

TI_GERICHTE 12.1997.82 vom 26. Mai 1997

TI Tribunale d'appello, 1997-05-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1997.82

FR: TI_GERICHTE 12.1997.82 du 26 mai 1997

IT: TI_GERICHTE 12.1997.82 del 26 maggio 1997

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

La dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel ritenere che le conseguenze di un licenziamento in tronco notificato ad un lavoratore per la sua partecipazione ad uno sciopero sono molto diverse a dipendenza della circostanza se l'agitazione posta in atto fosse stata legittima o meno (cfr. Aubert-Piguet, L'exercice du droit de grève, in AJP 1996 p. 1499 e seg.; Staehelin, Commentario zurighese, N. 18 ad art. 337 CO; Vischer, SPR VII/1, III, p. 136; Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht, in AJP 1995 p. 553; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. ed., Berna 1997, p. 230 e segg.; DTF 111 II 245 e segg.; in JAR 1989 p. 295 è stato per contro esaminato il caso in cui l'agitazione era parzialmente legittima). Ciò premesso, in via preliminare, si tratterà di analizzare la liceità dello sciopero iniziato il 3 novembre 1994.

E. 2

Per costante dottrina e giurisprudenza (DTF 111 II 257 e seg. con rif.; RDAT 1987 N. 11 consid. 6; JAR 1989 p. 292; SJZ 1984 p. 82 e 83; Rehbinder, op. cit., p. 221 e segg.; Streiff/Von Känel, Arbeitsvertrag, Zurigo 1992, N. 8 ad art. 357a CO; Staehelin, op. cit., ibidem; Vischer, SPR VII/1, III, p. 261; Schweizerischer Gewerbeverband, Der Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht, Muri-Berna 1991, N. 29 ad art. 337 CO; Aubert-Piguet, op. cit., p. 1498 e seg.), uno sciopero é ritenuto lecito e con ciò giustificato unicamente nel caso in cui sono cumulativamente adempiuti i quattro seguenti requisiti: a) deve essere stato promosso da un'organizzazione legittimata a condurre negoziati con la parte avversaria, b) deve essere atto a conseguire risultati che rientrano nel disciplinamento dei rapporti di lavoro (contratto collettivo), c) non deve essere lesivo di un obbligo di pace del lavoro assunto contrattualmente o previsto dalla legge, d) deve infine essere rispettoso del principio dell'adeguatezza. A questo stadio della lite è pacifico che nel caso di specie non sia stato violato alcun obbligo di pace del lavoro (lett. c). Le parti sono per contro di parere opposto per quanto riguarda l'esistenza delle altre tre condizioni: così, se da una parte l'appellata ritiene lo sciopero rispettoso del principio dell'adeguatezza e della proporzionalità (lett. d), dall'altra l'appellante contesta sia che all' _____, da lei definito un interlocutore scorretto e querulante, potesse essere attribuita la qualifica di organizzazione legittimata a condurre negoziati con la parte padronale (lett. a), sia che gli obiettivi concretamente perseguiti con l'agitazione, cioè la conclusione di un generico contratto collettivo e la revoca di alcuni licenziamenti, potessero costituire risultati suscettibili di essere regolamentati a mezzo di un CCL (lett. b). Nel caso concreto, atteso -come vedremo- che lo sciopero risulta manifestamente lesivo del principio della

proporzionalità e dell'adeguatezza, non costituendo in concreto l'ultima ratio per uscire da una situazione di "impasse" (DTF 111 II 253 e 258; RDAT 1987 N. 11 consid. 6a; Vischer, Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht, in AJP 1995 p. 553; Aubert-Piguet, op. cit., p. 1499; Staehelin, op. cit., ibidem), una specifica disamina delle censure sollevate dalla parte appellante non risulta necessaria, di modo che la questione circa l'esistenza delle due condizioni poste alle lett. a e b può tranquillamente rimanere irrisolta.

