

## **TI\_GERICHTE 12.2009.79 vom 14. Oktober 2009**

TI Tribunale d'appello, 2009-10-14, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2009.79](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2009.79)

FR: TI\_GERICHTE 12.2009.79 du 14 octobre 2009

IT: TI\_GERICHTE 12.2009.79 del 14 ottobre 2009

### **Regeste**

Lavoro. licenziaento immediato giustificato per insulti a superiore

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 14.10.2009 12.2009.79

Lavoro. licenziaento immediato giustificato per insulti a superiore

Incarto n. 12.2009.79 Lugano 14 ottobre 2009 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Walser e Lardelli segretaria: Verda Chiocchetti, vicecancelliera sedente per statuire nella causa (procedura per azioni derivanti dal contratto di lavoro) - inc. n. DI.2008.1260 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con istanza 9 ottobre 2008 da AP 1 rappr. da RA 2 contro AO 1 rappr. dall' RA 1 con la quale l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 29 ' 999.95 oltre interessi, domanda avversata dalla convenuta e che il Pretore con sentenza 27 marzo 2009 ha respinto; appellante l'istante che con appello 8 aprile 2009 chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di condannare la convenuta al pagamento di fr. 27 ' 959.05 oltre interessi, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre la convenuta con osservazioni 20 aprile 2009 postula la reiezione del gravame, pure con protesta di spese e ripetibili; ritenuto in fatto: A. Con contratto 4 giugno 2007 AO 1 ha assunto dal medesimo giorno fino al 31 agosto 2007 AP 1 in qualità di operaio semi qualificato addetto alle macchine di produzione presso lo stabilimento produttivo nell'area \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, con uno stipendio di fr. 3 ' 400.- lordi mensili, oltre la tredicesima, e un orario di lavoro di 43.5 ore settimanali (doc. A = doc. 1). Il 5 settembre 2007 le parti hanno pattuito un ulteriore contratto di lavoro di durata indeterminata, questa volta in qualità di responsabile nell'ambito della produzione di pellet, stabilendo l'inizio dell'attività retroattivamente per il 3 settembre 2007, prevedendo un orario di lavoro secondo le esigenze della direzione e uno stipendio di fr. 4'850.- lordi mensili, oltre tredicesima (doc. A1 = doc. 2). B. Il 26 ottobre 2007 la datrice di lavoro ha notificato al lavoratore la mancata esecuzione del compito assegnatogli per iscritto il giorno precedente (elenco pezzi di ricambio per manutenzione programmata fino al 15 febbraio 2008). Essa lo ha quindi invitato a presentare tale elenco entro le ore 18.00 del medesimo giorno, in difetto di che sarebbe stata costretta ad adottare provvedimenti al riguardo (doc. 6). Il 14 luglio 2008 la datrice di lavoro ha ammonito il lavoratore mediante uno scritto consegnato brevi manu per aver fatto uscire merce dal magazzino senza rispettare la procedura prevista, ovvero fornendo il 18 giugno 2008 a un privato dieci bancali di pellet senza autorizzazione, bollettini di consegna, fattura e pagamento. La datrice di lavoro ha quindi chiesto spiegazioni al lavoratore e si è riservata di procedere con sanzioni disciplinari (doc. C = doc. 7). Il lavoratore ha sottoscritto la missiva per ricevuta precisando per iscritto che il suo

