beneficiare della NASPI, l'azienda aveva dovuto corrispondere quale contributo (cd. ticket) per il licenziamento la somma di Euro 1.469,00, e quale compenso per la consulenza nell'iter disciplinare allo Studio (...) e associati la somma di Euro 427,52, atteso che la tenuta della contabilità ordinaria da parte del consulente del lavoro non comprendeva la consulenza specifica in materia di licenziamento disciplinare.

Riferiva, infine, la ricorrente che al momento della riconsegna del veicolo aziendale in uso al (...) veniva constatata un'ammaccatura sul lato posteriore sinistro: il costo per la riparazione del mezzo (Euro 182,98 al netto IVA) deve, ad avviso della parte, essere pertanto addebitato all'opposto. Assumeva in conclusione l'opponente che l'importo dovuto al dipendente (...) corrisponde non a Euro 14.343,18 al lordo delle ritenute fiscali, come nel decreto ingiuntivo opposto, bensì a Euro 11.267,94 netti, atteso che il datore di lavoro ha provveduto al versamento delle ritenute, e, in ogni caso, che detto importo non è dovuto, avendo (...) S.r.l. diritto di operare una compensazione tra il debito retributivo e il controcredito derivante dalle spese sostenute e dai danni causati all'azienda in conseguenza della condotta dell'opposto.

Concludeva per l'effetto l'opponente chiedendo dichiararsi la nullità, inefficacia, invalidità e/o comunque revocarsi il decreto ingiuntivo del Tribunale di Udine n. 189/2018 datato 25-30.6.2018, accertando e dichiarando che nulla la (...) S.r.l. deve a (...) per i titoli in oggetto ovvero per qualsivoglia diverso titolo, respingendo ogni domanda proposta dal suddetto anche a seguito della dichiarazione dell'avvenuta compensazione di ogni eventuale credito dell'opposto con il controcredito della ricorrente.

Con memoria di costituzione depositata in data 5.10.2018 si costituiva in giudizio (...), eccependo preliminarmente l'inammissibilità della prova documentale offerta da controparte, attesa la mancanza di qualsiasi riferimento nella narrativa dell'atto ai documenti depositati.

Il resistente sosteneva di aver sempre svolto il proprio lavoro con scrupolo e diligenza, senza mai subire provvedimenti disciplinari.

Assumeva l'opposto che con l'ingresso in azienda come nuovo presidente del C.d.A. e legale rappresentante del Sig. (...) il clima nell'ambiente lavorativo era cambiato radicalmente ed era stata modificata consistentemente l'organizzazione del lavoro, con grande disagio dei dipendenti (molti dei quali rassegnavano le dimissioni o venivano licenziati) e scontento dei clienti. Esponeva l'opposto che dal novembre 2017 i suoi rapporti con il Sig. (...) degeneravano a seguito delle rimostranze del lavoratore per le difficoltà organizzative che rendevano assai gravosa la prestazione lavorativa.

Asseriva il resistente che il (...), durante un colloquio appositamente chiesto dal (...) per discutere tali problematiche in data 20.11.2017, già munitosi di prospetto delle spettanze maturate dal dipendente, comprensivo delle spettanze terminative del rapporto, manifestava al lavoratore la volontà di chiudere il rapporto, proponendogli di compensare la somma a questi spettante per indennità sostitutiva di ferie e permessi non goduti con l'importo che la società avrebbe dovuto versare a titolo di cd. ticket licenziamento; chiedeva altresì il (...), secondo la ricostruzione dell'opposto, che il dipendente sottoscrivesse un atto di cessazione e uno di accettazione del licenziamento già prestampati, paventando altrimenti pesanti ripercussioni.

Esponeva il resistente di essersi rifiutato di firmare seduta stante i documenti, suscitando le ire del (...), tanto che il giorno successivo all'incontro il legale rappresentante dell'azienda gli ordinava di assentarsi per ferie per una settimana e di consegnare immediatamente ogni dotazione aziendale in suo possesso, cosa mai richiesta prima d'ora a dipendenti che si assentassero per ferie.

