

TI_GERICHTE 12.2007.87 vom 1. Februar 2008

TI Tribunale d'appello, 2008-02-01, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2007.87

FR: TI_GERICHTE 12.2007.87 du 1 février 2008

IT: TI_GERICHTE 12.2007.87 del 1 febbraio 2008

Regeste

Lavoro - disdetta abusiva - indennità

Erwägungen

E. 1

AP 1 è stato assunto a partire dal 1° luglio 2002 da AO 1 in qualità di addetto alla spedizione (doc. A). Il contratto di lavoro, concluso a tempo indeterminato, prevedeva la corresponsione di un salario lordo mensile di fr. 4'200.–, per tredici mensilità, poi aumentato a fr. 4'448.– nel 2006. AP 1 prestava il proprio lavoro 6 notti la settimana, dalla domenica sera al venerdì sera – a dipendenza dei giorni – tra le 23.00/23.30 e le 4.00/6.00, oltre ad un pomeriggio, il mercoledì, tra le 13.30 e le 17.00 (act. 1, pag. 2 verso il basso).

E. 2

Con scritto 30 gennaio 2006 AO 1 ha notificato a AP 1 la disdetta del rapporto di lavoro con effetto al 31 marzo 2006, indicando che il salario gli sarebbe stato corrisposto fino a tale data, ma esonerandolo dalla prestazione lavorativa (doc. D). Con lettera 6 febbraio 2006 AP 1 si è opposto alla disdetta, ritenendola abusiva, considerandola una rappresaglia ad un suo precedente scritto del 24 gennaio 2006 (doc. E). AO 1 ha risposto il 16 marzo 2006 di contestare che il licenziamento fosse abusivo, trattandosi a suo dire di una disdetta ordinaria fondata su un normale avvicendamento ed ottimizzazione delle risorse umane della struttura aziendale (doc. F). AP 1 è stato dipoi dichiarato totalmente inabile al lavoro il 21 marzo 2006 per malattia, con conseguente sospensione del termine di disdetta fino al 30 giugno 2006 (cfr. act. I, pag. 3 in basso e pag. 4 in alto; risposta AO 1, pag. 3 verso il basso).

E. 3

Con istanza del 27 luglio 2006 AP 1 si è rivolto alla Pretura del Distretto di Bellinzona per chiedere la condanna di AP 1 al pagamento di fr. 29'468.– oltre interessi, a titolo di retribuzione di vacanze non godute (fr. 2'780.–) e indennità per licenziamento abusivo (fr. 26'688.–). Egli ha sostenuto di non aver goduto 12.5 giorni di vacanza, che in base al contratto gli spettavano fino al 30 giugno 2006, chiedendo l'arretrato di fr. 2'780.–. AP 1 ha pure rilevato che il licenziamento era abusivo, in quanto dato sei giorni dopo la lettera che aveva scritto il 24 gennaio 2006 al datore di lavoro, nella quale, con riferimento al cambiamento del suo programma di lavoro, contestava di non poter “lavorare giorno e notte” e preannunciava una sua “specifica richiesta per regolarizzare il suo rapporto di lavoro”. Egli ha quindi chiesto un'indennità di fr. 26'688.– corrispondente a sei mesi di salario. All'udienza del 17 ottobre 2006 AP 1 ha confermato la propria istanza. Alla medesima si è opposta la convenuta, sostenendo che l'istante ha potuto godere interamente del suo diritto alle vacanze, essendo stato liberato da ogni impegno lavorativo a partire dal 30 gennaio 2006 fino alla scadenza della disdetta. La convenuta ha pure contestato la

pretesa abusività della disdetta e la conseguente richiesta di indennizzo, in quanto, a suo dire, nella lettera del 24 gennaio 2006 AP 1 non aveva fatto valere pretese derivanti dal contratto di lavoro, ma si opponeva “in modo cocciuto e senza valido motivo ad un obbligo contrattuale, ovvero quello di essere sottoposto ad un orario di lavoro che può variare in funzione del carico di lavoro”. Essa ha rilevato che, comunque, diversamente da quanto indicato dall'istante, non si trattava di aumentare di un giorno il suo impegno, ma di sostituire il mercoledì pomeriggio con il giovedì pomeriggio ogni 15 giorni. Esperita l'istruttoria le parti sono comparse alla discussione finale, confermandosi nelle rispettive conclusioni.

