

TI_GERICHTE 12.2011.124 vom 6. Juni 2011

TI Tribunale d'appello, 2011-06-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.124_d20110606

FR: TI_GERICHTE 12.2011.124 du 6 juin 2011

IT: TI_GERICHTE 12.2011.124 del 6 giugno 2011

Regeste

Lavoro - licenziamento abusivo

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 25.03.2013 12.2011.124

Lavoro - licenziamento abusivo

Incarto n. 12.2011.124 Lugano 25 marzo 2013 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Bozzini e Fiscalini vicecancelliere: Bettelini sedente per statuire nella causa inc. n. OA.2008.47 della Pretura della giurisdizione di Locarno-Città promossa con petizione 15 aprile 2008 da AP 1 rappr. dall' RA 1 contro AO 1 rappr. dall' RA 2 in materia di contratto di lavoro, con cui l'attrice ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 49'944.- (oltre alla quota parte di oneri sociali a carico del datore di lavoro) a titolo di indennità per licenziamento abusivo, fr. 94'489.- in relazione alla perdita previdenziale subita, fr. 1.- quale importo simbolico per riparazione del torto morale, oltre interessi al 5% a valere dalla data della petizione; domande avversate dalla convenuta e che il Pretore con sentenza del 6 giugno 2011 ha respinto con spese e ripetibili a carico dell'attrice; appellante l'attrice con gravame del 6 luglio 2011, con il quale chiede la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere la petizione, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre la convenuta, con risposta 5 settembre 2011 postula la reiezione dell'appello con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti, considerato in fatto e in diritto: 1. AP 1 è stata assunta a decorrere dal 1. gennaio 1997 alle dipendenze della AO 1, (associazione con sede a K_____, Canton Svitto, operante nell'ambito missionario), con il compito di dirigere la sede di lingua italiana di L_____ (doc. A e B). Il contratto di lavoro a tempo indeterminato prevedeva un salario lordo di fr. 8'324.- per tredici mensilità, a cui si è aggiunto, dal mese di giugno 1999, un rimborso spese mensile di fr. 600.- (doc. C). 2. Il 12 ottobre 2006, con modalità di cui meglio si dirà, per quanto di rilievo, nei considerandi successivi, AO 1 disdiceva il contratto di lavoro con AP 1 per il 30 aprile 2007, esonerando la dipendente dallo svolgimento della sua attività dal 20 ottobre 2006. A causa della sopraggiunta malattia, il rapporto di lavoro ha poi preso termine il 31 ottobre 2007. 3. Il 19 ottobre 2006, tramite la sua rappresentante legale, AP 1 ha interpellato la datrice di lavoro chiedendo una motivazione dettagliata della disdetta, contestandola come abusiva ai sensi dell'art. 336 CO (doc. L). A tale richiesta ha quindi risposto il rappresentante legale della datrice di lavoro (doc. O e P), ribadendo in sostanza il licenziamento e fornendo le relative motivazioni. 4. Con petizione 15 aprile 2008 AP 1 si è quindi rivolta alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Città chiedendo di condannare AO 1 al pagamento di fr. 49'944.-, oltre alla quota parte di oneri sociali a carico della datrice di lavoro, a titolo di indennità per licenziamento abusivo, fr. 94'489.- in