Dal 28.11.2017 l'opposto non si presentava al lavoro e con lettera del 18.12.2017 gli veniva contestata l'assenza ingiustificata dal lavoro e i danni asseritamente ascritti a detta assenza; in seguito, pur respinti gli addebiti e presentate le proprie giustificazioni, con lettera dd. 2.1.2018 il dipendente veniva licenziato per giusta causa.

Il lavoratore contestava quindi la richiesta di rimborso delle spese per consulenza e dei costi sostenuti per il c.d. "ticket licenziamento", atteso che la decisione unilaterale di recedere dal rapporto di lavoro sarebbe stata presa dalla datrice di lavoro, ed evidenziava la totale mancanza di prova del nesso di causalità tra la condotta contestata al lavoratore e il denunciato calo di fatturato, dovendosi tenere presente che gli interventi di manutenzione sulle caldaie venivano eseguiti anche da altri dipendenti dell'azienda o, talvolta, da artigiani esterni.

Con riferimento agli asseriti danni causati con l'intervento presso la Sig.ra (...), esponeva l'opposto di aver tempestivamente espresso dei dubbi in merito alla tipologia del prodotto per il lavaggio fornitogli, tanto da telefonare alla casa madre per avere delle indicazioni sull'idoneità del prodotto rispetto all'operazione da compiere: la casa madre comunicava al lavoratore di non ritenere il prodotto adatto al tipo di lavorazione in corso, e di un tanto il (...) subito informava il responsabile sig. (...), ma questi gli ordinava di procedere.

In tale occasione, inoltre, il lavoratore segnalava all'azienda la necessità di sostituire una valvola di sfogo dell'aria della caldaia, che dunque era già rotta o comunque mal funzionante.

Contestava l'opposto la quantificazione dei danni operata dalla controparte ed esponeva altresì che l'accordo raggiunto con la cliente, che peraltro aveva già espresso in precedenza lamentele sul malfunzionamento dell'impianto, non può costituire prova di qualsivoglia danno.

Con riferimento al cliente (...) di (...), asseriva il (...) di aver segnalato solo una probabile rottura del ventilatore, chiedendo espressamente ai signori (...) e (...) di verificare che il pezzo da cambiare fosse proprio quello da lui individuato, ma tale verifica non veniva fatta e il pezzo veniva ordinato.

Da ultimo, l'opposto sosteneva di aver prontamente segnalato all'azienda il danno subito dal veicolo e di aver consegnato lo specchietto retrovisore del furgone responsabile del sinistro, e tale episodio non gli veniva contestato; sottolineava altresì il resistente la totale mancanza di prova del danno subito, atteso che controparte ha dimesso unicamente un preventivo di spesa, senza depositare la fattura attestante l'esborso.

Infine, esponeva il (...) che i cedolini-paga, più volte richiesti, venivano infine trasmessi dalla (...) in data 19.4.2018, insieme alla CU 2018, ma in ciascuno di essi venivano indicate delle trattenute di importo tale da azzerare i crediti del dipendente, a titolo di trattenuta danni per presunti inadempimenti contrattuali.

Evidenziava il resistente che non vi è stata alcuna contestazione da parte dell'opponente circa il proprio inadempimento e che pertanto i crediti in esame devono ritenersi pacifici e provati, mentre al contrario il presunto credito vantato dalla datrice di lavoro non è né certo, né liquido, né esigibile, così non potendosi neanche astrattamente ammettere la compensazione.

Concludeva dunque parte resistente chiedendo rigettarsi le domande di parte ricorrente e, per l'effetto, confermarsi il decreto ingiuntivo opposto nei limiti della misura netta non contestata di Euro 11.267,94, e in ogni caso condannarsi la datrice di lavoro a corrispondergli la somma anzidetta, oltre accessori.

Al decreto ingiuntivo opposto veniva concessa la provvisoria esecutorietà.

La causa, istruita mediante assunzione di prova testimoniale, veniva discussa all'udienza del 17.6.2020, al termine della quale il Giudice pronunciava sentenza, dando lettura del dispositivo in atti.

Le domande di parte ricorrente sono fondate solo in parte e devono quindi trovare accoglimento nei limiti di seguito specificati.