E. 4

Con sentenza 23 marzo 2007 il Segretario assessore, statuendo in luogo e vece del Pretore, ha ritenuto che – tenendo conto dell'incapacità lavorativa per malattia tra il 21 marzo e il 18 giugno 2006 – AP 1 poteva ancora usufruire di nove giorni di vacanza e che l'istante ha in concreto potuto beneficiare delle vacanze durante il periodo di disdetta ordinario, durante il quale era considerato abile al lavoro (dal 30 gennaio al 20 marzo 2006 e dal 19 al 30 giugno 2006). Di conseguenza, secondo il primo giudice, AP 1 non ha diritto al pagamento dei giorni di vacanza rivendicati. Per quanto concerne l'abusività della disdetta, il Segretario assessore ha ritenuto che AP 1 non sia stato in grado di provare né di rendere verosimile che il licenziamento sia avvenuto per aver fatto valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro, ciò per i motivi che verranno ripresi in seguito. Di conseguenza, ha respinto la richiesta d'indennità avanzata dall'istante.

E. 5

Con appello 6 aprile 2007 AP 1 chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere integralmente l'istanza, condannando la convenuta a versarle fr. 2'500.– per ripetibili di prima sede, protestando spese e ripetibili di seconda sede. Con osservazioni del 27 aprile 2007 l'appellata postula la reiezione dell'appello, con argomenti di cui si dirà, se del caso, di seguito.

E. 6

L'appellante pretende nuovamente la retribuzione di 12.5 giorni di vacanza non goduti (fr. 2'780.–). A torto. Innanzitutto il numero di giorni da lui indicato è eccessivo, visto e considerato che, come rettamente precisato dal primo giudice, la sua malattia – tra il 21 marzo e il 18 giugno 2006 – avrebbe imposto di ridurli a 9, dovendo dedursi 1/12 del diritto alle vacanze per due mesi, dopo un termine di grazia di un mese (cfr. Aubert, Commentaire romand, Basilea 2003, n. 4 ad art. 329b CO; Rehbindler, Berner Kommentar, n. 2 ad art. 329b CO). Egli non può in ogni caso pretendere il pagamento in denaro, in quanto la convenuta, con lettera di disdetta del 30 gennaio 2006 (doc. D), lo aveva esonerato dal presentarsi sul posto di lavoro, con garanzia della corresponsione dello stipendio fino al termine di disdetta, inizialmente fissato al 31 marzo 2006. Con quest'ultima lettera neppure gli era stato chiesto di restare a disposizione della convenuta, per cui il credito di vacanze è stato ampiamente esaurito dall'istante già prima del 21 marzo 2006, data alla quale ha avuto inizio la malattia. Del resto, l'argomentazione del ricorrente, secondo cui il periodo che ha fatto seguito all'esonero dal lavoro non potrebbe essere considerato “periodo di vacanza e riposo”, trattandosi di “un momento tragico, in cui l'appellante si è trovato in una situazione di elevato stress, di apprensione e preoccupazioni, durante il quale si è quotidianamente indaffarato a cercare nuovi sbocchi ed alternative professionali” – fatta valere per la prima

volta in appello e quindi irricevibile (art. 321 cpv. 1 lett. b CPC) – non è di rilievo. Non si è infatti trattato di un licenziamento in tronco e, pur comprendendo il timore e i problemi connessi alla ricerca di un nuovo lavoro, l'istante ha avuto un congruo termine per riposarsi (30 gennaio/20 marzo 2006), riprendersi da una malattia durata quasi tre mesi (21 marzo/18 giugno 2006) e proseguire le ricerche di una nuova occupazione (19 giugno /30 giugno 2006), percependo comunque uno stipendio, senza l'assillo di dover fornire nel frattempo una prestazione lavorativa (Aubert , Commentaire romand, Basilea 2003, n. 1 e 2 ad art. 329b CO).