E. 2.1

L'istruttoria ha chiaramente provato che, prima di decretare lo sciopero, soltanto in due occasioni il sindacato prese contatto con la direzione della ditta, e meglio con la lettera 5 agosto 1994 (con cui a seguito di un caso individuale esso si diceva intenzionato ad intraprendere in autunno quanto possibile a tutela dei diritti dei dipendenti, doc. 2) e con lo scritto 6 ottobre 1994 (mediante il quale trasmise alla convenuta una bozza di contratto collettivo, chiedendo nel contempo di essere convocato per un primo incontro da tenersi entro il 21 ottobre, con l'avvertimento che la scadenza infruttuosa di quel termine lo avrebbe costretto a denunciare pubblicamente il fatto e a mettere in atto ogni e qualsiasi azione ritenuta opportuna per la salvaguardia dei diritti dei dipendenti, doc. O). È addirittura lampante che, agendo in tal modo, senza cioè aver intrapreso altro (se non un breve intervento sulla stampa ticinese, cfr. doc. 28), il sindacato non abbia posto in atto tutto quanto fosse ragionevolmente possibile per instaurare una trattativa con la controparte: innanzitutto, nonostante la ditta non avesse risposto allo scritto di cui al doc. O, il sindacato non si premurò -contrariamente alla prassi vigente nell'organizzazione sindacale (teste _____ p. 33)- di intimarle un formale richiamo, ma neppure di sollecitarla in altro modo per iscritto o per telefono. Chiaro che il sindacato avrebbe d'altro canto potuto intraprendere altri passi, prima di giungere ad uno sciopero a tempo indeterminato: si pensi alla creazione di un fronte unico sindacale (per altro ventilato con lo scritto di cui al doc. 2, ma non preso seriamente in considerazione dal sindacato stesso, tanto è vero che i suoi dirigenti non ritennero di contattare le altre organizzazioni di categoria, quali i sindacati _____ e _____; cfr. testi _____ ti p. 82 e _____ p. 83 e 84), ad una convocazione della controparte davanti all'Ufficio di conciliazione (possibile in forza dell'esplicita autorizzazione dei lavoratori, doc. ZZ), ad una formale minaccia di ulteriori misure di lotta, all'attuazione di misure di lotta meno estreme (ad es. protesta al di fuori degli orari di lavoro, altre agitazioni (doc. ZZ), sciopero a tempo determinato), ciò che però non è stato concretamente fatto. È senz'altro vero che nel corso del 1987 la ditta convenuta si era fermamente opposta alla stipulazione di un contratto collettivo propostole dal sindacato _____ (che tra l'altro aveva chiesto la mediazione dell'Ufficio cantonale di conciliazione). Ciò tuttavia non significa -o comunque il sindacato sulla base di un unico scampolo dei giornali di allora (doc. TT) non poteva ancora in buona fede ritenerlo, essendo inoltre provato che esso non contattò altre organizzazioni sindacali per assumere informazioni di prima mano (testi _____ p. 32, _____ p. 82)- che nelle trattative promosse dall' _____, a 7 anni di distanza, la ditta convenuta avrebbe agito ancora con la medesima fermezza ed intransigenza, rispettivamente che gli eventuali altri mezzi di pressione messi in atto non avrebbero dato alcun riscontro: il solo fatto che la convenuta non avesse risposto alla lettera di cui al doc. O non era comunque evidentemente ancora sufficiente per poter giungere a questa conclusione. Vero è che in seguito i fatti hanno provato che la convenuta non era assolutamente intenzionata a sottoscrivere una convenzione collettiva, prova ne è il naufragio delle trattative spontaneamente poste in atto l'8 novembre dall'Ufficio cantonale di conciliazione (teste _____ i): al momento di

indire lo sciopero -come già accennato- il sindacato, sulla base dei (pochi) elementi a sua disposizione, non lo poteva però ancora sapere con certezza.

E. 2.2

Si volesse anche ammettere, per ipotesi, che a quel momento la via per un dialogo fosse stata chiusa, è in ogni caso chiaro che lo sciopero avrebbe costituito uno strumento di lotta adeguato unicamente se avesse avuto come scopo l'apertura o la riapertura delle trattative tra il datore di lavoro ed il sindacato: nella fattispecie il sindacato è andato tuttavia oltre, non limitandosi a chiedere la semplice apertura di trattative, ma pretendendo già a quel momento (e quindi prematuramente) la sottoscrizione vera e propria di un contratto collettivo. Trattandosi di un'esplicita condizione per la ripresa del lavoro da parte dei lavoratori, la stessa, più che riaprire il dialogo, ne ha di fatto sancito la definitiva chiusura.