Anzitutto, si dà atto che (...) S.r.l. non contesta la sussistenza del proprio debito nei confronti del dipendente (...), debito corrispondente alle somme spettanti e non corrisposte al lavoratore a titolo di retribuzione per i mesi di dicembre 2017 e / gennaio 2018, a titolo di tredicesima 2017 e di T.F.R.: l'inadempimento della (...) è infatti documentale, non è stato contestato - se non nel quantum - nel ricorso in opposizione e, per l'effetto, deve dirsi pacifico.

Da parte sua l'opposto, preso atto dell'avvenuto versamento da parte del datore di lavoro delle ritenute di legge, coerentemente riduce l'importo oggetto della propria pretesa a Euro 11.267,94 netti (a fronte dell'importo al lordo fiscale di Euro 14.343,18 di cui al decreto ingiuntivo opposto).

Ciò premesso, la ricorrente, esposte le circostanze di fatto a sostegno della propria opposizione, insiste nell'avvenuta compensazione cd. a-tecnica di ogni eventuale credito del lavoratore con il controcredito dalla medesima vantato.

Tale controcredito troverebbe origine, da un lato, nelle spese che la (...) ha dovuto sostenere a causa della condotta tenuta dal (...) in occasione della cessazione del rapporto lavorativo con l'azienda e, dall'altro, nei danni patiti dalla società per effetto di un'asserita negligenza da parte del lavoratore nello svolgimento di alcuni interventi manutentivi nei mesi immediatamente antecedenti l'incrinarsi dei rapporti tra il dipendente e la datrice di lavoro.

Al fine di verificare la sussistenza del credito dell'opponente nei confronti del (...) per le spese sostenute dall'azienda e asseritamente imputabili al comportamento del lavoratore, occorre in primo luogo accertare - ed è circostanza sulla quale le avverse difese forniscono ricostruzioni totalmente opposte - la provenienza della volontà risolutiva del rapporto dall'una o dall'altra parte.

A tal proposito, deve convenirsi che le allegazioni probatorie di parte ricorrente e le dichiarazioni dei testi escussi consentono una ricostruzione precisa della dinamica dei fatti: emerge dall'attività istruttoria espletata che l'iniziativa di porre fine al rapporto lavorativo è stata presa esclusivamente del (...), il quale, a fronte del rifiuto oppostogli dal datore, si è in seguito assentato dal lavoro deliberatamente al fine di farsi licenziare.

Inequivoca in tal senso la lettera del 22.12.2017 (cfr. doc. 10 ricorrente) indirizzata dal resistente al proprio datore di lavoro in risposta alla contestazione disciplinare pervenutagli solo pochi giorni prima, ove si legge: "la mia decisione di assentarmi dal lavoro a prescindere dalle motivazioni che la sorreggono, costituisce l'esercizio di una facoltà riconosciutami dall'ordinamento giuridico del lavoro".

Pare difficile, alla luce di tale affermazione, difendere la tesi di parte resistente e attribuire la decisione di interrompere il rapporto lavorativo unicamente e unilateralmente alla (...) e al suo legale rappresentante (...).

Un tanto trova conferma altresì nelle dichiarazioni dei testi escussi.

Così infatti il teste (...), dipendente della ricorrente dal settembre 2013 e presente personalmente durante il colloquio tra il (...), legale rappresentante della (...), e il (...): ""so che il (...) riferì al (...) che voleva cessare il rapporto di lavoro. Quando (...) chiese il colloquio con il sig. (...), la sera prima il (...) ci disse che (...) gli aveva detto che non voleva più restare a lavorare lì, il giorno dopo ero presente e ci fu l'incontro tra i due ed ero presente al colloquio". E ancora: ""il (...) venne da me e mi chiese di parlare con il sig. (...) e io lo chiamai al telefono e (...) scese. Il colloquio tra (...) e (...) avvenne nel mio ufficio. (...) si mise dietro di me e mi disse: "(...) sai che (...) ci vuole lasciare?" e (...) disse di sì, tirò fuori una carta che diede al (...) da firmare. Il sig. (...) la lesse e la appoggiò sulla mia scrivania e così la potei leggere anche io. (...) disse che non avrebbe firmato quella carta. I fogli sulla scrivania erano due, io ho letto solo uno ed era una lettera che doveva essere scritta dalla (...) e che praticamente licenziava il (...); mi è rimasto impresso in particolare l'uso della parola sopprimere".