E. 7

L'appellante rimprovera dipoi al Segretario assessore di aver respinto l'assunzione agli atti "dei cartellini di timbratura di presenza e delle ore effettuate dal signor AP 1 per tutto il periodo del rapporto di lavoro", postulata all'udienza del 27 novembre 2006. Chiede che venga ordinata in sede d'appello l'assunzione di detta prova, in quanto consentirebbe di dimostrare "che in tutti gli anni della durata del rapporto di lavoro AP 1 si è sempre occupato della stampa del periodico Solidarietà di modo che nel vedere sul programma doc. B1, che il mercoledì pomeriggio vi era ancora la stampa di Solidarietà (abbreviata con Sol), e in seguito il suo nome il giovedì pomeriggio, era legittimato in buona fede a credere che doveva prestare servizio per due pomeriggi". La prova consentirebbe inoltre, a suo dire, di dimostrare che AP 1 ha lavorato più volte due pomeriggi consecutivi durante la durata del rapporto di lavoro e che il tempo di lavoro notturno e diurno non rispettava quanto previsto dalla legislazione sul lavoro. La richiesta è di per sé ammissibile ai sensi dell'art. 322 lett. b CPC. Senonché, come si vedrà in seguito, i fatti che l'appellante intende provare sono comunque irrilevanti ai fini del giudizio. La domanda di assunzione della predetta prova respinta dal Segretario assessore deve di conseguenza essere disattesa.

E. 8

L'appellante ribadisce in appello che la disdetta del contratto di lavoro, a lui recapitata dal datore di lavoro con lettera 30 gennaio 2006, era abusiva. Contesta anche su questo punto la decisione del Segretario assessore e postula un'indennità per licenziamento abusivo, cifrata in fr. 26'688.– corrispondenti a sei mensilità.

E. 8.1

In linea di principio un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto dalle parti liberamente, ossequiando unicamente i termini di disdetta contrattuali o legali (art. 335 cpv. 1 CO). Tolti i casi che seguono, la disdetta può perciò essere data per qualsiasi causa, rispettivamente senza causa (DTF 125 III 72; II CCA 27 novembre 2000, inc.

12.2000.1007; Reh binder , op. cit., n. 13 ad art. 335 CO). Nell'art. 336 CO vengono per contro elencati alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta ma la caratterizzano come abusiva, con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per costanti dottrina e giurisprudenza, questa elencazione è esemplificativa e non esaustiva (DTF 125 III 72, 123 III 246, 121 III 61; Reh binder , op. cit., n. 10 ad art. 336 CO; Streiff/von Känel , Arbeitsvertrag, Zurigo 2006, 6 a edizione, n. 3 ad art. 336 CO). Secondo l'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, la disdetta è abusiva quando ha il carattere di una rappresaglia di fronte a pretese contrattuali del lavoratore; non è necessario che le pretese siano fondate in diritto, bastando che il lavoratore sia legittimato, in buona fede, a pensare che lo siano (Aubry Girardin , Licenciemment abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007, pag. 58-59; Tobler/Favre/Munoz/Gullo Ehm , Arbeitsrecht, Kommentierte

