

## **TI\_GERICHTE 12.2011.23 vom 17. August 2011**

TI Tribunale d'appello, 2011-08-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2011.23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.23)

FR: TI\_GERICHTE 12.2011.23 du 17 août 2011

IT: TI\_GERICHTE 12.2011.23 del 17 agosto 2011

### **Regeste**

Lavoro - licenziamento in tronco

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 17.08.2011 12.2011.23

Lavoro - licenziamento in tronco

Incarto n. 12.2011.23 Lugano 17 agosto 2011 /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 segretario: Bettelini, vicecancelliere sedente per statuire nella causa - inc. n. DI.2008.268 della Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud - promossa con istanza 28 novembre 2008 da AO 1 rappr. dall'RA 2 contro AP 1 rappr. da RA 1 con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 6'400.- netti oltre interessi e di un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO pari ad almeno due mensilità; domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la reiezione dell'istanza, e che il Pretore con sentenza 30 dicembre 2010 ha parzialmente accolto, condannando la convenuta al pagamento di fr. 6'400.- oltre interessi e di un'indennità per licenziamento in tronco ingiustificato di fr. 500.-, compensate le ripetibili; appellante la convenuta con atto di appello 9 febbraio 2011, con cui chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre l'istante con osservazioni 15 marzo 2011 postula la reiezione del gravame pure con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti ed i documenti prodotti ritenuto in fatto e in diritto: 1. AO 1, cittadina italiana domiciliata in Italia, è stata assunta dalla società \_\_\_\_\_ AP 1 in qualità di impiegata a far tempo dal 5 novembre 2007 in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (doc. A), disdicibile per la fine di ogni mese con un preavviso di un mese e che prevedeva il versamento di un salario mensile netto di fr. 3'200.-. Con lettera 17 settembre 2008 (doc. B) la datrice di lavoro ha disdetto il contratto in via ordinaria per il successivo 31 ottobre. 2. Il 30 settembre 2008 la lavoratrice non si è presentata sul posto di lavoro, senza giustificazione. L'indomani (il 1° ottobre 2008) essa ha fatto pervenire per fax alla datrice di lavoro un certificato medico redatto quel giorno dal suo medico curante, dr. \_\_\_\_\_, ed attestante una "odontopatia - cure dentarie - prognosi sino al 08 10 2008 sc" (doc. C). Rilevando che il certificato medico non evidenziava alcuna inabilità lavorativa, la datrice di lavoro, con raccomandata 3 ottobre 2008 (doc. F), ha intimato alla lavoratrice di volersi presentare sul posto di lavoro entro il 7 ottobre 2008, precisando che "in caso contrario, il rapporto di lavoro sarà definitivamente concluso con effetto 7 ottobre". Il 7 ottobre 2008 la lavoratrice ha fatto pervenire per fax alla datrice di lavoro un nuovo certificato medico redatto quel giorno ancora dal dr. \_\_\_\_\_ ed attestante una "odontopatia - prognosi sino al 12 10 2008 sc" (doc. D). Il 13 ottobre 2008 la lavoratrice si è poi regolarmente presentata sul posto di lavoro, dal quale è però stata subito allontanata

dalla datrice di lavoro (appello p. 3). Quello stesso giorno (doc. E), tramite il suo rappresentante, essa ha contestato il buon fondamento del suo licenziamento in tronco, osservando tra l'altro di aver ricevuto la diffida del 3 ottobre 2008 solo il 13 ottobre, dopo essere rientrata a casa. 3. Con l'istanza in rassegna, dopo aver rievocato i fatti che precedono, AO 1, rilevando di essere stata oggetto di un licenziamento in tronco ingiustificato, ha chiesto la condanna di AP 1 al pagamento di fr. 6'400.- netti oltre interessi, somma corrispondente al salario durante il termine ordinario di disdetta, prolungato al 30 novembre 2008 a seguito della sua assenza per malattia, nonché di un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO pari ad almeno due mensilità (di altri fr. 6'400.-). 4. La convenuta si è opposta all'istanza. Essa ha dapprima evidenziato che già il 30 settembre 2008 l'istante non si era recata al lavoro senza giustificazione. Ha quindi rilevato che i certificati medici da lei presentati non costituivano una valida giustificazione per le assenze dal 1° al 12 ottobre 2008, in quanto non erano stati allestiti da un dentista e non accertavano un'incapacità lavorativa. Ne ha così concluso, dopo aver messo in dubbio che l'istante avesse ricevuto la diffida di cui al doc. F solo il 13 ottobre 2008, che il contratto di lavoro tra le parti si era validamente concluso il 7 o comunque il 13 ottobre 2008. 5. Il Pretore, con la sentenza 30 dicembre 2010 qui impugnata, ha preliminarmente escluso che durante la collaborazione professionale la convenuta avesse rivolto all'istante ammonimenti, richiami o minacce di licenziamento immediato per il mancato rispetto dei doveri contrattuali, ritenendo che la legittimità della disdetta ora litigiosa presupponeva dunque l'esistenza di una "mancanza grave" imputabile alla lavoratrice. Ciò posto, egli ha osservato che l'istante, inviando il certificato medico il giorno successivo l'inizio della sua assenza dal lavoro, aveva giustificato tempestivamente quella sua assenza e, se non fosse anche stato il caso, in base alla giurisprudenza ciò non sarebbe comunque stato sufficientemente grave da giustificare un suo licenziamento in tronco. A suo giudizio, i certificati medici allestiti dal dr.