Aggiunge sul punto la (...): "premetto che già prima che scendesse (...) sapevo che (...) voleva andare via perché glielo chiesi e gli chiesi perché voleva andare via e lui disse che era perché aveva problemi con suo padre e voleva seguirlo. Al termine del colloquio cui ho assistito (...) disse che non firmava il foglio e che non lo avrebbe licenziato anche perché era bravo e il titolare disse a (...) di prendere ancora giorni di ferie se aveva problemi e poi ne avrebbero riparlato, di pensarci".

Infine, conclude la teste affermando: "quel giorno stesso dell'incontro con (...) il (...) quando gli dissi "ci vediamo" lui disse "se ci vediamo" uscendo chiudendo la porta in modo violento. Il (...) non disse espressamente quanto indicato nel cap. 9 ma disse qualcosa del genere "tanto se poi non vengo mi licenziate lo stesso".

Le dichiarazioni della teste (...) - giova ripeterlo, presente fisicamente durante il discusso colloquio tra il (...) e il (...) - sono dettagliate e coerenti, e confermano in toto quanto emerge, già di per sé senza molti margini di interpretazione, dalla lettura della lettera inviata dall'odierno resistente al proprio datore di lavoro.

L'intenzione di porre fine al rapporto di lavoro intercorrente tra (...) e la (...) S.r.l., in conclusione, proviene chiaramente dal dipendente medesimo.

Non vale a dimostrare il contrario quanto eccepito dal lavoratore sul punto: la difesa dell'opposto insiste infatti nella circostanza della consegna, avvenuta in occasione dell'incontro tra il (...) e il (...), a quest'ultimo di alcuni documenti prestampati, rappresentativi, a dire della parte, della volontà del datore di recedere dal contratto di lavoro.

La teste (...), moglie del resistente, ha affermato a questo proposito che "mio marito mi riferì al telefono che il (...) gli aveva chiesto di sottoscrivere i primi due documenti intimandogli di accettare immediatamente la proposta".

Tali avvenimenti vanno adeguatamente contestualizzati: è ben vero che nell'incontro anzidetto il (...) consegnò tali documenti prestampati al lavoratore ma, come si ricava tanto dalla testimonianza della teste (...) quanto dalle dichiarazioni del (...) stesso, sentito a s.i.t. nel corso del procedimento penale scaturito dai medesimi accadimenti, la successione temporale dei fatti deve essere correttamente ricostruita.

In un primo incontro tra datore e lavoratore la mattina del 20.11.2017, (...) riferiva di avere problemi a casa con il padre, affetto da problemi di salute.

A fronte dell'invito del (...) a formulare dunque le proprie dimissioni, il (...) insisteva per essere licenziato, minacciando altrimenti di rimanere a casa; a tal punto il (...) prometteva di informarsi con il proprio consulente del lavoro e rimandava l'incontro alla sera stessa.

Il legale rappresentante della (...) contattava prontamente il dott. (...), e il pomeriggio stesso il consulente, tramite e-mail, rappresentava al (...) i possibili scenari che si aprivano a seguito del licenziamento del (...), allegando anche tre file.

Nell'incontro della sera, insistendo il (...) nelle proprie intenzioni e nella richiesta di essere formalmente licenziato, il (...) consegnava al dipendente gli allegati della e-mail inviatagli dal (...) (precisamente i documenti prodotti dalla difesa dell'opposto), chiedendogli di prendere visione dei documenti e di pensarci.

Il giorno successivo il (...) si presentava in azienda per far valere nuovamente la sua pretesa, munito di una lettera di licenziamento redatta dal un consulente del lavoro amico della moglie (trattasi del documento che la teste (...) ricorda).

Tale circostanza è confermata dalla stessa Sig.ra (...): "mio marito non capendo il contenuto di tali documenti mi ha chiesto di informarmi con un mio conoscente".

In conclusione, deve convenirsi che la consegna al resistente dei tre documenti da parte del datore di lavoro non vale affatto a ricondurre in capo a questi la decisione di recedere dal rapporto lavorativo: non si trattava di altro se non di documentazione predisposta dal consulente del lavoro dell'azienda nel tentativo di andare incontro, senza pregiudizio per la (...), alle pretese avanzate dal (...) appena poche ore prima.