relazione alla perdita previdenziale subita, un importo simbolico di fr. 1.- per riparazione del torto morale, oltre interessi al 5% a valere dalla data della petizione. 5. La convenuta, con risposta 8 agosto 2008, si è opposta alla petizione, contestando le pretese dell'attrice. Con replica e duplica le parti hanno ribadito le rispettive posizioni e domande. Esperita l'istruttoria esse, rinunciato a comparire al dibattimento finale, si sono confermate nei rispettivi memoriali conclusivi scritti. 6. Con sentenza 6 giugno 2011 il Pretore ha respinto la petizione. Esposte preliminarmente ampie citazioni di dottrina e giurisprudenza relative all'art. 336 CO e in genere ai criteri che permettono di qualificare una disdetta del contratto di lavoro come abusiva (da pag. 4 a pag. 8, considerandi da 1 a 6, dell'impugnato giudizio), il primo giudice ha quindi esaminato i singoli rimproveri mossi dall'attrice all'indirizzo della convenuta concludendo, in estrema sintesi, che la disdetta non può essere considerata abusiva risultando provata la ragione addotta per motivare il licenziamento e non emergendo contrari elementi rilevanti o altri indizi di abusività. 7. Con appello 6 luglio 2011 l'attrice postula la riforma del giudizio impugnato nel senso di accogliere la petizione, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi. Con risposta 5 settembre 2011 l'appellata chiede la riezione integrale del gravame. 8. Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il nuovo codice di diritto processuale civile svizzero (CPC). Ritenuto che la procedura innanzi al Pretore è stata avviata prima di quella data, la stessa, fino alla sua conclusione, resta disciplinata dal diritto cantonale previgente (art. 404 cpv. 1 CPC) e meglio dal codice di procedura civile ticinese (CPC/TI). Non così invece la procedura ricorsuale in rassegna, che, avendo preso avvio a seguito di una decisione pretorile comunicata dopo quella data, è retta dalle nuove disposizioni federali (art. 405 cpv. 1 CPC). 9. Il Pretore ha già ampiamente esposto la dottrina e la giurisprudenza connessa all'art. 336 CO che non necessita quindi di essere riproposta in questa sede. 10. L'appellante riepiloga dapprima le circostanze che l'hanno vista contrapposta alla datrice di lavoro con riferimento ad una questione immobiliare, che qui non occorre illustrare nei dettagli, relativa al godimento da parte dell'associazione di diritti sulla proprietà denominata "Casa B _____", faccenda che ha riguardato i rapporti tra la convenuta e la C _____ di L _____. Al Pretore viene rimproverato di aver menzionato tale fatto, ma di aver ommesso di rilevare il comportamento scorretto tenuto in quel frangente dalla dirigenza dell'appellata, circostanza rilevante in relazione alla disdetta poi pronunciata un anno più tardi. La censura è irricevibile poiché non adeguatamente motivata (art. 311 CPC), siccome l'appellante si limita a ribadire una sua soggettiva interpretazione dei fatti, senza confrontarsi direttamente con le tesi del Pretore. Questi ha infatti ritenuto che la rottura del rapporto di fiducia fosse da mettere in relazione con il sospetto, o quantomeno il dubbio, di irregolarità contabili, questione ritenuta il motivo prevalente alla base del licenziamento. Il primo giudice ha quindi imputato all'attrice di non aver provato, o perlomeno reso verosimile, l'esistenza di "altri preponderanti motivi abusivi" (giudizio impugnato pag. 16 consid. 14). Tra gli elementi probatori mancanti il Pretore ha espressamente indicato proprio le circostanze che, a mente dell'attrice, avrebbero potuto mettere in relazione il licenziamento con quello specifico episodio, la cui distanza temporale rispetto al momento del licenziamento è stata rilevata e ritenuta tale da non costituire indizio di abusività. Le tesi dell'appellante non sono atte a scalfire tale conclusione, con la quale neppure si confrontano. 11. L'appellante, ribadite una serie di circostanze che a suo dire sarebbero emerse dall'istruttoria, rimprovera altresì al Pretore di non aver esaminato l'asserita violazione del dovere di assistenza della datrice di lavoro in relazione ad una situazione di conflittualità venutasi a creare sul posto di lavoro, segnatamente tra l'attrice e una persona a