E. 2.3

La violazione del principio della proporzionalità e dell'adeguatezza nella scelta del mezzo di lotta (che non costituiva in concreto l'ultima ratio) e nella fissazione degli obiettivi da conseguire con l'agitazione (che, nella misura in cui tendevano alla sottoscrizione di un contratto collettivo, erano a quel momento palesemente prematuri) rende perciò illegittimo lo sciopero indetto dalle maestranze il 3 novembre 1994. È pertanto da respingere la tesi sostenuta in prima sede dall'istante, secondo cui il licenziamento era ingiustificato per il fatto che lo sciopero fosse lecito.

E. 3

Con la sentenza pubblicata in DTF 111 II 245 il Tribunale federale ha deciso in maniera chiara ed inequivocabile che nel caso in cui uno sciopero sia illegittimo, segnatamente in quanto è stato violato il principio della proporzionalità, i licenziamenti in tronco dei lavoratori che vi hanno partecipato sono senz'altro giustificati: tale indirizzo giurisprudenziale è stato fatto proprio da una parte della dottrina (cfr. anche il rapporto di minoranza dei giudici del Tribunale supremo di Zurigo sulla sentenza 8.12.1983, in JAR 1986 p. 231; mentre Rehbinder, op. cit., p. 233 e Aubert-Piguet, op. cit., p. 1499 ritengono che tale conseguenza possa entrare in linea di conto se i lavoratori erano in grado di conoscere il carattere illecito dello sciopero). Ne discende, già per questo motivo, che il licenziamento in tronco dell'istante -che come vedremo era cosciente dell'illiceità dell'agitazione- andrebbe considerato del tutto giustificato.

E. 4

Vero è che un'altra parte della dottrina contesta siccome troppo categorica quella giurisprudenza dell'Alta Corte (Bucher, Gibt es ein verfassungsmässiges "Streikrecht" und lässt sich diese Vorstellung ins Privatrecht übertragen?, in recht 1987 p.

E. 4.1

In base all'art. 337 cpv. 1 CO, disposizione di legge sostanzialmente immutata anche dopo la riforma legislativa in vigore dal 1° gennaio 1989, il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. Presupposto è quindi l'esistenza di un motivo grave, cioè di un motivo che renda oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto fino al normale termine di disdetta, secondo il principio generale della buona fede (art. 337 cpv. 2 CO; Streiff/Von Känel, op. cit., N. 2 ad art. 337 CO). In linea di principio, dottrina e giurisprudenza ammettono l'esistenza di "cause gravi", tali da permettere una rescissione in tronco del

contratto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO, quando viene commesso un atto illecito nei confronti del partner contrattuale, oppure ancora in presenza di gravi o ripetute violazioni del rapporto contrattuale. Non si può tuttavia escludere che anche mancanze lievi possano giustificare la rescissione immediata del rapporto di lavoro: la loro ripetizione deve però portare a una situazione oggettivamente insostenibile e grave per quanto riguarda la fiducia su cui deve fondarsi il rapporto contrattuale (DTF 116 II 150; Rehbindler, op. cit., p. 136). Inoltre il datore di lavoro deve preventivamente aver avvertito, senza successo, il lavoratore delle conseguenze del suo agire anticontrattuale (Rapp, Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in BJM 1978, p. 176; Decurtins, Die fristlose Entlassung, Muri bei Bern 1981, p. 27). In altre parole, per l'applicazione dell'art. 337 CO, vale la regola per cui, quanto più lievi sono le infrazioni, tanto più altri elementi devono concorrere a rendere oggettivamente insostenibile la situazione fra le parti: in particolare la ripetitività e una chiara minaccia da parte del datore di lavoro (DTF 117 II 561, 116 II 150, 112 II 50; IICCA 1° febbraio 1991 in re G. SA/C.). Le circostanze invocate per il licenziamento in tronco devono essere esaminate dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto della singola fattispecie, ed in particolare in rapporto alla qualifica del lavoratore, alla natura e alla durata del contratto, come pure al genere e alla gravità delle mancanze che hanno dato luogo al provvedimento (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 446; Rep. 1985 p. 130). Il giudice non deve inoltre prendere in considerazione il sentire soggettivo di colui che recede con effetto immediato dal contratto, bensì la situazione oggettiva venutasi a creare (Rapp, op. cit., p. 171 e segg.; Brühwiler, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Berna 1978, p. 201), ed esaminare se fosse o meno impensabile esigere da colui che recede dal contratto la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta (Guhl, Das Schweizerische Obligationenrecht, 8. ed., Zurigo 1991, p. 464).