contenuto non corrispondeva al vero. Il medesimo giorno al lavoratore è stato notificato un ulteriore richiamo, questa volta per inosservanza della gerarchia interna. La datrice di lavoro ha evocato un episodio occorso il 10 luglio 2008, quando a suo dire il lavoratore ha domandato un incontro con \_\_\_\_\_ per chiedere un anticipo salariale, sebbene l'8 luglio precedente tutto il personale era stato informato che tali richieste sarebbero state accettate solo per motivi accertati di malattia. Inoltre, "in riferimento a chiarimenti per questo incontro, con il sig. \_\_\_\_\_" il lavoratore avrebbe dichiarato che la scelta della squadra di manutenzione come organizzata da \_\_\_\_\_ e da \_\_\_\_\_ non aveva senso di esistere e che non era stato coinvolto nelle scelte manageriali. Inoltre, il lavoratore avrebbe espresso "l'opinione che AO 1 fa contratti illegali con "vizio di forma" minacciando il diritto d'impugnazione" e avrebbe esternato critiche nei confronti dello staff manageriale " per il contributo pari a zero nella preparazione del nuovo impianto". Anche con lo scritto in questione la datrice di lavoro ha chiesto spiegazioni al lavoratore e si è riservata ulteriori sanzioni disciplinari (doc. C1 = doc. 8). Lo stesso giorno il lavoratore ha sottoscritto per ricevuta anche tale missiva specificando che non corrispondeva "al vero parte di quanto sopra scritto". C. Con scritto 23 luglio 2008 la datrice di lavoro ha rescisso con effetto immediato il contratto di lavoro, rinviando ai precedenti richiami e a quanto occorso lo stesso giorno. Essa ha addotto che il lavoratore si era presentato nell'ufficio di \_\_\_\_\_, responsabile degli affari amministrativi, per contestare il pagamento da parte sua della bolletta telefonica aziendale e alla domanda di giustificare le telefonate effettuate per conto dell'azienda, egli avrebbe risposto che non era stata effettuata alcuna comunicazione scritta in tal senso. Il lavoratore avrebbe quindi insultato il suo interlocutore e l'avrebbe minacciato con, tra l'altro, le seguenti frasi ripetute: "Stai attento che vai a finire male!", "Fuori dal cancello sei un merdone come tutti gli altri", "Non mi inzigare, altrimenti vai a finire male", condite con i commenti: "Adesso facciamo i bambini dell'asilo", "Smettila di fare il caghetto". Il tutto di fronte a due altri dipendenti della società, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ (doc. E = doc. 11). Il 25 luglio il \_\_\_\_\_ cui il lavoratore si era rivolto, ha contestato il licenziamento in tronco, precisando che il lavoratore era disponibile alla continuazione dell'impiego fino alla disdetta ordinaria del contratto di lavoro e che se la datrice di lavoro fosse rimasta sulla propria posizione sarebbe stato chiesto il pagamento dello stipendio per i mesi attinenti al periodo ordinario di disdetta e un'indennità per licenziamento abusivo giusta l'art. 336a CO (doc. F). D. Con istanza 9 ottobre 2008 il lavoratore ha adito la Pretura del Distretto di Lugano, chiedendo la condanna di AO 1 al pagamento di fr. 29 ' 999.95 oltre interessi. Egli ha rivendicato il versamento di fr. 10 ' 709.88 lordi per stipendi relativi ai mesi di agosto e settembre 2008, fr. 9'740.- a titolo di indennità, fr. 7'344.17 per remunerazione di ore straordinarie, fr. 2'182.23 quale saldo delle vacanze, fr. 3'652.50 quale tredicesima e fr. 165.- quale rimborso spese per l'utilizzo della propria vettura a fini professionali. Per economia di giudizio il lavoratore ha infine ridotto la sua pretesa di complessivi fr. 33'793.78 a fr. 29 ' 999.95. All'udienza di discussione 3 novembre 2008 AO 1 si è opposta alle domande dell'istante. Esperita l'istruttoria, le parti hanno rinunciato alla discussione finale, producendo memoriali scritti, coi quali si sono confermate nelle rispettive domande. Nelle proprie motivazioni l'istante non ha tuttavia più chiesto il pagamento della quota-parte di tredicesima e di vacanze non godute. Con sentenza 27 marzo 2009 il Pretore ha respinto l'istanza. E. L'istante ha impugnato il giudizio testé menzionato con appello 8 aprile 2009, chiedendone la riforma nel senso di condannare la convenuta al pagamento di fr. 27 ' 959.05 oltre interessi. Il lavoratore ha invero decurtato dalla sua pretesa di fr. 33 ' 3 93.78 (recte: 33 ' 7 93.78) la quota parte di vacanze e di

tedicesima, già corrisposte. Con osservazioni 20 aprile 2009 la convenuta postula la rieiezione del gravame. Considerato in diritto:

1. L'appellante chiede l'assunzione, in questa sede, del suo interrogatorio formale, così come quello dell'\_\_\_\_\_ e che venga risentita la teste \_\_\_\_\_ (pag. 10 in basso). Egli fonda la sua richiesta sugli art. 88 e 322 CPC e adduce di voler dimostrare che la datrice di lavoro gli aveva in un primo tempo proposto un licenziamento ordinario e di fronte al rifiuto del lavoratore gli avrebbe notificato il licenziamento in tronco. A suo dire ciò comproverebbe l'assenza di motivi gravi di licenziamento immediato (pag. 5 punto 3.3 e 3.4). Dinanzi al primo giudice l'istante non ha chiesto l'assunzione della testimonianza di \_\_\_\_\_. Essa è stata invece chiesta dalla datrice di lavoro, unitamente all'interrogatorio formale dell'istante, entrambe "salvo rinuncia". Con scritto 19 dicembre 2008 il rappresentante del lavoratore (RA 2) ha aderito alla rinuncia da parte della convenuta di assunzione di ulteriori prove rispetto a quelle già assunte (testimonianze di \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_). Di conseguenza, con ordinanza 22 dicembre 2008 il primo giudice ha dichiarato decaduta la richiesta di assunzione di tali prove e ha chiuso l'istruttoria. Per quanto, invece, consta la testimonianza di \_\_\_\_\_, come si è detto essa è stata assunta il 5 dicembre 2008. Il divieto di proporre nuovi fatti, prove ed eccezioni (art. 321 cpv. 1 lett. b CPC) vale anche nelle procedure per azioni derivanti dal contratto di lavoro (da ultimo: II CCA, sentenza inc. 12.2008.47 del 19 febbraio 2008). Inoltre, pur vigendo nel processo di lavoro la massima inquisitoria sociale, le parti non sono dispensate da una collaborazione attiva e da una diligente conduzione del processo ( Cocchi/Trezzini , CPC-TI, Lugano 2000, n. 2 e 4 ad art 417). Nella fattispecie, il fatto che l'appellante intenderebbe dimostrare con l'assunzione delle prove summenzionate non è stato evocato dinanzi al Pretore. Inoltre, egli nemmeno sostiene di essere venuto a conoscenza di tale circostanza dopo l'assunzione della teste \_\_\_\_\_ rispettivamente la sua rinuncia all'assunzione di ulteriori prove. La sua domanda è quindi irricevibile. Lo stesso dicasi della produzione in appello di un conteggio timbrature per il periodo dal luglio 2007 al luglio 2008. Agli atti vi è già un tale conteggio e il lavoratore non afferma che quello da lui prodotto in appello sia di contenuto diverso. Inoltre, come verrà precisato (consid. 3), tale documento è ininfluenza ai fini del giudizio.

2. L'istante critica il Pretore per aver ritenuto giustificato il licenziamento in tronco.

2.1 Il primo giudice ha spiegato che l'istruttoria ha confermato che il lavoratore ha proferito nei confronti di un suo superiore, \_\_\_\_\_, le parole imputategli nella lettera di licenziamento dalla datrice di lavoro. Egli ha poi qualificato le stesse come insulti e minacce pesanti, atte a ledere gravemente il rapporto di fiducia nei confronti del dipendente che era un quadro intermedio della ditta, responsabile della catena produttiva. Tanto più che egli avrebbe formulato tali impropri in presenza di un'altra lavoratrice. Il Pretore ha inoltre precisato che dall'istruttoria non era emerso che, come invece allegato dall'istante, egli avrebbe pronunciato tali parole in un momento di particolare stress, affaticamento e concitazione (sentenza impugnata, pag. 3 in fondo).

2.2 L'appellante, come testé detto, afferma che la datrice di lavoro gli avrebbe proposto un licenziamento ordinario prima di notificargli, a causa del suo rifiuto, il licenziamento immediato (pag. 5, punto 3.3 e 3.4). La censura non è rilevante ai fini del giudizio poiché sprovvista di prove a suo sostegno.