questa subordinata. A suo dire, tale omissione del giudice di prime cure sarebbe dovuta ad un manifesto errore nell'accertamento dei fatti, ovvero nell'aver ritenuto fondate le censure mosse dalla datrice di lavoro alla dipendente in merito alla tenuta della contabilità. Così come esposta, la censura non ha alcuna portata propria e non richiede quindi di essere specificatamente esaminata, salvo nell'ipotesi in cui le conclusioni pretorili sulla trasparenza delle registrazioni contabili e sulla loro rilevanza nel motivare la decisione di disdetta si rivelassero effettivamente errate, questione questa che verrà esaminata nel considerando seguente. 12. L'appellante ribadisce la tesi secondo la quale la contabilità della sede regionale da lei diretta non presentasse alcuna anomalia e rimprovera quindi al Pretore di aver esposto un ragionamento viziato da una contraddizione di fondo. Sennonché la censura intravede la contraddizione in conclusioni che il Pretore non ha tratto. Il primo giudice non ha infatti avvalorato le ipotesi di scorrettezza contabile in relazione alla mancata registrazione di fatture o ad altre pratiche scorrette a cui l'appellante fa riferimento, ma ha ritenuto che dalle risultanze istruttorie, in particolare dalle dichiarazioni di una serie di testimoni, siano emersi elementi " che inducono a ritenere" che la convenuta avesse "in buona fede, delle ragioni per credere che l'attrice commettesse delle irregolarità nella conduzione della contabilità della sede da lei diretta " (sentenza impugnata pag. 12, consid. 12). Detto altrimenti, la convenuta si era trovata confrontata con elementi tali da condurla in buona fede " quantomeno a nutrire dei dubbi circa la correttezza della contabilità condotta nella sede di L_____ " (sentenza impugnata pag. 14, consid. 12.3) e questa circostanza è stata ritenuta sufficiente per far venir meno la necessaria fiducia e decidere il licenziamento. Anche a questo riguardo il Pretore ha quindi rimproverato all'attrice di non aver dato seguito alle richieste di chiarimento, in un'ottica di trasparenza e nel suo stesso interesse. Il giudizio merita conferma. Le spiegazioni fornite con gli allegati di causa e ora riproposte con l'appello (in particolare sulla mancanza di alcune registrazioni contabili e dei documenti giustificativi per i costi connessi con la pubblicazione della rivista edita dall'associazione in questione, a seguito della particolare disponibilità di una parte dei giornalisti a prestare gratuitamente il loro lavoro nei mesi iniziali) non sono state ignorate dal primo giudice, che le ha menzionate espressamente (sentenza impugnata consid. 12.4 pag. 15). Lo stesso dicasi per il chiarimento fornito sul meccanismo di registrazione delle sole uscite effettive, in modo tale che " le fatture sospese, rispettivamente quelle non ancora emesse, non potevano per forza di cose essere registrate poiché ancora non avevano comportato un'uscita " (appello pag. 9 n. 5). Se da un lato queste informazioni, sostanzialmente confermate dall'istruttoria, potrebbero avvalorare la tesi dell'attrice in merito all'assenza di effettive irregolarità contabili, esse non permettono di scalfire la conclusione pretorile che ha comunque ravvisato un comportamento non sufficientemente trasparente dell'attrice, che avrebbe senz'altro dovuto rendere note tali particolari circostanze alla direzione generale, a maggior ragione considerata la delicata situazione finanziaria in relazione ai costi della diffusione della rivista e la chiara richiesta della sede centrale di garantirne la copertura delle spese pena l'interruzione della pubblicazione (circostanza non contestata e che emerge in particolare dal doc. R e, con riferimento alle preoccupazioni sullo stato finanziario e il budget della sede regionale, dal doc. D). Date le circostanze, all'attrice era ben chiara l'esigenza della convenuta di sottoporre ad un controllo particolarmente accurato le prime fasi di pubblicazione della nuova rivista " C_____ ", ovvero del nuovo prodotto edito proprio nell'intento di sostituire la precedente rivista denominata " M_____ " (si veda la comunicazione 20 marzo 2006 agli abbonati, doc. R), per la quale la sede centrale aveva deciso di cessare la pubblicazione non essendo disposta a sostenerne i costi deficitari. La

