

TI_GERICHTE 12.2001.143 vom 26. November 2001

TI Tribunale d'appello, 2001-11-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2001.143

FR: TI_GERICHTE 12.2001.143 du 26 novembre 2001

IT: TI_GERICHTE 12.2001.143 del 26 novembre 2001

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

L'istante è stato assunto dalla convenuta a far tempo dal mese di aprile 2000 come muratore, retribuito con un salario orario di fr. 23.-, adeguato a far tempo dal 1° luglio alle nuove tariffe di categoria, ossia a fr. 23.55. Nel corso del mese di settembre, per mezzo del sindacato che lo rappresenta anche in questa sede, egli ha sostenuto nei confronti della datrice di lavoro di aver avuto diritto fin dall'inizio del contratto al salario della classe A (lavoratore edile qualificato senza certificato professionale, ma riconosciuto come qualificato dal datore di lavoro, oppure al beneficio di un attestato di frequenza a corsi riconosciuti dalla Commissione paritetica) a dipendenza della sua esperienza nel settore edile sia come muratore, sia come capo cantiere per numerosi anni (doc. B). A fronte dell'opposizione della datrice di lavoro che sosteneva di aver assunto l'istante come "muratore B" (lavoratore con conoscenze professionali senza certificato professionale) poiché necessitava di un dipendente non più qualificato di così, la Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile le comunicava di condividere per filo e per segno le tesi formulate _____, invitando _____ ad adeguare il salario dell'istante, a pagargli gli arretrati e a trasmetterle prova di tutto ciò (doc. H). Pur procedendo a saldare le pretese salariali del lavoratore (cfr. istanza, ad 6), la convenuta -in data 18 settembre 2000- procedeva al licenziamento di quest'ultimo per il successivo 31 ottobre a causa di ristrutturazione dell'impresa (doc. F). Con contemporaneo scritto al _____, la convenuta ribadiva la sua tesi, ossia che il lavoratore non aveva le qualifiche attribuitegli dalla ditta precedente e, che era costretta a rivedere l'organico, non avendo la necessità di un muratore A (doc. E).

E. 2

Dopo aver contestato il provvedimento con scritto 26 settembre 2000 (doc. G), con allegato 26 gennaio 2001 l'istante avviava la causa in oggetto, fondata sul carattere abusivo della disdetta e intesa a ottenere la condanna di controparte al pagamento di un'indennità per tale motivo (art. 336 cpv. 1 lett. d ed art. 336a CO). In sostanza considerava dato il nesso richiesto fra le pretese del lavoratore e il suo licenziamento.

E. 3

Con la decisione impugnata il pretore ha respinto l'istanza, ponendo alla base della sua decisione il fatto che le parti hanno introdotto la domanda di permesso di lavoro alla Sezione degli stranieri, indicandovi il salario di fr. 23.- e non di fr. 23.70 (come corretto in seguito), ovvero a dimostrazione che il contratto era stato esplicitamente stipulato con

riferimento alla classe B. D'altra parte il primo giudice ha osservato che l'istante, presentatosi in cerca di lavoro alla convenuta, non aveva specificato quale tipo di lavoro volesse svolgere, mentre la datrice di lavoro gli aveva esposto il genere di manodopera che desiderava assumere. Comunque, ricevendo mensilmente il conteggio del salario con la chiara indicazione della classe "B", il lavoratore non aveva mai reagito. Conclude pertanto che questi non ha dimostrato l'abusività del licenziamento e che la datrice di lavoro ha legittimamente disdetto il rapporto di lavoro dopo aver preso atto che il contratto era fondato su presupposti di fatto diversi da quelli che vi erano stati posti alla base (sentenza, pag. 4 in fine). Delle osservazioni all'appello si dirà, se necessario, nel seguito.