\_\_\_\_\_ e attestanti un'odontopatia non potevano essere contestati per la particolare qualifica di quel dottore ed erano inoltre tali da attestare l'incapacità lavorativa dell'istante, ciò che giustificava la sua assenza dal lavoro ed escludeva la legittimità del suo licenziamento in tronco: il fatto che il loro relatore fosse un medico chirurgo italiano iscritto all'albo sin dal 1974 non era in effetti tale da mettere in dubbio la sua competenza in materia, dato che in Italia fino al 1985 per la formazione di dentista era sufficiente solo la laurea in medicina e chirurgia; nonostante quei certificati medici più che un'incapacità lavorativa attestassero una prognosi, ovvero la previsione dell'evoluzione clinica della malattia, il buon senso imponeva poi di interpretare quella formulazione secondo lo scopo che l'esperto intendeva raggiungere, tanto più che, trattandosi di un certificato rilasciato ad uso e su richiesta di una paziente che lavorava, non avrebbe avuto alcun senso indicare la durata del decorso clinico se non proprio ai fini di stabilire la durata dell'incapacità della paziente stessa a svolgere l'attività lavorativa, quella essendo per altro la normale formulazione utilizzata dai medici italiani per il rilascio di certificazioni. Quanto alla diffida del 3 ottobre 2008, il primo giudice ha appurato che la stessa era stata ricevuta dall'istante al più presto il 10 ottobre 2008, cioè dopo la scadenza del termine ultimativo (del 7 ottobre) assegnato dalla convenuta: a suo giudizio, il fatto di esigere che la dipendente facesse ritorno al lavoro entro il 7 ottobre, quando il certificato medico attestava una sua malattia fino all'indomani, non poteva che essere considerato abusivo, essendo così escluso che il mancato rispetto di quella diffida potesse costituire una causa grave giustificante il licenziamento in tronco. Neppure poteva infine giustificare quel provvedimento il fatto che l'istante, mentre si trovava assente per una malattia tempestivamente giustificata, si fosse

rifiutata di parlare telefonicamente con il direttore della convenuta, dal quale avrebbe in effetti potuto temere un attacco personale. Di qui, in parziale accoglimento dell'istanza, la condanna della convenuta alla corresponsione del salario fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta, prolungato al 30 novembre 2008, per complessivi fr. 6'400.- oltre interessi, e al pagamento di un'indennità per licenziamento in tronco ingiustificato, che in base alle circostanze è stata quantificata in fr. 500.-. 6. Con l'appello 9 febbraio 2011 che qui ci occupa la convenuta chiede di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza. Essa ritiene innanzitutto che l'assenza del 30 settembre 2008 dell'istante, neppure segnalata quello stesso giorno e dunque tempestivamente al suo direttore, sarebbe rimasta priva di qualsiasi giustificazione. Osserva che la successiva assenza dal 1° al 12 ottobre 2008 era a sua volta ingiustificata, la validità dei certificati medici rilasciati dal dr.