censura dell'appellante si rivela pertanto infondata. 13. L'appellante censura in seguito " l'importanza data dal Pretore, in contraddizione con quelle che sono state le risultanze dell'istruttoria esperita " (appello pag. 10 n. 6) al comportamento da lei adottato durante l'incontro con i vertici nazionali dell'associazione tenutosi il 12 ottobre 2006 ad I_____ . La censura non solo è inammissibile perché non indica, contravvenendo all'obbligo di motivazione (art. 311 CPC), quale sarebbe concretamente l'errore di valutazione del primo giudice, ma è pure da respingere poiché gli argomenti apportati non sono atti a scalfire la conclusione pretorile. L'appellante insiste infatti nel ritenere scorretto l'agire della convenuta che avrebbe comunicato la disdetta in occasione di un colloquio auspicato dalla dipendente per tutt'altro scopo; incontro indetto malgrado nel frattempo la datrice di lavoro avesse già deciso il licenziamento sulla base di elementi tenuti nascosti alla destinataria dei rimproveri (in particolare asserite difficoltà tra la responsabile regionale e una segretaria). Queste circostanze invocate dall'appellante possono semmai far sorgere dubbi sulla correttezza dell'atteggiamento della convenuta, che lo stesso Pretore ha qualificato per certi versi come " inappropriato e sconveniente " (sentenza impugnata pag. 10 e 11 consid. 10), ma non permettono di ignorare e rendere irrilevante il comportamento non del tutto lineare e trasparente tenuto dalla stessa dipendente in occasione di tale incontro. A questo proposito il giudizio pretorile, rimasto incontestato al riguardo, ha rilevato come in occasione della riunione in questione la dipendente non avrebbe " ascoltato, perlomeno non integralmente, le motivazioni addotte dalla datrice di lavoro per giustificare la disdetta " lasciando la riunione e " chiedendo che la lettera di licenziamento le venisse recapitata per posta ", impedendo così alla convenuta di fornire verbalmente le motivazioni del licenziamento e di dare alla dipendente la possibilità di esprimersi al riguardo (sentenza impugnata pag. 9 consid. 8). Giustamente il Pretore ha quindi addebitato al comportamento dell'attrice l'impossibilità di esporre in modo adeguato le ragioni del licenziamento lasciandole la facoltà di prendere posizione in occasione della stessa seduta. La censura va quindi respinta. 14. L'appellante ribadisce il rimprovero al Pretore di aver " ignorato elementi cardini, sui quali il datore di lavoro ha fondato la propria disdetta, misconoscendone di conseguenza il carattere abusivo " (appello pag. 13 n. 10). L'atteggiamento del datore di lavoro in relazione alle accuse di disagi e conflittualità in seno alla sede regionale di L_____ è considerato grave dall'appellante ed è quindi qualificato come evidente e importante violazione dei doveri contrattuali, segnatamente del dovere di assistenza. Al proposito il Pretore ha ritenuto superfluo esaminare la questione dato che il motivo prevalente del licenziamento era da ricercare altrove, ovvero nella rottura del rapporto di fiducia in relazione con i dubbi sulla regolarità della contabilità (giudizio impugnato pag. 15 consid. 13). Le tesi dell'appellante non sono atte a scalfire tale conclusione, siccome non fanno altro che ribadire una personale interpretazione delle circostanze, senza far emergere elementi che possano in qualche modo farle apparire come rilevanti ai fini del licenziamento. 15. A mente dell'appellante l'abusività della disdetta sarebbe pure deducibile dalle circostanze temporali, ovvero dal doppiogioco della controparte consistente nell'aver apparentemente accettato di convocare l'incontro auspicato dalla dipendente ad altro scopo per poi utilizzare tale occasione per comunicare la decisione di rescindere il contratto di lavoro. Ancora una volta le censure d'appello non affrontano il giudizio pretorile su questo preciso aspetto (in particolare le considerazioni a pag. 11 consid. 10 del giudizio impugnato), ma bensì ripropongono le considerazioni già altrimenti sviluppate in merito alla pretesa sussistenza di motivi di disdetta diversi da quelli formalmente e pretestuosamente invocati dalla datrice di lavoro come giustificazione. La