2.3 Il lavoratore contesta anzitutto che \_\_\_\_\_ sia stato un suo superiore. Egli era, a suo dire, un quadro intermedio a pari grado con la sua funzione (appello, pag. 4 in mezzo). A suffragio della propria tesi l'istante afferma che \_\_\_\_\_ si occupava parzialmente della contabilità e non lo aveva assunto né aveva deciso il suo licenziamento. Le circostanze evocate dall'appellante non comportano tuttavia automaticamente che \_\_\_\_\_ non

fosse superiore gerarchicamente rispetto all'istante. Inoltre, l'istante non ha contestato l'affermazione della convenuta che nella propria risposta ha precisato che \_\_\_\_\_ era il superiore del lavoratore (pag. 2 in fondo). Egli, rappresentato dal RA 2, ha invero rinunciato a replicare (verbale 3 novembre 2008, pag. 1 in basso). Il Pretore ha evidenziato tale aspetto spiegando che del resto l'istante non aveva obiettato alcunché al riguardo (sentenza impugnata, pag. 3 in fondo). Si aggiunga, seppur a titolo abbondanziale, che nelle proprie conclusioni il lavoratore ha più volte definito l'ufficio ove è occorso l'episodio di cui alla lettera di licenziamento in tronco come "della direzione" (pag. 5 in basso e 6 in alto). Al riguardo la censura dell'appellante non può quindi essere seguita.

2.4 Il lavoratore afferma, inoltre, di essere stato ingiustamente accusato in tale occasione da \_\_\_\_\_ di usare il telefono professionale a fini privati (appello, pag. 4 in basso). Tuttavia, a parte il fatto che non vi è alcuna evidenza agli atti sul fatto che le telefonate eseguite dal lavoratore erano inerenti alla sua attività lavorativa, anche se così fosse rimarrebbero le espressioni proferite in tale occasione, che il lavoratore non ha contestato, seppur imputando tali esternazioni a stress (conclusioni, pag. 5 in basso, 6 in alto e 9 in mezzo). L'appellante afferma che prima della discussione in questione \_\_\_\_\_ lo avrebbe ingiuriato e denigrato di sottrarre risorse alla datrice di lavoro e con tono aggressivo gli avrebbe chiesto a chi erano indirizzate le telefonate controverse. \_\_\_\_\_ lo avrebbe poi additato sul petto ripetutamente fino al rientro nella fabbrica, ripetutamente intimidito e messo in soggezione (appello, pag. 4 in alto, in basso e 5 in alto). Tali allegazioni concernono tuttavia dei fatti non evocati dinanzi al primo giudice e, quindi, sono irricevibili (sopra, consid. 1).

L'appellante ribadisce, inoltre, di aver esternato quanto riportato nella lettera di licenziamento poiché concitato (appello, pag. 4 in fondo). Tuttavia, come spiegato dal Pretore dall'istruttoria non è emerso alcunché al riguardo (sentenza impugnata, pag. 3 in fondo).

2.5 Secondo l'appellante la datrice di lavoro non gli avrebbe comunicato tempestivamente il licenziamento in tronco, a comprova che i motivi ivi adottati non erano da lei medesima reputati gravi (appello, pag. 5 in basso e 6 in alto). Per costante giurisprudenza e dottrina unanime, la parte che vuole disdire il contratto per cause gravi dispone solo di un breve periodo di riflessione per notificare il licenziamento immediato. Un'attesa troppo lunga permette infatti di ritenere che la continuazione della relazione contrattuale è possibile fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta (DTF 123 III 86 consid. 2a e rif. citati, 127 III 310 consid. 4b pag. 315; JAR 2006 pag. 521). La durata del periodo di riflessione dipende dal caso concreto, ma i principi dell'uguaglianza davanti alla legge e della sicurezza del diritto devono essere rispettati. La giurisprudenza deve porre un termine generale, presunto appropriato, e accordare un termine supplementare a colui che intende rescindere il contratto solo quando le circostanze particolari del caso esigono un'eccezione. Di principio il datore di lavoro dispone di 2-3 giorni di riflessione prima di notificare un licenziamento immediato, esclusi i giorni festivi e i fine settimana (DTF 93 II 18). Secondo l'appellante, qualora egli fosse stato un pericolo per i colleghi a causa delle esternazioni rivolte a \_\_\_\_\_, la datrice di lavoro avrebbe dovuto sospenderlo immediatamente dall'attività. Al contrario, egli afferma di aver lavorato nel pomeriggio del 23 luglio 2008 e fino alle 12.45 del giorno successivo (appello, pag. 5 in fondo e 6 in alto). Tale circostanza emerge dal prospetto delle timbrature prodotto dalla controparte.