Non è questa la sede per indagare la ragione o lo scopo di tale decisione del dipendente, ma ciò che conta è ricondurre con chiarezza la dichiarazione di volontà in capo al soggetto dal quale essa effettivamente provenne.

Da quanto detto consegue che le spese sostenute da (...) per dare (involontariamente) corso alla decisione di recesso assunta dal lavoratore non possono che essere addossate a quest'ultimo e, nello specifico, il (...) sarà tenuto a corrispondere alla ricorrente le somme da questa spese a titolo di cd. ticket licenziamento (Euro 1.469,00).

Il cd. ticket per il licenziamento è infatti un onere che la (...) ha dovuto sopportare esclusivamente perché il (...), anziché dimettersi, senza costi per l'azienda, l'ha deliberatamente posta nella necessità di risolvere il rapporto lavorativo.

Per quanto concerne la somma asseritamente spesa da (...) S.r.l. a titolo di compenso per consulente del lavoro appositamente incaricato di seguire la procedura (Euro 427,52), se è vero che anche detto esborso dovrebbe, per quanto detto sinora, essere posto a carico del (...), deve tuttavia rilevarsi che l'allegazione probatoria di parte opponente è decisamente carente sul punto: la fattura di cui al doc. 13, infatti, non risulta quietanzata.

Un differente ragionamento si impone in relazione ai danni patiti dalla (...) S.r.l. a causa della condotta asseritamente negligente e imperita tenuta dal proprio dipendente durante l'esecuzione della prestazione lavorativa.

In primis denuncia l'opponente di aver patito un significativo danno da lucro cessante, quantificabile in Euro 10.000,00, e un rilevante danno di immagine, a causa dell'improvvisa e ingiustificata assenza del (...), atteso che questi, operaio esperto e formato, era l'unico tecnico normalmente impiegato nella maggior parte degli interventi di manutenzione e controllo annuale dell'efficienza delle caldaie.

Sempre a dire della ricorrente, l'assenza del (...) nei mesi di maggior richiesta non solo avrebbe causato un rilevante calo di fatturato rispetto agli anni precedenti, ma avrebbe altresì indotto molti clienti a rivolgersi altrove e, dunque, causato una notevole perdita di clientela.

Sul punto deve rilevarsi che l'allegazione di parte opponente circa il danno da lucro cessante asseritamente imputabile al (...) è decisamente carente: il calo di fatturato denunciato dall'azienda non è stato documentalmente provato e difetta completamente la prova del nesso di causalità tra la condotta contestata al (...) e il denunciato calo negli affari.

Le deposizioni testimoniali non hanno permesso di colmare tale lacuna sul piano probatorio: nessun teste, infatti, è stato in grado di confermare se le fatture depositate dalla ricorrente fossero davvero tutte le fatture del periodo di tempo preso in esame (cfr. testi (...) e (...)).

Allo stesso modo non è stata provata la riconducibilità del calo di fatturato precisamente a interventi che il (...) avrebbe dovuto eseguire e che sono stati annullati a causa dell'assenza dello stesso. Soccorrono ancora una volta le dichiarazioni dei testi escussi.

In primo luogo, come riferisce il teste (...), responsabile dell'ufficio tecnico della ricorrente, anche (...) è operaio manutentore caldaista, e così anche (...). Espressamente conferma il teste che "per (...) e (...) è vero che gli stessi eseguivano interventi di manutenzione sulle caldaie, ma confermo che prevalentemente li faceva il sig. (...)". In altre parole, sebbene (...) fosse il dipendente più esperto, punto di riferimento per tali interventi, almeno altri due operai della (...) erano al tempo dei fatti in grado di esercitare le medesime mansioni del (...) e, dunque, di eseguire gli interventi richiesti dai clienti.

Un tanto è confermato anche dalla teste (...): "tendenzialmente nel 2017 c'erano anche altri colleghi che svolgevano questa attività, c'era (...) e a fine anno arrivò (...)".

Il teste (...) afferma a tal proposito che "anche io avevo iniziato a fare qualcosa di manutenzione delle caldaie ma il primo mese non ero mai da solo, ero sempre seguito da qualcuno. Era un'attività comunque che io avevo già svolto ma non sapevo neppure dov'erano i clienti dell'opponente" e infine "è circa dal '99 che mi occupo di manutenzione e riparazione caldaie". Vale a dire che, anche se il (...) era dipendente della (...) solo dal 2.11.2017, la sua professionalità di operaio caldaista era consolidata e risalente nel tempo.