Gesetzesausgabe, Losanna 2006, n. 1.31 ad art. 336 CO). L'onere della prova circa la natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (art. 8 CC; Brunner/Bühler/Wäber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basilea 2005, n. 2 ad art. 336; DTF 121 III 62). Viste le oggettive difficoltà nel portare tale prova – trattandosi in particolare per il caso della rappresaglia di dimostrare la natura della motivazione interiore di chi pronuncia la disdetta (II CCA 30 maggio 2000, inc. 12.2000.84 consid. 3) – la dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel non esigere una prova assoluta, bastando al proposito l'esistenza di indizi convergenti tali da rendere l'abusività altamente verosimile (Vischer, op. cit., pag. 245; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 CO, 6 a ed., Zurigo 2006, n. 16 e 17 ad art. 336 CO). La prova sull'abusività della disdetta può anche essere indiretta, di carattere indiziario e limitata alla sola verosimiglianza dei fatti, dedotta dalla concordanza di più tracce e circostanze affermative. Questo significa che il giudice può esprimersi secondo un convincimento derivato da tutte le situazioni che appaiono dagli atti di causa (Cocchi/Trezzini, CPC-TI, n. 16 ad art. 90 CPC; JAR 2001, pag. 168).

E. 8.2

Il Segretario assessore ha ritenuto che AP 1 non sia stato in grado di provare né di rendere verosimile che il licenziamento sia avvenuto in quanto egli ha fatto valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Secondo il primo giudice, la deposizione di _____ dimostrerebbe, diversamente da quanto sostenuto dall'istante, che si era in presenza del cambiamento di un pomeriggio lavorativo (dal mercoledì al giovedì) e non di lavoro in più; cambiamento che era già stato preannunciato nel mese di dicembre 2005, con la specificazione che era causato dalla stampa di un nuovo giornale (“Tessiner Zeitung”) a partire dalla seconda settimana di gennaio 2006. Il Segretario assessore ha pure rilevato che l'istruttoria ha anche provato che a partire dal 26 gennaio 2006, per tener conto delle accresciute esigenze dell'azienda, sono stati apportati dei cambiamenti nell'ambito della strategia di lavoro, resi necessari dalla stampa del nuovo giornale. Secondo il primo giudice, le modifiche sottoposte all'istante erano eque e ragionevoli, comportando solo un semplice spostamento di pomeriggio lavorativo, che il datore di lavoro poteva ragionevolmente pretendere da AP 1. Quest'ultimo, dal canto suo – prosegue il primo giudice – non presentandosi sul posto di lavoro il giovedì pomeriggio 25 gennaio 2006 senza fornire una valida spiegazione, ha così violato gli obblighi di cui all'art. 337d CO. Il comportamento assunto dall'istante sarebbe anzi certamente contrario al principio della buona fede, soprattutto in ragione del fatto che egli ha informato il datore di lavoro che non si sarebbe presentato al lavoro a soli due giorni dall'inizio dei nuovi turni, necessari in vista della stampa del nuovo giornale. L'atteggiamento dell'istante avrebbe dunque minato definitivamente la fiducia che stava alla base del rapporto di lavoro, violando l'obbligo di diligenza e di fedeltà di cui ai combinati art. 321a e 321d CO. Il Segretario assessore ha quindi ritenuto non abusiva la disdetta impartita da AO 1 il 30 gennaio 2006 e, di conseguenza, ha respinto la richiesta d'indennità avanzata dall'istante.

E. 8.3

L'approccio, le considerazioni e le conclusioni del Segretario assessore non possono essere condivise. I rimandi alle disposizioni relative al mancato inizio o all'abbandono ingiustificato dell'impiego (art. 337d CO) e agli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore (art. 321a CO), come pure all'osservanza di direttive ed istruzioni (art. 321d CO) sono decisamente fuori luogo. Come rettamente osservato dall'appellante (appello, n. 32