tesi non può essere seguita per i motivi già esposti ai considerandi precedenti. 16. Da ultimo, invero con una frase assai sibillina, l'appellante accenna ai " fatti successivi la pronuncia del licenziamento, in particolare le modalità poco ortodosse con le quali i dipendenti ed i collaboratori sono stati informati " e altre circostanze pure successive con riferimento in particolare all'intervento dei responsabili della sede centrale negli uffici di L_____ del 19 ottobre 2006 qualificato come "incursione" (appello pag. 15 n. 13). Così come esposta, senza neppure un preciso rimprovero o un riferimento specifico al giudizio pretorile, la considerazione è irricevibile (art. 311 CPC). Se anche si volesse leggerla come complemento agli argomenti esposti dall'appellante in precedenza, la conclusione pretorile merita comunque conferma siccome ha correttamente dedotto dalle risultanze istruttorie che, contrariamente a quanto addotto dall'attrice, la comunicazione del licenziamento (limitata alla sola circostanza senza fornirne quindi i motivi) è stata data solamente ai quadri dell'associazione e ai dipendenti della sede di L_____, senza quindi informare terze persone in modo lesivo della personalità della dipendente (giudizio impugnato pag. 12 consid. 11). 17. In termini generali, quale denominatore comune delle censure di cui ai considerandi precedenti, vi è sostanzialmente la tesi dell'appellante secondo la quale l'abusività del licenziamento sia deducibile dal modo in cui questo è stato deciso e effettuato. Come già indicato in precedenza, per le modalità in cui viene formulata, la tesi dell'appellante sarebbe di per sé irricevibile per carente motivazione. Se anche si volesse considerare queste considerazioni nel loro insieme, riconoscendo loro la qualifica di censura sufficientemente motivata, questa non potrebbe comunque essere accolta. Dagli atti emergono effettivamente una serie di elementi di contrasto sorti tra la direzione nazionale della convenuta e l'attrice. Quest'ultima, dipendente di lungo corso la cui decennale dedizione al servizio degli scopi sociali è evidente e incontestata, ha indubbiamente recepito tali incomprensioni e differenze di vedute con stupore e delusione, percependole soggettivamente come un torto. Al proposito basta ricordare la caparbità con la quale l'appellante si è battuta per garantire la pubblicazione della rivista in lingua italiana, con un'ostinazione e un'immedesimazione che la stessa convenuta ha implicitamente riconosciuto quando descrive la rivista in questione quasi fosse una cosa appartenente alla dipendente e non dell'associazione (" pur di salvare la propria rivista ", risposta pag. 11). Le modalità con le quali l'attrice e i collaboratori della sede regionale hanno tentato il salvataggio della rivista in questione, con l'ipotesi di creare un'apposita società esterna all'associazione (doc. 2 e 8 con la bozza del contratto), le divergenze sulla ventilata riduzione del 10% dello stipendio dell'attrice (doc. 12), le reazioni infastidite alla pubblicazione di una vignetta che tematizzava la sensazione di abbandono da parte della struttura centrale dell'associazione (doc. 11 e doc. 13), la citata questione con la C_____ di L_____ (doc. 15 e consid. 10), sono circostanze che hanno indotto la dipendente a sentirsi ingiustamente trattata e al riguardo delle quali non si può certo ritenere il comportamento delle parti, e quindi anche della datrice di lavoro, esente da pecche. Emerge in modo evidente una diversa visione in merito a questioni centrali per l'attività della sede regionale, con le aspettative dell'attrice, peraltro condivise da altri dipendenti e collaboratori (si veda ad esempio il doc. 11 con l'articolo del redattore A_____ V_____ sull'importanza della rivista in relazione all'attività missionaria svolta dalla sede regionale, rispettivamente il doc. 21 con l'editoriale della rivista I/2006 che ne annuncia la chiusura). Le conseguenti discussioni non si sono certo svolte all'insegna della comprensione dei reciproci punti di vista e sensibilità o perlomeno con il necessario tatto nella gestione dei conflitti interpersonali. Di ciò va dato atto e, da