E. 4.2

Quanto all'esistenza di una situazione di gravità tale da non poter rendere possibile in buona fede la continuazione del rapporto lavorativo fino al termine della disdetta ordinaria, si osserva quanto segue:

E. 4.2.1

L'istruttoria ha innanzitutto provato che qualche giorno prima dell'inizio dello sciopero le lavoratrici erano state convocate dal datore di lavoro ad una riunione (teste _____ p. 45, p. _____ 51, _____ 59, _____ p. 66), nel corso della quale quest'ultimo ebbe modo di avvertirle che la partecipazione ad una tale agitazione avrebbe comportato il loro licenziamento (teste _____ p. 51 "è stato detto che non si doveva arrivare al punto di scioperare"; teste _____ p. 59 "siamo state convocate dai signori _____ e _____ Confermo che questi signori ci avevano avvisato che era possibile uno sciopero dicendoci di non aderire ... perché noi avremmo arrischiato il posto di lavoro"; cfr pure quanto detto a _____ da un'operaia in sciopero, la quale conferma come le dipendenti siano state convocate ad una riunione, nel corso della quale il proprietario della ditta avrebbe fatto loro "...un discorso ..." avente per oggetto il suo "... no al contratto collettivo ..." e preannunciando in caso di loro adesione che "... ci avrebbe licenziate tutte", doc. IV); le dipendenti, da parte loro, erano perfettamente conscie del fatto che avrebbero potuto essere licenziate in tronco (come detto a _____ da un'altra scioperante "... e poi ... ha detto che se facevamo lo sciopero ci licenziava tutte ...", doc. IV), tale circostanza essendo inoltre stata ventilata loro dal sindacato nel corso dell'assemblea del 2 novembre (teste _____ p. 34 "abbiamo valutato ed esposto tutti i

rischi e problemi connessi ad una azione di sciopero”; teste _____ p. 52 “prima di iniziare lo sciopero i sindacati ci dissero che il sig. _____ avrebbe potuto licenziarci in tronco”; mentre ad altre operaie ed in particolare a _____ p. 67 e _____ p. 60 e 63 era invece stato detto -a torto- che un licenziamento immediato era impossibile). Nondimeno esse, pur sapendo a cosa sarebbero andate incontro, hanno deciso di dare inizio allo sciopero. Ciò posto, è chiaro che il licenziamento in tronco, significato dopo che le dipendenti avevano iniziato l’agitazione, sia senz’altro giustificato: il fatto che i licenziamenti siano stati notificati alle dipendenti in momenti diversi, chi dopo nemmeno mezza giornata dall’inizio dello sciopero, chi dopo una giornata e mezza, chi dopo due e infine chi dopo il quinto giorno, non è, tutto sommato, determinante; determinate, per tutte quante -contrariamente a quanto stabilito in JAR 1989 p. 296- non è infatti il periodo intercorso tra l’inizio dello sciopero ed il licenziamento (tanto è vero che tutte erano d’accordo con uno sciopero “ad oltranza”, cioè di durata indeterminata), bensì il fatto di averlo deciso e di averlo posto in atto nonostante i chiari avvisi e le esplicite istruzioni che il datore di lavoro aveva loro rivolto in precedenza (cfr. DTF 108 II 303 e Decurtins, op. cit., p. 88 e 90, ove è stata ammessa la legittimità di un licenziamento in tronco nel caso di un’assenza ingiustificata del dipendente per diversi giorni, rispettivamente nel caso -che si attaglia alla fattispecie- in cui l’assenza del lavoratore era stata preceduta da una chiara ed esplicita richiesta di presenza da parte del datore di lavoro).