L'episodio che ha motivato la disdetta immediata è occorso il 23 luglio 2008. La lettera di licenziamento ha la medesima data (doc. E). Non è dato di sapere quando essa sia stata inviata al lavoratore. Ciò che è certo è che il 25 luglio 2008 il RA 2 ha contestato il licenziamento in rappresentanza del lavoratore e, quindi, in tale data l'istante doveva averla

forzatamente ricevuta (doc. F). Con la missiva in questione, inoltre, la datrice di lavoro ha esonerato il lavoratore dall'impiego a partire dal giorno successivo, il 24 luglio 2008. La reazione della datrice di lavoro è quindi stata tempestiva. La circostanza che, prima di ricevere tale comunicazione, il lavoratore abbia lavorato, non comporta l'assenza di motivi gravi alla base del licenziamento. Invero, la datrice di lavoro ha motivato la disdetta affermando che la discussione occorsa, "con questi toni" e di fronte ad altri dipendenti, ha leso l'immagine della convenuta medesima e di \_\_\_\_\_. Essa non ha affermato che il lavoratore era un pericolo per l'integrità degli altri collaboratori. Anche su questo punto l'appello è pertanto respinto.

2.6 L'appellante si sofferma sulla portata delle esternazioni imputategli nella lettera di licenziamento, nell'ipotesi che esse corrispondano alla realtà (appello, pag. 6 in mezzo). Tale fatto, nuovo, è irricevibile (sopra, consid. 1). Invero, come già detto (sopra, consid. 2.4), il lavoratore dinanzi al primo giudice non ha contestato di aver proferito le affermazioni in questione. Egli ritiene, in ogni caso, che le affermazioni "fuori dal cancello sei un merdone come tutti gli altri", "smettila di fare il caghetto" e "adesso facciamo i bambini dell'asilo" siano "semplicemente delle espressioni colorite che si usano in gergo e che in nessun modo posso essere interpretate come una minaccia personale". Egli soggiunge che la frase "stai attento che vai a finire male" non è "affatto una minaccia che ad es. comporta una misura penale. Essa significa semplicemente che dal punto di vista professionale, il tono supponente e prepotente del contabile (rammentiamo che il ricorrente aveva 58 anni al contrario del signor \_\_\_\_\_ che ha l'età dei suoi figli) avrebbe potuto avere delle conseguenze dal lato professionale". Quanto all'espressione "non mi inziare, altrimenti vai a finire male", essa non sarebbe una minaccia perché "non esplicita un'azione lesiva del corpo e non sfocia in misure penali (misure che darebbero adito ad una disdetta immediata). Non per forza vuol dire una minaccia alla salute della persona contro cui è diretta ma anche in questo caso potrebbe significare delle conseguenze dal lato professionale" (appello, pag. 6 in mezzo). A parte che, come detto (sopra, consid. 2.4), non vi è evidenza agli atti che \_\_\_\_\_ avesse avuto un tono supponente e prepotente nei confronti del lavoratore, va ribadito che la datrice di lavoro non ha motivato il licenziamento in tronco con le minacce rivolte dall'istante al superiore, ma bensì con la lesione della sua immagine di fronte ad altri dipendenti. Va comunque precisato che non è necessario che un'espressione abbia rilevanza penale per giustificare un licenziamento immediato. Esso dev'essere invero valutato dal profilo civile, con parametri che non necessariamente si identificano con quelli previsti dalla normativa penale. Quanto alla differenza di età tra l'istante e \_\_\_\_\_, essa non giustifica in alcun modo le esternazioni del lavoratore. Quest'ultimo soggiunge che i rapporti con \_\_\_\_\_ non sono mai stati ottimi, "proprio perché dal lato amministrativo il signor AP 1 non ha mai avuto le risposte ai quesiti che poneva (cfr. la faccenda del secondo pilastro si è risolta soltanto dopo la fine del rapporto di lavoro)". Non si intravede, tuttavia, la portata di tale censura ai fini del giudizio. Secondo il lavoratore, la teste \_\_\_\_\_ avrebbe in ogni caso unicamente affermato che i toni erano "un po' rialzati e che quest'alterco è avvenuto in reazione all'aggressione sui costi della bolletta telefonica". A parte il fatto che la teste non ha dichiarato che il lavoratore aveva reagito a una presunta aggressione inerente ai costi telefonici, va detto che sebbene essa abbia affermato che "i toni di voce durante questa discussione erano un po' rialzati" (verbale 5 dicembre 2008, pag. 2), ha parimenti confermato di aver sentito le frasi menzionate nella lettera di licenziamento (loc. cit., pag. 1). Anche al riguardo l'appello è pertanto respinto.