questo punto di vista, è a ragione che l'attrice poteva attendersi che il Pretore menzionasse espressamente questi episodi nel suo giudizio. Ciò nonostante, pur considerandole nel loro complesso, queste circostanze non sono atte a configurare una violazione dei doveri di assistenza della datrice di lavoro e a far apparire la disdetta del contratto di lavoro come abusiva ai sensi dell'art. 336 CO. Si è infatti trattato di atteggiamenti personali, reazioni spesso caricate da eccessiva emotività, contrasti, differenze di vedute, che non appaiono inusuali all'interno di una struttura aziendale, anche se soggettivamente percepite in modo più marcato in un contesto in cui il coinvolgimento personale e l'investimento ideale caratterizzano fortemente l'operato di una simile associazione benefica che insegue uno scopo ideale (vedi scopo sociale doc. 14). L'esigenza di far coincidere le esigenze di gestione finanziaria equilibrata e l'ambizione di perseguire al meglio la causa hanno suscitato un'evidente irritazione nell'attrice, che non ha certo mancato di esternare la frustrazione e l'amarezza, in particolare per la chiusura della rivista (considerata una vera spina dorsale dell'attività della sede regionale come traspare dalla comunicazione data ai lettori al momento della cessazione, doc. 21), decisione letta anche come sgarbo alla minoranza svizzero italiana da parte della sede centrale (circostanza alla quale si ispira la vignetta comparsa al doc. 11 e concetto di " due universi diversi " espresso nello scritto doc. 13). La reazione della dipendente in quei frangenti e l'atteggiamento da questa assunto nelle comparse processuali, non considerano però che al suo diritto di battersi con convinzione, a tratti con una tenacia che sfiora la cocciutaggine, per una causa ritenuta giusta, si contrappone un'altrettanto legittima visione dei responsabili nazionali dell'associazione, non meno legittimati a perseguire con convinzione gli obiettivi di buona gestione e le strategie di riorganizzazione, a costo di apparire sordi alle rivendicazioni dei collaboratori della sede regionale di L_____.

Infatti, nella soluzione di divergenze sulla conduzione aziendale, alla visione del dipendente prevale quella di chi gli è gerarchicamente superiore e come tale competente a decidere. Neppure l'ampia autonomia concessa al dipendente nello svolgere il suo lavoro può essere interpretata come diritto di sottrarsi alle chiare istruzioni dei dirigenti (DTF 4A_381/2011 del 24.10.2011). Il rapporto di subordinazione è peraltro una caratteristica del contratto di lavoro (DTF 4A_325/2008 del 6.10.2008 con riferimento alle divergenze tra un animatore e il presidente della fondazione in merito all'orientamento sullo scopo sociale e sulle misure da adottare). Tenuto conto delle circostanze concrete, non può pertanto essere ritenuta illegittima la decisione di interrompere il rapporto di collaborazione, ponendo fine ad una situazione di disagio evidente. Il sacrificio imposto alla dipendente di grado gerarchico inferiore non costituisce di per sé una scelta contraria alle norme applicabili. Il datore di lavoro non abusa infatti del suo diritto di licenziamento se disdice il contratto di un dipendente che critica in modo ostinato la strategia e l'organizzazione che gli sono imposti (DTF 4C.157/2005 del 25.10.2005 con riferimento alle divergenze tra un direttore generale e il datore di lavoro). Un licenziamento pronunciato in simili circostanze non può comunque in alcun modo significare che sia prevalentemente imputabile alla dipendente la responsabilità della situazione problematica che si è così inteso risolvere. In questo senso è a torto che l'appellante attribuisce una connotazione negativa alla semplice comunicazione ai colleghi e ai collaboratori dell'intervenuta disdetta. Anche alla luce di queste considerazioni la decisione del Pretore merita conferma. 18. In definitiva, la sentenza del Pretore regge alle critiche mosse dall'attrice, per cui l'appello, nella misura in cui è ricevibile, è infondato e deve essere respinto. Le spese processuali seguono la soccombenza dell'appellante, che rifonderà a controparte un'adeguata indennità per ripetibili. Nella commisurazione delle spese giudiziarie si tiene conto di un valore di fr.

144'434.- (art. 91 cpv. 1 CPC). Per i quali motivi, richiamati la LTG e il Regolamento sulle ripetibili decide 1. Nella misura in cui è ricevibile, l'appello 6 luglio 2011 di AP 1 è respinto . 2. Le spese della procedura di appello di complessivi fr. 2'400.- sono poste a carico dell'appellante, con l'obbligo di versare alla controparte fr. 5'000.- per ripetibili di appello. 3. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Città Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il vicecancelliere Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario con un valore litigioso superiore a fr. 30'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 74 cpv. 1 e 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.