E. 4.2.2

A titolo abbondanziale, va rilevato che lo sciopero, oltre che attuato in violazione ad un chiaro avvertimento del datore di lavoro, costituiva per quest’ultimo un atto estremamente grave, in quanto posto in atto dalla maggioranza delle maestranze (60/70 operaie del centinaio ancora impiegato, cfr. doc. W, Z): cosicchè un formale avvertimento risultava oggettivamente superfluo. Non va nemmeno dimenticato che lo sciopero era stato decretato in violazione del principio dell’adeguatezza e della proporzionalità -il che, come già accennato, ne comportava il carattere illegittimo-: tale violazione, avvenuta nelle modalità indicate ai considerandi precedenti, era tuttavia talmente manifesta e grave da costituire, tenuto conto di tutte le circostanze, un motivo giustificante un licenziamento immediato senza preventivo avvertimento. L’agitazione risultava infatti essere stata indetta a tempo indeterminato e sarebbe terminata -così il doc. R- soltanto alla sottoscrizione del contratto collettivo ed alla revoca di alcuni licenziamenti definiti abusivi (quest’ultima rivendicazione non risulta invero essere stata formulata dalle maestranze (cfr. doc. VV), ma verosimilmente è stata aggiunta dal sindacato). Tali condizioni, oltretutto cumulative, erano a quel momento eccessive e non erano ragionevolmente accettabili dalla controparte: fino ad allora infatti non vi era stata alcuna trattativa ed anzi le dipendenti non avevano mai formulato all’indirizzo del datore di lavoro lamentele o richieste particolari (le stesse verranno formalizzate solo in un secondo tempo, nel corso dello sciopero, cfr. doc. NN e RR nonché il doc. II richiamato dall’Ufficio del lavoro e la testimonianza _____ a p. 86 e concernevano: per quanto riguarda il contratto di lavoro vero e proprio l’adeguamento al rincaro, il pagamento degli straordinari, la durata del lavoro e del periodo di prova, ecc...; nonché altre rivendicazioni di carattere igienico sanitario); per il datore di lavoro il contratto collettivo pertanto altro non era a quel momento che una scatola vuota, a cui oltretutto in violazione della libertà contrattuale sancita dall’art. 19 CO gli veniva semplicemente imposto di aderire. A rendere ulteriormente inaccettabile per il datore di lavoro lo sciopero è stato l’atteggiamento tenuto dal sindacato dal 5 agosto 1994 (data dello scritto di cui al doc. 2) e fino all’inizio dell’agitazione, atteggiamento che in base alle norme sulla rappresentanza

va ora addebitato alle lavoratrici: l'istruttoria ha innanzitutto provato come già in agosto il sindacato (ed in particolare il segretario regionale di _____, _____), confrontato con un semplice caso individuale e meglio con la contestazione della motivazione di un licenziamento ordinario -sia pure in risposta allo scritto 2 agosto della controparte che formulava nei suoi confronti chiari rimproveri (doc. 2)- non tenne un contegno che le circostanze avrebbero imposto (si trattava in effetti di un unico caso e nemmeno, tutto sommato, poi così eclatante); al contrario il sindacato, con toni insolitamente aspri ed ironici (ad es. "... stiamo tutt'ora tremando di paura ...", "... il malcelato livore che purtroppo traspare ... potrebbe causarle un pericoloso travaso di bile ..."), sicuramente non consoni ad un'associazione che pretende il ruolo di partner privilegiato tra il datore di lavoro ed i dipendenti e comunque tutt'altro che volti ad aprire un dialogo costruttivo (in quest'ottica è significativo, con riferimento alle prese di posizione della ditta, l'uso di termini quali "panzane", "logorreiche lettere colme di concetti pseudo-filosofici", "capziose disquisizioni", "sterili polemiche"), ha chiaramente lasciato intendere alla convenuta, generalizzando così già a quel momento il conflitto, di non condividere affatto la politica occupazionale dell'azienda ("le consigliamo per il futuro di dedicare un po' meno di tempo a capziose disquisizioni nei nostri confronti, per investirlo con maggior profitto nella gestione dell'azienda di cui è responsabile", da cui la richiesta di condizioni di impiego e di salario "migliori e più dignitose di quelle che attualmente la vostra azienda applica"), preannunciando inoltre per l'autunno, con un mal celato intento di sfida ("le garantiamo che non lasceremo nulla di intentato", e concludendo la missiva con un "a presto, signor _____"), un incisivo intervento a tutela degli interessi dei dipendenti (che, per inciso, a quel momento, essa rappresentava solo in minima parte, disponendo di una quindicina di aderenti, teste _____ p. 37). I toni tutt'altro che concilianti nei confronti della controparte sono continuati anche in seguito: si pensi allo scritto-ultimatum del 6 ottobre ("sappiate ... che questa volta un vostro eventuale rifiuto alla discussione non sarà accolto ... passivamente, e potrebbe innescare una pericolosa spirale di conflittualità, di cui vi dovrete assumere la totale responsabilità", doc. O), alle dichiarazioni rilasciate alla stampa allo scadere dell'ultimatum stesso ("_____, una vergogna", "in un paese civile queste cose non dovrebbero succedere", "proposte manicomiali che qualsiasi persona di buon senso non formulerebbe mai", "la proposta, considerata un vero e proprio ricatto" e per quanto riguarda la disponibilità al dialogo "i sindacati ... sono sul piede di guerra", "credo che i tempi siano maturi per un'azione dura, incisiva", "uno sciopero qualcosa d'altro", doc. 28), allo scritto di convocazione all'assemblea del 2 novembre (che inizia con un "come era facilmente prevedibile ... l'_____ non ha alcuna intenzione di sottoscrivere il contratto collettivo", e con cui il sindacato preannuncia una "trattativa dura", considera "baggianate" le prese di posizione del datore di lavoro, gli rimprovera "provocazioni", "totale chiusura", "arroganza", nonché di "speculare ... sui propri dipendenti" e incita a far sentire "la voce profonda dell'indignazione e del dissenso" doc. Q), alle dichiarazioni proferite a quell'assemblea (sui toni di sfida riferisce la teste _____ p. 49 "mi riferisco ad una sfida tra quelle persone perché il sig. _____ diceva di non essere mai andato d'accordo con il sig. _____"; quanto alla mancanza di rispetto per la controparte, la medesima teste riferisce come "_____ ci ha letto lettere che gli aveva scritto il sig. _____ facendo commenti. Lo prendeva in giro in tutti i sensi") e ribadite nella dichiarazione di cui al doc. VV (ove si stigmatizza "l'atteggiamento arrogante e intransigente assunto dalla direzione" che non trovava giustificazione, a loro dire, "se non quella di speculare sulla pelle dei dipendenti"); il tutto