Peraltro, specifica la (...) che "la manutenzione delle caldaie si concentrava più nel periodo invernale ma veniva eseguita tutto l'anno a seconda delle scadenze".

Infine, la stessa (...) conferma il calo di fatturato patito dall'azienda, ma lo colloca tra gli anni 2016-2017.

Giova ricordare che la vicenda di cui al presente giudizio si colloca temporalmente negli ultimi mesi dell'anno 2017: pare, in altre parole, che la situazione economica non florida nella quale (...) si trovava avesse origine addietro nel tempo rispetto agli avvenimenti per cui è causa. Ancora, la (...) asserisce di aver spostato molti interventi manutentivi nel primo trimestre del 2018, con il risultato che il fatturato del 2018 per quel settore faceva segnare un deciso incremento e l'azienda doveva assumere nuovi tecnici.

Così conclude: "abbiamo perso quale cliente privato" e ancora " non so indicare il numero esatto di clienti persi in quel periodo. Qualcuno comunque ricontattandomi mi disse di aver cambiato manutentore".

In conclusione, emerge dalla testimonianza della dipendente un calo di fatturato risalente già all'anno 2016 e seguito da un nuovo incremento nel 2018; i clienti persi furono "qualcuno", a fronte di un rilevante numero di interventi manutentivi, in origine fissati per la fine dell'anno 2017, che furono semplicemente posticipati ai primi mesi dell'anno 2018.

Con riferimento ai danni asseritamente causati dal (...) alla (...) S.r.l. per aver egli negligenemente eseguito gli interventi di manutenzione caldaie presso la Sig.ra (...) e presso il cliente (...), è necessario considerare quanto segue.

Circa il primo cantiere, è senza dubbio vero che il (...) ha effettivamente svolto, con l'assistenza dell'apprendista (...), le operazioni in questione, come si evince dai rapportini compilati. Afferma tuttavia il teste (...) nella propria deposizione che il (...) aveva consigliato un intervento di verifica di eventuali ulteriori anomalie, nonché la sostituzione di una valvola di sfiato dell'aria della caldaia (...) e di un termometro collettore dell'impianto di riscaldamento, ricordando come probabile che il lavoratore avesse inviato sulla chat aziendale le foto dei pezzi da sostituire.

Ma soprattutto, ben ricorda il (...) come l'odierno opposto avesse espresso, parlando al telefono con il teste stesso, dei dubbi in merito alla tipologia di prodotto per il lavaggio fornitogli dall'azienda per la pulizia dell'impianto.

Così riferisce il (...): "il (...) aveva espresso dei dubbi poiché il liquido da utilizzare deve lavorare ad una certa temperatura non troppo elevata, intorno ai 50 gradi, per cui ci eravamo accordati sul fatto che bisognava intervenire sulla centralina per portare la temperatura a meno di 50 gradi".

Il (...) contattava dunque telefonicamente la casa produttrice del liquido che avrebbe dovuto utilizzare, comunicando al (...), come dallo stesso confermato, che il prodotto non era stato ritenuto idoneo per le previste operazioni di flussaggio.

Ciò nondimeno, il (...) ordinava al (...) di procedere.

In ultimo, conferma il teste escusso che prima dell'intervento del (...) già la cliente aveva lamentato il malfunzionamento dell'impianto.

Emerge pertanto che alcuna negligenza può imputarsi al (...) per l'esecuzione dei lavori presso il cliente (...): il lavoratore aveva espresso molteplici perplessità sulle problematiche dell'impianto e sull'idoneità del prodotto in uso, ma aveva infine seguito le direttive impartitegli dal suo superiore, che aveva ritenuto di non dar peso al problema.

Ad una differente conclusione si perviene con riferimento al cliente (...).

Nel rapportino redatto dal (...) e datato 19.9.2017 (cfr. doc. 20 di parte ricorrente) nella sezione "MATERIALE DA ORDINARE" si legge chiaramente "N. v1 VENTILATORE COMPLETO (DATI VEDI FOTO)".