2.7 L'istante sottolinea che \_\_\_\_\_ non ha depositato, come da lui stesso testimoniato, alcuna querela per quanto accaduto il 23

luglio 2008. Egli reputa, quindi, che \_\_\_\_\_ non si sia sentito minacciato soggettivamente e che l'accaduto dev'essere relativizzato e derubricato a un alterco che può avvenire sul posto di lavoro (appello, pag. 6 in fondo). Già si è detto (sopra, consid. 2.5) che la datrice di lavoro non ha motivato il licenziamento in tronco con le minacce, ma con la lesione della sua immagine. La censura non ha quindi alcuna portata ai fini del giudizio.

2.8 Secondo l'appellante la giurisprudenza cui il Pretore ha fatto riferimento non suffraga il giudizio di prime cure (appello, pag. 7 in alto). Il primo giudice ha rinviato a due sentenze del Tribunale federale, spiegando che vie di fatto e insulti nei confronti di superiori giustificano di principio il licenziamento in tronco, a eccezione, ad esempio, di quanto il dipendente si trova, giustificatamente, in uno stato di comprensibile agitazione. In particolare, la disdetta immediata è data qualora il lavoratore ha descritto il datore di lavoro, alla presenza di tutto il personale di una piccola azienda attiva nel ramo edile, quale "geldgieriges, profitgeiles, Arschloch". Secondo l'istante, tale giurisprudenza non si attaglierebbe alla fattispecie dato che la discussione è avvenuta tra due dipendenti di medesimo rango, alla presenza di solo due lavoratori (a fronte dei venti dipendenti della società convenuta) e dettata dal suo comprensibile stato d'agitazione, vistosi a suo dire ingiustamente aggredire da un dipendente più giovane per una bolletta telefonica di poche decine di franchi. Sulla questione della gerarchia e dello stato emozionale del lavoratore, si rinvia a quanto già detto (sopra, consid. 3.2 e 3.3). Nella sentenza inc. 4C.435/2004 del 2 febbraio 2005 il Tribunale federale ha affermato che determinante era la circostanza che il lavoratore aveva insultato la datrice di lavoro di fronte a tutto il personale di un'azienda di piccole dimensioni. Esso ha poi spiegato che sapere in quale misura il lavoratore, con i suoi insulti, aveva minato l'autorità della datrice di lavoro era una questione di apprezzamento delle prove, che non poteva esaminare con ricorso per riforma (consid. 4.4). Il Tribunale federale, quindi, pur menzionando che la circostanza che fosse presente tutto il personale è decisiva ai fini del giudizio, ha spiegato che occorre verificare se gli insulti abbiano minato l'autorità della datrice di lavoro. Di conseguenza, la circostanza che alla discussione siano presenti solo due persone non significa ancora che non ci possano essere gli estremi di un licenziamento in tronco. Nella sentenza inc. 4C.400/2005 del 24 marzo 2006 il Tribunale federale ha spiegato che insulti e vie di fatto nei confronti di un superiore giustificano di regola una disdetta immediata. Esistono tuttavia eccezioni a tale principio, ad esempio qualora il lavoratore abbia agito in un comprensibile stato di agitazione dovuto a una situazione del tutto insolita (consid. 2.1). Tuttavia, già si è ribadito sopra che il lavoratore non ha dimostrato tale circostanza. Anche al riguardo l'appello è quindi respinto.