poi senza menzionare quello che è stato detto e scritto da parte del sindacato dopo l'inizio dello sciopero.

E. 4.3

Contrariamente a quanto ritenuto dall'appellata, il fatto che il datore di lavoro abbia in seguito riassunto alle sue dipendenze alcune lavoratrici licenziate in tronco non significa ancora che il rapporto di fiducia tra le parti non si fosse interrotto: il datore di lavoro, preso atto che l'autorità cantonale aveva bloccato la concessione all'azienda di nuovi permessi di lavoro per frontalieri (teste _____ p. 86 e 87), ha in effetti dovuto fare di necessità virtù, per cui è stata in pratica costretta a riassumere quelle dipendenti che hanno deciso di ripresentarsi, che erano poi quelle che avevano ammesso la loro responsabilità nello sciopero (doc. 14).

E. 4.4

Se ne deve perciò concludere per la legittimità del licenziamento in tronco, il che esclude l'obbligo del datore di lavoro di rifondere alla controparte le pretese salariali ex art. 337c cpv. 1 CO e l'indennità per licenziamento ingiustificato ex art. 337c cpv. 3 CO. 5. Con l'appello la convenuta chiede inoltre che venga accertata la legittimità della trattenuta di un quarto del salario mensile, da lei operata al momento del licenziamento in tronco, ritenendo in sostanza che la dichiarazione di uno sciopero illecito ad oltranza dovesse essere interpretata come un abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore ai sensi dell'art. 337d CO. La censura è per contro manifestamente infondata. Il comportamento censurato dalla convenuta non è infatti assimilabile ad un effettivo abbandono del posto di lavoro: a non averne dubbi, l'istante, partecipando a un'agitazione sindacale come quella qui in esame, non aveva affatto inteso lasciare in maniera cosciente, intenzionale ma soprattutto definitiva il posto di lavoro (DTF 112 II 49; JAR 1994 p. 229; IICCA 15 marzo 1994 in re D./M. & CO, 23 marzo 1995 in re P./R. SA, 2 novembre 1995 in re L./R., 6 dicembre 1995 in re E./C., 3 aprile 1996 in re A./H. AG), tanto è vero che il lavoro sarebbe senz'altro ripreso al termine dell'agitazione stessa; del resto per le lavoratrici lo scopo dello sciopero, né potrebbe essere altrimenti, era quello di ottenere delle condizioni di lavoro migliori, ciò che presupponeva evidentemente che il rapporto di lavoro tra le parti continuasse anche in futuro. La giurisprudenza ha in ogni caso già avuto modo di precisare che l'esercizio di uno sciopero illegittimo da parte di un lavoratore non consente alla controparte di operare la trattenuta di cui all'art. 337d cpv. 1 CO (JAR 1982 p. 282). Ne discende che la somma di fr. 682.50, trattenuta a suo tempo (doc. D), deve essere resa alla lavoratrice. 6. L'appellante censura infine l'ammontare delle ripetibili assegnate dal Pretore: a suo dire, in considerazione della complessità della fattispecie appariva senz'altro giustificato applicare un'aliquota percentuale superiore a quella del 5% apparentemente riconosciuta dal giudice di prime cure, e meglio tendente al massimo previsto dall'art. 9 TOA. Atteso che per le cause ordinarie con un valore di fr. 8'741.45 la TOA prescrive un onorario complessivo dal 10 al 20% (art. 9), l'indennità per ripetibili a favore della parte vincente potrebbe ammontare tra fr. 875.- e fr. 1'750.-; trattandosi in caso di un procedimento civile speciale a carattere contenzioso, l'onorario va tuttavia ridotto al 30 - 80% di quello normalmente previsto (art. 15 TOA), potendo perciò variare da un minimo di fr. 260.- ad un massimo di fr. 1'400.-. Tenuto conto che le lett. a e b dell'art. 12 TOA permettono di aumentare tali somme dal 30 al 60 % in caso di pratiche particolarmente complesse e che hanno coinvolto più persone, l'indennità per ripetibili attribuita avrebbe dovuto rientrare tra fr. 340.- e fr. 2'240.-. Nel caso di specie, tenuto conto del fatto che la presente causa risulta essere simile,