Il teste (...) ha confermato detta circostanza, chiarendo di aver personalmente ordinato il pezzo di ricambio richiesto, atteso che dal rapportino emergeva chiaramente che il ventilatore era rotto e necessitava di sostituzione.

Il medesimo teste ha confermato che la fattura di cui al doc. 21 di parte ricorrente riguarda proprio il ventilatore in questione.

È emerso altresì dall'escussione del teste che "il ventilatore nuovo ce l'ho ancora in magazzino. Mi sembra che ritornò dal cliente il centro di assistenza comunque fu verificato che il problema non era il ventilatore ma un altro accessorio".

La circostanza che, trattandosi di un pezzo unico privo di mercato, il ventilatore sia rimasto invenduto è infine confermata dal (...).

In ultimo, risulta infondata la richiesta di risarcimento del danno asseritamente provocato dal dipendente al furgone aziendale, attesa la carenza di prova sul punto.

L'odierna opponente si è limitata a produrre un preventivo di spesa, peraltro datato 12.1.2018, circa due mesi dopo la riconsegna del furgone da parte del resistente.

Nessuno dei testi escussi ha potuto confermare né il danno, né la sua quantificazione, né l'ascrivibilità del medesimo al (...).

Così il teste (...): "so che c'era una ammaccatura di questo tipo sul mezzo ma non so quando è stata constatata e quando è stata fatta" e ancora "io ho avuto in uso il furgone dopo che (...) è andato via e non so dire se quando fui assunto il 2 novembre fosse già ammaccato".

Infine, manca qualsivoglia allegazione probatoria a sostegno della domanda di risarcimento del danno all'immagine e alla reputazione asseritamente patito dalla (...).

Da un lato, infatti, non è dato comprendere come il danno d'immagine possa essere "considerato all'interno della riduzione del corrispettivo oggetto dell'accordo del 29.3.2018" tra l'azienda e la Sig.ra (...) (cfr. ricorso introduttivo), dall'altro non è possibile risarcire tale voce di danno motivandola sulla base dell'asserito calo di fatturato conseguente alla perdita di molti e importanti clienti, atteso che, come già detto, tale ricostruzione dell'opponente è stata disattesa.

In conclusione, in virtù di quanto sinora esposto, il decreto ingiuntivo opposto n. 189/18 del 25.6.2018 del giudice del lavoro del Tribunale di Udine deve essere revocato.

Accertato per i motivi anzidetti il credito di (...) per un importo pari a Euro 11.267,94 netti, deve riconoscersi altresì che la società opponente (...) S.r.l. ha nei confronti del proprio dipendente un controcredito di Euro 1.830,00.

Tale ultimo importo deriva infatti dalla somma delle seguenti spese, effettuate dalla datrice di lavoro ma imputabili alla condotta del dipendente, come sopra esposto: Euro 1.460 per il ticket licenziamento ed Euro 370 per il ventilatore erroneamente ordinato a seguito degli interventi del (...) presso il cliente (...).

Per l'effetto, operata la compensazione parziale cd. a-tecnica o impropria tra le somme anzidette, parte opponente dovrà essere condannata al pagamento in favore dell'opposto del credito residuo.

È noto infatti che è configurabile tale forma di compensazione qualora reciproci crediti e controcrediti accertati trovino origine in un unico rapporto, quale, nella specie, il rapporto lavorativo intercorso tra (...) e (...) S.r.l.

La soccombenza reciproca giustifica la compensazione tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando tra le parti, ogni contraria e diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così giudica:

- 1) Revoca il decreto ingiuntivo opposto n.189/18 del 25.6.2018 del giudice del lavoro del Tribunale di Udine;
- 2) Accerta il credito dell'opposto (...) di euro 11.267,94 netti oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo per le causali di cui al decreto ingiuntivo opposto;
- 3) Accerta il credito della società opponente nei confronti dell'opposto pari ad euro 1.830,00;

4) Operata la compensazione parziale tra le somme sub 1) e sub 2) condanna la parte opponente al pagamento in favore dell'opposto del credito residuo;

5) Compensa interamente tra le parti le spese del giudizio.

Termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Così deciso in Udine in data 17 giugno 2020.

Depositata in Cancelleria il 30 settembre 2020.