E. 4

Per definire quando una parte del contratto di lavoro ha diritto all'indennità prevista per i casi di disdetta abusiva (art. 336a CO) la legge ha allestito un catalogo di fattispecie in cui è definita abusiva la disdetta data perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro (art. 336 cpv. 1 lett. d CO). Determinante è il rapporto fra le richieste di una parte e la disdetta dell'altra parte, tale da far apparire quest'ultima come una rappresaglia (*Rachenkündigung*). Inoltre, dev'essere data la buona fede di chi fa valere pretese sulla base del contratto; trattandosi del lavoratore (come nel caso concreto), egli deve supporre veramente di essere al beneficio dei diritti che invoca. Il presupposto della buona fede è peraltro presunto, mentre è irrilevante la valutazione giuridica della fattispecie, così che la disdetta può essere giudicata abusiva anche se le pretese vantate in buona fede non sono ammissibili (*Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, ed. 2, art. 336 CO, N. 5; *Rehbinder*, in *Comm. di Berna*, 1992, art. 336 CO, N. 6). Proceduralmente poi, la parte che intende chiedere un'indennità deve sollevare opposizione per scritto alla disdetta entro la scadenza del termine di disdetta, mentre il diritto a far valere giudizialmente o per altra via un'indennità (cfr. *Brühwiler*, op. cit., *ibidem*) decade dopo 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 336b CO).

E. 5

Nel caso concreto, pacifico il rispetto dei termini di legge per contestare la disdetta e per adire il giudice, il nesso fra le richieste formulate dal lavoratore, ossia di percepire almeno il salario minimo della classe A cui riteneva di avere diritto e la disdetta non è esplicitamente contestato dalla datrice di lavoro. Infatti, già con la risposta essa ha esposto che, preso atto del parere della Commissione paritetica a sostegno dei diritti vantati dal lavoratore, ha ritenuto di porre fine al contratto; ha tuttavia giustificato tale atteggiamento sia con il motivo di non aver bisogno di un muratore di tale qualifica, sia ritenendo che l'istante non avesse la formazione necessaria. Ha concluso che la disdetta in esame non può essere considerata abusiva poiché intesa a rimediare a un (proprio) errore nella qualifica iniziale dell'istante. Posizione confermata anche nelle osservazioni all'appello laddove precisa che il licenziamento si è imposto in seguito al fatto di dover adeguare il salario del lavoratore a una classe superiore, mentre essa eseguiva lavori per i quali quella qualifica non era necessaria. Tuttavia le necessità operative della datrice di lavoro sono un elemento irrilevante in concreto, già perché lavoratori dell'edilizia qualificati in una classe o nell'altra (fra le due in discussione) sono teoricamente tutti idonei -per quanto qui dev'essere considerato pacifico- a svolgere le attività richieste dalla datrice di lavoro: l'unica differenza sta invece nella retribuzione. Al riguardo dev'essere precisato anzitutto (ma è anche fuori discussione) che il diritto a una determinata classe di salari (cfr. allegato 1 e allegato 2) dipende dall'applicazione al singolo lavoratore dei criteri distintivi adottati dal contratto

collettivo di categoria e non dalla volontà del datore di lavoro, rispettivamente da pattuizioni di natura individuale (Stöckli , in Comm. di Berna, 1999, art. 357 CO, N. 14). D'altra parte, ancorché, per ogni singolo caso, la qualifica sia lasciata alla competenza del datore di lavoro (Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera , CNM 2000, art. 43 cpv. 1), essa può essere rimessa in discussione e verificata da parte della Commissione professionale paritetica locale (CNM, art. 76 cpv. 3, lett. b, n. 3) ancorché in forma conciliativa, ed eventualmente decisa dal Collegio arbitrale locale (CNM art. 77). Ma tale competenza decisionale, rispettivamente l'adesione al parere espresso dalla Commissione paritetica nell'ambito d'applicazione del CNM, non può comportare il diritto della parte soccombente di rescindere il singolo contratto, adducendo -come in concreto- motivi di organizzazione interna: infatti, anche con riferimento alla questione in esame che è di natura normativa, il CNM -come ogni altro contratto collettivo di lavoro- ha effetto imperativo (art. 357 cpv. 1 CO), nel senso che pattuizioni individuali contrarie sono nulle e inefficaci (art. 357 cpv. 2 CO; Stöckli , op. cit., ibidem, N. 10), ciò che in particolare vale anche per la distinzione della manodopera in classi di stipendio (Stöckli , op. cit., ibidem, N. 14). Se ne deve concludere alla presenza di un nesso diretto fra la richiesta di riqualifica del lavoratore, rispettivamente l'adesione della datrice di lavoro al parere espresso dalla Commissione paritetica cantonale e la disdetta del rapporto di lavoro; né appare sostenibile in buona fede (e anzi è al limite della temerarietà) la giustificazione della convenuta secondo cui il fatto di porre fine al contratto di lavoro è stato mezzo idoneo per correggere il proprio errore di qualifica del lavoratore.