se non addirittura identica, a quelle (congiunte per l'istruttoria) che contrapponevano la convenuta stessa ad altre 35 lavoratrici -il che dovrebbe indurre il giudice ad applicare le tariffe percentuali inferiori (IICCA 27 settembre 1995 in re L.K./C.A., 9 gennaio 1997 in re F./N.), se non altro per il fatto che l'intervento del patrocinatore è stato agevolato dalla circostanza che le argomentazioni sollevate erano state riprese rispettivamente servivano anche per le altre 35 cause- nonché della lieve parziale soccombenza della convenuta in primo grado, appare senz'altro corretto riconoscere in prima sede un'indennità per ripetibili di fr. 500.-, importo in sintonia con la valutazione fatta dal Pretore. 7. L'appello è pertanto parzialmente accolto ai sensi dei considerandi, senza perciò che sia necessario chinarsi sulle ulteriori censure formulate dall'appellante in via subordinata o in via ancor più subordinata. Le ripetibili di entrambe le sedi seguono la soccombenza (art. 148 CPC). Per i quali motivi, richiamato l'art. 148 CPC dichiara e pronuncia I. L'appello 17 marzo 1997 di _____ è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 27 febbraio 1997 della Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord, invariati gli altri dispositivi, è così riformata: 1. In parziale accoglimento dell'istanza, _____, è tenuta a versare a _____), l'importo di fr. 682.50, oltre ad interessi al 5% dal 01.01.1995. 3. Trattandosi di vertenza in materia di contratto di lavoro, non si prelevano né tasse né spese. La parte istante è tenuta a rifondere alla controparte l'importo di fr. 500.- a titolo di ripetibili. II. Non si prelevano né tasse, né spese per la procedura di appello. L'appellata rifonderà a controparte fr. 300.- a titolo di ripetibili di appello. III. Intimazione a: _____ Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente
Il segretario

E. 9

e segg.; *Drittwirkung der Grundrechte*, in SJZ 1987 p. 44; JAR 1989 p. 293) e ritiene invece che la partecipazione ad uno sciopero illegittimo non sia ancora di per sé sufficiente per giustificare un licenziamento in tronco, ma che quest'ultimo provvedimento possa entrare in considerazione solo se, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, risulterà che le condizioni poste dall'art. 337 CO sono state adempiute (Vischer, SPR VII/1, III, p. 136 e 180; *Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht*, in AJP 1995 p. 553; *Streik und kollektives Arbeitsrecht*, in recht 1987 p. 140; Geiser, *Massenentlassungen*, in AJP 1995 p. 1416). Nel caso concreto non è tuttavia necessario prendere formalmente posizione sulla bontà o meno di tale tesi giuridica: è infatti chiaro che nel caso di specie le condizioni poste da quella norma erano senz'altro adempiute.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.