\_\_\_\_\_ essendo dubbia, sia per il fatto che costui non era uno specialista della materia sia perché essi non si esprimevano sull'eventuale incapacità lavorativa dell'istante, ma solo sulla prognosi, tanto più che nemmeno risultava che quella fosse la formulazione normalmente utilizzata dai medici italiani in caso di rilascio di certificazioni. Infine, con riferimento alla diffida del 3 ottobre 2008, osserva che l'invio della stessa era stato causato dalla malafede dell'istante, la quale, contattata telefonicamente durante la sua assenza, si era rifiutata di parlare con il direttore della convenuta che intendeva chiarire la portata dei certificati medici o sottoporre la sua dipendente ad una visita da parte del suo medico di fiducia: l'istante non poteva dunque in buona fede lamentarsi per non aver poi dato seguito a una diffida scritta a ripresentarsi al lavoro, che avrebbe dovuto aspettarsi. 7. Delle osservazioni 15 marzo 2011 con cui l'istante postula la reiezione del gravame si dirà, per quanto necessario, nei prossimi considerandi. 8. Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008 (CPC). Per l'art. 405 cpv. 1 CPC alle impugnazioni si applica il diritto in vigore al momento della comunicazione della decisione, ritenuto che per "comunicazione della decisione" s'intende il momento dell'invio dell'atto da parte del tribunale e non quello di ricezione del medesimo (DTF 137 III 127 consid. 2; II CCA 28 luglio 2011 inc. n. 12.2011.5). La sentenza qui impugnata essendo stata intimata alle parti il 4 gennaio 2011, alla procedura di secondo grado si applica pertanto la nuova procedura federale. 9. L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il lavoratore possono disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata appare essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 127 III 351 consid. 4a, 130 III 28 consid. 4.1 e 213 consid. 3.1). Manchevolezze minori possono sì giustificare una disdetta immediata, ma solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 129 III 351 consid. 2.1, 130 III 28 consid. 4.1). Il giudice valuta secondo il suo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e dell'equità (DTF 127 III 313 consid. 3). Il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, deve in ogni caso recare la prova (Brunner/Bühler/Wäber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, n. 13 ad art. 337 CO; II CCA 7 settembre 2007 inc. n. 12.2007.85, 26 giugno 2008 inc. n. 12.2006.164). 10. In questa sede la convenuta rileva innanzitutto che l'assenza del 30 settembre 2008 dell'istante, neppure segnalata quello stesso giorno e con

ciò tempestivamente al suo direttore, sarebbe rimasta priva di qualsiasi giustificazione. A ragione. L'istruttoria ha in effetti permesso di accertare che quel giorno l'istante non si era presentata al lavoro (cfr. doc. 1) e che essa non aveva in seguito giustificato quella sua assenza, i certificati medici da lei trasmessi alla convenuta, che non avevano effetto retroattivo, riferendosi più che altro al periodo successivo al 1° ottobre 2008. La circostanza non è tuttavia determinante per l'esito della lite, anche perché l'istante non ha chiesto né ottenuto il pagamento di quel giorno lavorativo. L'assenza ingiustificata dal posto di lavoro costituisce in effetti un motivo grave giustificante un licenziamento in tronco solo se la stessa avviene dopo un precedente formale avvertimento da parte del datore di lavoro ( Reh binder , Berner Kommentar, n. 6 ad art. 337 CO; DTF 108 II 301 consid. 3b, 127 III 153 consid. 1b; TF 10 luglio 2002 4C.114/2002 consid. 2.5; circa l'esigenza di un avvertimento in presenza di un'asserita malattia del lavoratore, di cui è ignorata l'effettiva esistenza, in un contratto già disdetto in via ordinaria, cfr. Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>a</sup> ed., n. 1.15 ad art. 337 CO; SARB 1997 consid. 2a/bb p. 14), la cui esistenza non è però stata in concreto comprovata ed anzi è stata negata dal Pretore, senza che quel suo assunto sia stato censurato in appello. Si aggiunga che la convenuta non ha più esplicitamente preteso, almeno in questa sede, che l'episodio potesse già di per sé giustificare un licenziamento in tronco dell'istante, provvedimento che è poi stato pronunciato solo a seguito delle sue ulteriori assenze (asseritamente ingiustificate) dopo il 1° ottobre 2008 (II CCA 29 novembre 2010 inc. n. 12.2009.168). Significativo è pure il fatto che la convenuta, invece di notificare già allora il licenziamento immediato, abbia ritenuto, dopo 3 giorni, di inviare alla controparte una formale diffida (doc. F) a ripresentarsi sul posto di lavoro. 11. Con l'appello la convenuta ribadisce la contestazione circa la valenza dei certificati medici versati agli atti dall'istante (doc. C e D), rilevando che gli stessi non erano tali da giustificare l'assenza di quest'ultima dal 1° al 12 ottobre 2008. A torto. 11.1 Essa afferma innanzitutto di non capire come mai l'istante, confrontata con una possibile malattia dell'apparato dentale, abbia a suo tempo deciso di rivolgersi al dr. \_\_\_\_\_, che non era un dentista, ma un semplice medico di base, oltretutto già attivo nel campo geriatrico. E ritiene che le osservazioni del Pretore riguardo alla capacità di quest'ultimo in merito alla diagnosi di patologie odontoiatriche ancora non attestavano "con la necessaria tranquillità" le sue competenze a pronunciarsi sulle citate patologie. In realtà, pur avendo evocato alcune sue perplessità sulla scelta dell'istante e sulle capacità del medico cui essa si era rivolta, la convenuta non ha assolutamente spiegato perché non potesse essere condiviso l'assunto pretorile secondo cui il dr. \_\_\_\_\_ avrebbe le qualifiche per attestare un'odontopatia, e meglio già per il fatto di essere un medico chirurgo iscritto all'albo sin dal 1974 (cfr. doc. 2), ritenuto che in Italia per la formazione di dentista - almeno fino al 1985 - non occorreva un'ulteriore specializzazione. Non motivata sufficientemente in fatto e in diritto, la censura dev'essere dichiarata irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC e contrario). 11.2 Quanto al contenuto dei certificati medici in questione, la convenuta sottolinea che gli stessi non si esprimevano affatto sull'eventuale incapacità lavorativa dell'istante, ma solo sulla prognosi, che è tutt'altra cosa (cfr. doc. 3 e 4), senza però avvedersi che quella circostanza era già stata evidenziata anche dal Pretore. In questa sede essa non si è invece confrontata criticamente con l'ulteriore assunto pretorile, secondo cui il buon senso imponeva però di interpretare quella formulazione secondo lo scopo che l'esperto intendeva raggiungere, tanto più che, trattandosi di un certificato rilasciato ad uso e su richiesta di una paziente che lavorava, non avrebbe avuto alcun senso indicare la durata del decorso clinico se non proprio ai fini di stabilire le durata dell'incapacità della paziente