2.9 L'appellante rinvia a una sentenza del Tribunale federale inc. 4C.331/2005 del 16 dicembre 2005, ove era stato ritenuto ingiustificato il licenziamento in tronco di un lavoratore che aveva preso per i capelli un collega, in considerazione del fatto che il posto di lavoro era un cantiere ove è frequente un atteggiamento rude. L'istante ritiene che tale giurisprudenza sia pertinente al caso precipuo dato che l'attività svolta (trattamento di bancali o palette e pellet) "non è certo di concetto ma piuttosto pesante ed è molto sporca" (appello, pag. 7 in mezzo). Tuttavia, la sentenza menzionata dall'appellante non si attaglia alla presente fattispecie. Nella fattispecie trattata dal Tribunale federale il licenziamento era stato motivato dall'esigenza, per il datore di lavoro, di tutelare la personalità del lavoratore coinvolto nell'accaduto. Di conseguenza, esso ha spiegato che dal carteggio processuale non era emerso che la vicenda avesse prodotto un grave impatto sulla personalità del collega. È a questo riguardo che il Tribunale federale ha precisato che una tale lesione era tanto più improbabile in un contesto particolare quale è un cantiere, dove ci si può aspettare una certa

rudezza. Inoltre, esso ha precisato che il lavoratore era al servizio della datrice di lavoro da circa trent'anni. Nella presente fattispecie, invece, l'istante era alle dipendenze della convenuta da poco più di un anno. L'episodio, inoltre, al contrario di quello della sentenza menzionata, non è occorso tra colleghi ma con un superiore e non si è verificato direttamente sul cantiere, ma negli uffici della direzione. La censura dell'appellante non può quindi essere seguita. 3. L'appellante contesta anche il mancato riconoscimento, da parte del primo giudice, della remunerazione da lui pretesa per asserite ore straordinarie. Il Pretore ha spiegato che l'ammontare delle ore in questione non era stato comprovato. Inoltre, l'istante non ha neppure allegato che la convenuta fosse a conoscenza delle pretese ore straordinarie (sentenza impugnata, pag. 4 in basso e 5 in alto). Il lavoratore sostiene che l'ammontare delle ore da lui svolte risulta dalle schede di timbratura (appello, pag. 7 segg.). Se non che, egli non si confronta con la motivazione pretorile secondo la quale l'istante avrebbe dovuto dimostrare che la datrice di lavoro era a conoscenza dell'esecuzione di eventuali ore supplementari, cosa che invece non ha nemmeno allegato. Come recentemente spiegato dal Tribunale federale (cfr. sentenza inc. 4A\_86/2008 del 23 settembre 2008, consid. 4.1), incombe al lavoratore l' onere di provare di aver svolto delle ore di lavoro straordinario su ordine del datore di lavoro rispettivamente nel suo interesse, perché le circostanze esigevano un tempo di lavoro maggiore di quello pattuito. Egli non è tuttavia tenuto a dimostrare la necessità del lavoro straordinario se è in grado di provare che il datore di lavoro era al corrente delle ore supplementari da lui effettuate e non ha mosso alcuna obiezione, ciò che equivale a un' approvazione tacita, per atti concludenti. Nella fattispecie, l'istante non ha dimostrato né di aver svolto delle ore straordinarie su ordine della datrice di lavoro, né che le stesse fossero necessarie o che la datrice di lavoro ne era al corrente e non ha mosso alcuna obiezione. Al riguardo, l'appellante si limita ad affermare che la convenuta, sostenendo che il salario fisso era comprensivo anche di qualsiasi retribuzione per ore straordinarie, ha implicitamente ammesso l'esecuzione delle medesime (appello, pag. 8 in basso). La censura non è determinante, già per il fatto che anche qualora tale affermazione sia interpretata nel senso testé riportato, non starebbe ancora a significare che la datrice di lavoro fosse al corrente di tale esecuzione o che comunque l'abbia ratificata. Ci si potrebbe domandare se sulla scorta delle timbrature la datrice di lavoro sia stata al corrente, o comunque doveva esserlo, delle ore straordinarie rivendicate dal lavoratore. Tuttavia, nel regolamento aziendale (doc. 4), che l'istante non ha affermato di non conoscere o di cui ha negato l'applicazione, è indicato, proprio per quanto concerne la timbratura, che "tutte le deroghe all'orario devono essere approvate dalla Direzione. Non verranno riconosciute ore straordinarie non autorizzate". Ne consegue che la timbratura non era sufficiente, a sé stante, a supplire il consenso della datrice di lavoro sull'esecuzione di ore straordinarie. Anche al riguardo l'appello è quindi respinto. 4. Il lavoratore ribadisce la propria richiesta di rimborso delle spese di cui alla nota 18 giugno 2008. Il Pretore ha respinto tale domanda poiché sprovvista di qualsivoglia giustificativo a suo sostegno (sentenza impugnata, pag. 5 in alto). L'appellante ritiene che siccome trattasi dell'indennizzo per l'uso della propria auto in funzione dei km non si comprende quale giustificativo possa essere prodotto. Inoltre, la nota spese sarebbe stata allestita come nei mesi precedenti e secondo la prassi della datrice di lavoro su un formulario da lei stessa predisposto (appello, pag. 9 in basso). All'udienza di discussione la convenuta ha contestato la richiesta dell'istante spiegando che erano sempre state rimborsate le spese giustificate, come dimostrato dal doc. 13 (risposta, pag. 4 in fondo). Va detto che dal carteggio processuale emerge unicamente un documento allestito dal medesimo lavoratore (doc. H).