E. 6

Come già indicato, la buona fede del lavoratore che chiede il riconoscimento di diritti connessi con il rapporto di lavoro è presunta. In concreto, la convenuta non ha mai esplicitamente sostenuto che l'istante fosse in mala fede, limitandosi a rilevare che, durante alcuni mesi, egli aveva ricevuto il foglio paga con l'indicazione della classe "B" (cfr. plico doc. I) senza lamentarsene formalmente. Comunque, la circostanza di aver tollerato quella situazione per alcuni mesi non toglie al lavoratore il diritto di postulare un salario conforme al contratto collettivo di lavoro della categoria (Stöckli , op. cit., ibidem, N. 16); tanto meno può scardinare la presunzione della sua buona fede.

E. 7

Dati i presupposti per l'applicazione delle norme sulla disdetta abusiva ed essendo in particolare irrilevante ogni considerazione sulla retribuzione oraria pattuita o indicata sul formulario da presentare all'autorità amministrativa, s'impone la valutazione dell'indennità che la legge indica unicamente con l'importo massimo aggiudicabile, tenuto conto di tutte le circostanze, pari a sei salari mensili (art. 336a cpv. 2 CO). In concreto, l'istante chiede un importo complessivo di fr. 8'536.-, pari a due mensilità, che la convenuta non ha in sé contestato, nemmeno a titolo subordinato. Comunque, nell'ambito del potere d'apprezzamento riservato al giudice (Rehbinder , op. cit., art. 336a CO, N. 4), la domanda è sicuramente conforme alle circostanze concrete, in particolare sia alla situazione personale ed economica dell'istante che, in seguito al licenziamento e all'età di oltre cinquant'anni, incontra ovvie difficoltà nel mercato del lavoro (doc. L e M), sia al disinvoltato ricorso alla disdetta messo in opera dalla convenuta a fronte di impegni contrattuali tutto sommato chiari.

E. 8

Ne consegue l'accoglimento dell'appello con la riforma della sentenza pretorile e l'accoglimento integrale dell'istanza. Ciò che impone di caricare le ripetibili di prima e di seconda sede alla parte soccombente. Motivi per i quali, richiamati per le spese gli art. 148 e 417 lett. e CPC, nonché la TOA pronuncia: I. L'appello

E. 11

settembre 2001 di _____ è accolto. Di conseguenza la sentenza 3 settembre 2001 del Pretore del distretto di Lugano, Sezione 1, è così riformata: 1. L'istanza 26 gennaio 2001 è accolta. Di conseguenza _____, _____, è condannata a versare a _____, _____ la somma di fr. 8'536.- oltre interessi al 5% dal 1° novembre 2000. 2. _____ Non si prelevano spese, né tassa di giustizia. La convenuta verserà a _____ la somma di fr. 400.- a titolo di ripetibili. II. Non si prelevano spese, né tassa di giustizia. _____ verserà all'appellante l'importo di fr. 250.- per ripetibili d'appello. III. Intimazione: _____ - _____ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente _____ Il segretario _____

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