stessa a svolgere l'attività lavorativa. Quest'ultima conclusione del giudice di prime cure, in assenza di una valida censura d'appello (art. 311 cpv. 1 CPC e contrario), deve pertanto essere considerata assodata, tanto più che, nonostante la diversa opinione della convenuta, la formulazione utilizzata nell'occasione dal dr. \_\_\_\_\_ era sostanzialmente analoga a quella normalmente utilizzata dai medici italiani per il rilascio di certificazioni (cfr. la formulazione del "certificato di malattia con dichiarazione del lavoratore" proposta nel sito [www.medicinagenerale.eu/certificazioni](http://www.medicinagenerale.eu/certificazioni), del seguente tenore: "si certifica che il / la sig. ... da me visitato/a in d.o. è affetto / a da .... Il / la sig. ... dichiara di essere ammalato / a dal ... (inizio / continuazione) con prognosi clinica s.c. a tutto il ..."). In tali circostanze, ben si può concludere, con il Pretore, che l'assenza dell'istante dal 1° al 12 ottobre 2008 era effettivamente giustificata, dal che l'illegittimità del licenziamento in tronco pronunciato nei suoi confronti. Ma, a ben vedere, l'esito non sarebbe stato diverso nemmeno se, per ipotesi, quei certificati non fossero stati ritenuti idonei ad attestare una sua incapacità lavorativa, l'istante potendo comunque ritenere in buona fede che gli stessi fossero invece sufficienti a certificare quella circostanza (Rehbinder, op. cit., ibidem; II CCA 20 novembre 2001 inc. n. 12.2001.103, 16 aprile 2008 inc. n. 12.2008.1; TF 9 luglio 2002 4C.10/2002 consid. 3.2). È in effetti incontestabile che un lavoratore che si reca da un medico a seguito di una malattia e che si fa rilasciare da lui un certificato, lo fa ovviamente per poi mettere a disposizione del suo datore di lavoro un'attestazione di incapacità lavorativa, per cui, a prescindere dalla chiarezza o meno dei termini utilizzati nel certificato medico rilasciatogli, può ragionevolmente ritenere che lo stesso costituisca un'attestazione sufficiente allo scopo. 12. Il licenziamento in tronco dell'istante è in ogni caso ingiustificato anche per il fatto la convenuta non ha provato di aver in precedenza informato l'istante di non ritenere sufficienti i certificati medici a lei trasmessi e di averla con ciò diffidata, invano, a volersi ripresentare immediatamente sul posto di lavoro o a sottoporsi ad una visita da parte del suo medico di fiducia. L'istruttoria di causa ha sì permesso di accertare che, in una data imprecisata, una sua collega, per conto della convenuta, aveva contattato telefonicamente l'istante durante la sua assenza e che quest'ultima nell'occasione si era rifiutata di parlare con il direttore (cfr. teste \_\_\_\_\_), temendo eventuali attacchi personali (sentenza p. 6, non censurata su questo punto). Non essendo noti i dettagli di quella telefonata (la teste ricorda infatti solo di averla trovata, di averle chiesto come stava e di averle detto che le avrebbe passato il direttore perché voleva parlarle), non vi è però la prova - contrariamente a quanto qui preteso dalla convenuta - che essa fosse stata allora informata che il suo superiore intendeva chiarire la portata dei certificati medici o sottoporre la sua dipendente ad una visita da parte del suo medico di fiducia. Nulla permette dunque di ritenere che essa dovesse poi attendersi l'invio di una diffida scritta in tal senso. Quanto infine alla diffida del 3 ottobre 2008, che - come detto - prevedeva il licenziamento in tronco con effetto al 7 ottobre 2008 se la dipendente non si fosse ripresentata entro quel giorno, è ormai pacifico a questo stadio della lite che la stessa sia stata ritirata dall'istante solo dopo la scadenza di quel termine (e meglio non prima del 10 ottobre 2008), di modo che il suo licenziamento in tronco, che, dopo il 7 ottobre, era da considerarsi pronunciato ed effettivo al momento della ricezione da parte sua (in quanto dichiarazione di volontà soggetta a ricezione, cfr. TF 4 agosto 2009 4A\_541/2008 consid. 5.2.1; II CCA 9 settembre 1999 inc. n. 12.99.92, 11 aprile 2006 inc. n. 12.2005.68 pubb. in JAR 2007 472, 1° dicembre 2008 inc. n. 12.2008.80), non poteva in ogni caso essere considerato giustificato, all'istante non essendo stata data la possibilità pratica di ottemperare alla diffida. È in effetti incontestabile che il datore di lavoro, se ritiene di condizionare un eventuale licenziamento