Sebbene egli abbia compilato un formulario predisposto dalla datrice di lavoro, le informazioni ivi contenute sono state da lui riportate e manca qualsivoglia visto per accettazione da parte della datrice di lavoro. Esso rappresenta quindi una mera allegazione di parte, sprovvista di portata probatoria. Qualora il lavoratore avesse voluto suffragare la propria tesi, avrebbe dovuto avvalersi dei mezzi istruttori atti ad accertare la sua tesi, quali ad esempio le testimonianze o l'interrogatorio formale di parte convenuta. Ciò che invece non ha fatto. Già si è spiegato che la massima inquisitoria sociale non dispensa le parti da una diligente conduzione del processo (sopra, consid. 1). Ne consegue che la censura non può essere seguita. 5. L'appellante contesta, infine, l'ammontare delle ripetibili in favore della controparte. Egli ritiene che si debba tener conto del fatto che la sua rinuncia, con le conclusioni, alla domanda di pagamento della quota parte per vacanze non godute e di tredicesima, sia da ricondurre al pagamento di tali importi in corso di causa. Inoltre, egli ritiene che esse siano comunque sproporzionate in ragione del fatto che nelle richieste di giudizio vi era anche l'indennità per licenziamento ingiustificato che variava da un mese a sei mesi senza aumentare la complessità dell'istruttoria e che quest'ultima è durata poco (appello, pag. 9 in mezzo). L'appellante non ha tuttavia indicato quale somma dovrebbe essere attribuita alla controparte in riforma del giudizio pretorile. Al riguardo la domanda, non cifrata, deve essere dichiarata irricevibile (Cocchi/Trezzini, CPC-TI, Lugano 2000, n. 10 ad art. 309 CPC). 7. Ne consegue che nella misura in cui è ricevibile l'appello dev'essere respinto. Non si prelevano tassa né spese, trattandosi di una vertenza fondata sul diritto del lavoro di valore inferiore a fr. 30'000.- (art. 343 cpv. 3 CO; art. 417 cpv. 1 lett. e CPC). Nonostante in questa sede l'appellante sia soccombente, non si giustifica di attribuire ripetibili alla datrice di lavoro, che con le sue osservazioni, oltremodo succinte, non si è praticamente confrontata con il gravame. Il valore litigioso per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale è di fr. 27'959.05. Per i quali motivi, richiamato l'art. 148 CPC pronuncia:

1. Nella misura in cui è ricevibile l'appello 8 aprile 2009 di AP 1 è respinto.
2. Non si prelevano tassa di giustizia né spese. Non si assegnano ripetibili.
3. Intimazione: - ; - .

Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La

presidente

La segretaria Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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