pag. 14) non siamo in effetti in presenza di un licenziamento in tronco. Tantomeno risulta dagli atti che la convenuta abbia contestato a AP 1 inadempienze di sorta e che abbia fondato la disdetta su procedure disciplinari avviate nei confronti dell'istante o su violazioni di obblighi o direttive contrattuali e aziendali. Il primo giudice ha in primo luogo completamente disatteso la coincidenza di date tra l'invio alla datrice di lavoro, il 24 gennaio 2006, della lettera dell'istante con la quale il medesimo, con riferimento al cambiamento del suo programma di lavoro, contestava di non poter “lavorare giorno e notte” e preannunciava una sua “specifico richiesta per regolarizzare il suo rapporto di lavoro” – atto suscettibile di provocare irritazione nel destinatario – e la lettera di licenziamento, inviata il 30 gennaio 2006, solo 6 giorni dopo quella inviata da AP 1; coincidenza che da sola costituisce un sicuro e pesante elemento indiziario a favore della tesi della natura ritorsiva della disdetta (II CCA 30 maggio 2000, inc. 12.2000.84 consid. 4 pubb. in: JAR 2001,84; 24 maggio 2000, inc. 12.2000.79 consid. 4; REP 1994 pag. 349). Certo lo spunto che ha determinato la spedizione il 24 gennaio 2006 della lettera da parte del dipendente – il preteso raddoppio del lavoro pomeridiano (il giovedì oltre al mercoledì) – si è rivelato errato. Dagli atti traspare infatti che si trattava solo di uno spostamento del pomeriggio lavorativo dal mercoledì al giovedì. L'errore in questione non può comunque far ritenere il reclamo fondato su malafede, temerarietà o volontà di mera chicane (Tobler/Favre/Munoz/ Gullo Ehm, op. cit., loc. cit.; sentenza del Tribunale federale 27 ottobre 2005, n. 4C.237/2005 consid. 2.2). Trattasi in effetti semmai di una imperfetta comprensione da parte del dipendente; prova ne è che il mercoledì 25 gennaio 2006 (giorno successivo alla spedizione della lettera) AP 1 si è comunque presentato sul posto di lavoro e – nella discussione che ne è seguita con il capo reparto _____ – sosteneva di non poter “lavorare sia il mercoledì che il giovedì” (verbali, pag. 7 verso l'alto). Neppure può far ritenere la malafede dell'istante la circostanza di essere egli stato preavvertito in dicembre di un “probabile” passaggio dal mercoledì al giovedì (verbali, pag. 6 in basso). Certo può destare perplessità l'atteggiamento di AP 1, che di fronte alle spiegazioni date dal capo reparto (il 25 gennaio 2006), ha mantenuto un atteggiamento intransigente, omettendo di presentarsi sul posto di lavoro il giorno successivo (26 gennaio 2006). Non risulta tuttavia, come detto più sopra, che per tale comportamento l'istante sia stato ammonito o sanzionato. Tantomeno il fatto in questione è stato evocato dalla convenuta quale motivazione della disdetta (doc. D e F). Non va dipoì tralasciato che la lettera del 24 gennaio 2006 di AP 1 si inseriva nella contestazione sollevata dall'istante, il precedente mese di dicembre 2005, sulle ore di riposo. AP 1 aveva infatti manifestato a un responsabile amministrativo della convenuta (che si occupa del personale) di ritenere che per le ore di riposo “la sua situazione contrattuale non fosse giusta” (verbale teste _____, pag. 8 verso il mezzo). Quest'ultimo, interrogato dal primo giudice, ha riferito di aver controllato il contratto d'impiego, di aver verificato se AP 1 faceva parte del contratto collettivo dell'industria grafica, di aver verificato “il permesso di lavoro dell'orario di lavoro” della convenuta, di averne concluso che per lui (_____) “era tutto a posto” e di aver comunicato “questa decisione al signor AP 1” (verbale, pag. 8 nel mezzo). Dagli atti non risulta che una simile “decisione” sia stata comunicata per scritto. La lettera 24 gennaio 2006 dell'istante – pur fondata su uno spunto rivelatosi errato, ma che lo ha comunque “portato a visualizzare il (suo) contratto di lavoro e la legge sul lavoro notturno” – attesta che la rivendicazione di AP 1 di non “lavorare giorno e notte” era ancora attuale; l'istante ha anzi preannunciato una sua “richiesta specifica per regolarizzare” il suo “rapporto di lavoro” (doc. C). Nulla permette di dire che nel far valere le sue legittime richieste di chiarimento e regolarizzazione di una