immediato al mancato ossequio di una diffida, debba in buona fede almeno attendere che la stessa pervenga al destinatario e che quest'ultimo, a cui va concesso il tempo necessario per adeguarsi, non dia seguito alla richiesta ( Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.33 ad art. 337 CO; JAR 2008 p. 195). 13. Alla luce di quanto precede, il giudizio con cui il Pretore ha concluso per il carattere ingiustificato del licenziamento in tronco significato all'istante può senz'altro essere confermato, tanto più che sulla questione dell'esistenza dei giusti motivi a sostegno di un tale provvedimento il giudice di prime cure gode di un ampio potere di apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), censurabile in appello solo in caso di abuso ( DTF 127 III 153 consid. 1a; II CCA 10 marzo 2006 inc. n. 12.2005.117, 26 giugno 2008 inc. n. 12.2006.164, 17 ottobre 2008 inc. n. 12.2008.45, 29 novembre 2010 inc. n. 12.2009.168), che in concreto non è ravvisabile. Tale soluzione si giustifica a maggior ragione in presenza di un contratto di lavoro già disdetto in via ordinaria e con un termine di disdetta ormai prossimo alla sua scadenza, come nel caso di specie, le condizioni per significare un successivo licenziamento in tronco dovendo in tal caso essere apprezzate in modo ancor più rigoroso ( Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.5 ad art. 337 CO; SARB 1997 p. 14 consid. 2a/bb, 1999 p. 419 consid. 5; DTF 104 II 28 consid. 2, 117 II 560 consid. 3b; II CCA 29 novembre 2010 inc. n. 12.2009.168). 14. Nel gravame la convenuta non ha di per sé censurato le conseguenze patrimoniali che il Pretore aveva tratto dall'accertamento del carattere ingiustificato del licenziamento in tronco dell'istante. A seguito della conferma di quest'ultimo, accertata nei precedenti considerandi, il giudizio con cui il primo giudice ha riconosciuto all'istante il salario per i mesi di ottobre e novembre 2008 e, sulla base di tutte le circostanze particolari, le ha attribuito un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO di fr. 500.-, può a sua volta essere confermato. 15. Ne discende la reiezione del gravame e la conferma del giudizio di prime cure (art. 318 cpv. 1 lett. a CPC). Trattandosi di una controversia derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non si prelevano né tasse né spese per la procedura d'appello (art. 114 lett. c CPC), fermo restando che la parte appellante, risultata soccombente, deve nondimeno essere condannata al pagamento alla controparte di un'equa indennità per ripetibili (art. 95 cpv. 1 lett. b, 106 cpv. 1 e 114 lett. c CPC) calcolata sulla base del valore rimasto litigioso in questa sede, di fr. 6'900.-. Per i quali motivi, richiamati per le spese gli art. 95, 106 e 114 CPC dichiara e pronuncia I. L'appello 9 febbraio 2011 di AP 1 è respinto. II. Non si prelevano né tasse né spese. L'appellante rifonderà alla parte appellata fr. 400.- per ripetibili d'appello. III. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La

presidente Il segretario Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso inferiore 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), se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2 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).