situazione – che egli riteneva irregolare – non vi fosse la sua buona fede, per altro presunta (art. 3 CC; Aubry Girardin , op. cit., in SJ 2007, pag. 59; Tobler/Favre/Munoz/ Gullo Ehm, op. cit., loc. cit). In secondo luogo il Segretario assessore avrebbe dovuto rilevare che la convenuta ha giustificato la disdetta dichiarandola “fondata su un normale avvicendamento ed ottimizzazione delle risorse umane della struttura aziendale” (doc. F). Questa Camera ha tuttavia già avuto modo di stabilire che un licenziamento – che segue di poco nel tempo la rivendicazione di un lavoratore – non può essere giustificato con generici richiami di opportunità aziendale, ma che al datore di lavoro incombe piuttosto dimostrare al giudice gli esatti termini delle problematiche aziendali che rendono necessario il licenziamento di quello specifico dipendente, in difetto di che l'adduzione della clausola generale sarà ritenuta pretestuosa e conseguentemente il licenziamento abusivo (II CCA 24 maggio 2000, inc. 12.2000.79 consid. 4; JAR 1995 pag. 163). Del resto, in corso di causa, la convenuta non è stata di particolare aiuto nella ricerca di una diversa chiave di lettura del licenziamento, essendosi limitata a sostenere – nelle conclusioni (verbale dibattimento finale, pag. 18 nel mezzo) – di aver sostituito l'istante “con il signor _____ che era già stato riassunto prima della disdetta data al signor AP 1 al 50% e poi a seguito della partenza dell'istante, al 100%”. La conclusione che ne trae la convenuta – a sostegno della sua tesi di “ottimizzazione delle risorse umane” – di aver di conseguenza assunto un solo dipendente al posto di due, è smentita già dalle deposizioni di _____ e _____. Il primo attesta infatti di aver aumentato la propria attività del 50% con la partenza di AP 1 (verbale, pag. 10 verso il basso), mentre la seconda afferma pure di aver incominciato a lavorare anche lei “il giovedì pomeriggio, regolarmente” (verbale, pag. 4-5). Del resto, in assenza di più precise indicazioni e prove sull'assetto organico del settore spedizioni della convenuta – che spettava semmai a quest'ultima produrre – è assai difficile credere che ci sia stata una riduzione del personale in corrispondenza con un aumento di lavoro (la stampa di un nuovo giornale “Tessiner Zeitung”). Si ha perciò una situazione in cui a fronte di una più che sospetta coincidenza di date tra le rivendicazioni del dipendente e il suo repentino licenziamento, non viene addotta e dimostrata alcuna sostenibile motivazione oggettiva a sostegno del provvedimento, del quale va di conseguenza ammessa la natura abusiva.

E. 8.4

Dovendosi ammettere il carattere abusivo della disdetta, occorre determinarsi, in base a tutte le circostanze, sull'ammontare dell'indennità spettante all'istante, che chiede 6 mensilità di salario (art. 336a CO). L'indennità ha duplice natura, punitiva dell'autore e riparatrice del torto inflitto al dipendente (DTF 123 III 391; JAR 1999, pag. 232; Staehelin , Zürcher Kommentar, Zurigo 1996, n. 3 ad art. 336a CO; Aubert , Commentaire romand CO, n. 2 ad art. 336a). Il giudice fissa l'indennità in base all'equità (art. 4 CC) e alla luce di tutte le circostanze concrete e gode pertanto di un ampio margine di apprezzamento sulla determinazione dell'indennità, il cui unico limite è rappresentato dall'importo equivalente a sei mensilità di salario del lavoratore. Per quantificare l'indennità da corrispondere al lavoratore, il giudice valuta liberamente tutte le circostanze del caso, in particolare la gravità del pregiudizio alla personalità del lavoratore, le conseguenze per il dipendente, l'intensità e la durata delle relazioni contrattuali tra le parti, il modo in cui è avvenuta la disdetta del rapporto di lavoro, la solvibilità e la posizione sociale del datore di lavoro e una eventuale concolpa della parte licenziata (D TF 123 III 391; JAR 2004 pag. 540; JAR 1999, pag. 232; SJ 1995, pag. 805). Per quanto qui concerne, la colpa della convenuta appare grave, nella misura in cui ha licenziato un dipendente di 46 anni – alle sue dipendenze per quattro anni – in concomitanza con sue rivendicazioni attinenti al rispetto delle norme sul

riposo giornaliero. Nessuna possibilità di dialogo e di trattativa è stata conferita all'istante, che si è visto notificare la disdetta del rapporto di lavoro 6 giorni dopo la lettera con la quale ha formalizzato la rivendicazione di non “lavorare giorno e notte” e ha preannunciato una sua “richiesta specifica per regolarizzare” il suo “rapporto di lavoro” in merito al riposo giornaliero. Facile via di fuga da approfondimenti ingrati è apparsa la soluzione del licenziamento, giustificato solo in un secondo tempo con la poco plausibile motivazione di “ottimizzazione delle risorse umane” e “normale avvicendamento”. La grave colpa della convenuta è mitigata solo in piccola parte dall'atteggiamento intransigente adottato dall'istante il giovedì 26 gennaio 2006 (mancata presentazione sul posto di lavoro), che non è comunque neppure stato oggetto di un richiamo o di un ammonimento da parte del datore di lavoro. Considerata inoltre la media durata del rapporto di lavoro (quattro anni tra l'inizio e la fine del contratto di lavoro) e la consistente cifra d'affari della convenuta, documentata dal bilancio in atti (doc. 4), e che si tratta di una società che dispone di un capitale liberato di fr. 2'450'000.– (doc. P), appare equo fissare l'indennità in fr. 19'000.–, pari a poco meno di quattro mensilità lorde, senza deduzione di oneri sociali. La base di calcolo dell'indennità è infatti lo stipendio lordo del dipendente [fr. 4'448.– (doc. M e M1)], comprensivo di tutte le indennità e perciò anche della quota parte di tredicesima (Rehbinder, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO; Staehelin, op. cit., n. 6 ad art. 336a CO; von Kaenel, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung, Berna 1996, pag. 87). Infine si segnala di transenna che, al contrario di quanto sostiene l'appellante, sull'importo stabilito dal giudice a titolo di indennità ex art. 336a CO non maturano gli interessi di mora dalla data del termine contrattuale, bensì dalla sentenza giudiziale. Infatti, unicamente la decisione del giudice quo all'ammontare dell'indennità risulta essere costitutiva del credito del dipendente (Rep. 1994, pag. 349; JAR 2001, pag. 293).

E. 9

L'appello va pertanto parzialmente accolto con la condanna della convenuta a rifondere all'istante fr. 19'000.– oltre interessi dal 1° febbraio 2008 (a titolo d'indennità per licenziamento abusivo). La decisione del primo giudice va dunque riformata nel senso di fare obbligo a AO 1 di versare all'istante il predetto importo. Il parziale accoglimento del gravame implica la necessità di riformare anche il giudizio del Segretario assessore sulle ripetibili. Non si prelevano tasse e spese d'appello, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore a fr. 30'000.–. Ritenuto che l'appellata risulta soccombente in modo preponderante, verserà all'appellante un'indennità per parziali ripetibili d'appello. Per questi motivi, pronuncia: I. L'appello 6 aprile 2007 di AP 1 è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 23 marzo 2007 della Pretura di Bellinzona, è riformata come segue :

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