

TI_GERICHTE 12.2011.38 vom 8. Februar 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-02-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.38

FR: TI_GERICHTE 12.2011.38 du 8 février 2012

IT: TI_GERICHTE 12.2011.38 del 8 febbraio 2012

Regeste

Accordo di "scioglimento consensuale" del contratto di lavoro - subingresso nelle pretese contro il datore di lavoro della Cassa di disoccupazione che ha versato le indennità giornaliere al lavoratore

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 08.02.2012 12.2011.38

Accordo di "scioglimento consensuale" del contratto di lavoro - subingresso nelle pretese contro il datore di lavoro della Cassa di disoccupazione che ha versato le indennità giornaliere al lavoratore

Incarto n. 12.2011.38 Lugano 8 febbraio 2012/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 vicecancelliera: Rossi Tonelli sedente per statuire nella causa inc. n. DI.2008.467 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 promossa con istanza 4 aprile 2008 da AO 1 contro AP 1 rappr. dall' RA 1 con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al versamento di fr. 20 ' 965.50, aumentati a fr. 26'132.40 con istanza di modifica 25 novembre 2008 accolta dal Pretore con ordinanza 22 dicembre 2008, a titolo pretese salariali di F_____ a lei cedute, giusta l'art. 29 cpv. 2 LADI, nel limite dell'indennità giornaliera da essa versata a quest'ultimo dal 1° luglio al 31 dicembre 2007; domanda avversata da controparte e che il Pretore, statuendo con sentenza 24 gennaio 2011, ha integralmente accolto; appellante la convenuta che con appello 25 febbraio 2011 chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di respingere integralmente l'istanza, con protesta di tasse, spese e ripetibili; mentre l'istante non ha presentato osservazioni all'appello; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. Con contratto di lavoro 26 luglio 1999, dal 1° ottobre 1999 F_____ è stato assunto in qualità di "direttore della scuola _____ Ticino e di segretario generale" da AP 1 (di seguito: _____). Le funzioni a carico del lavoratore sono state dettagliatamente enunciate in una lista separata, annessa al contratto. Le parti hanno pattuito un salario lordo mensile di fr. 7 '500.- (per tredici mensilità), annualmente indicizzato, oltre alle indennità riconosciute quale insegnante, perito d'esami, membro della commissione di sorveglianza della scuola, ecc.. Il rapporto di lavoro, di durata indeterminata, poteva essere disdetto solo per iscritto con un preavviso di sei mesi, la cui scadenza coincidesse con la fine di un corso di Tipo I (doc. A inc. OA.2007.504 congiunto). Il 12 gennaio 2004, il 18 gennaio 2006 e il 2 maggio 2006 le parti hanno concordato aggiornamenti salariali e riconosciuto gli importi dovuti al lavoratore per ore straordinarie da lui effettuate negli anni 2000-2006 (doc. B-C-D inc. OA.2007.504 congiunto). B. L' 11 dicembre 2006, al termine di una seduta di Consiglio di amministrazione alla quale è stato convocato anche F_____, il contratto di lavoro fra le parti ha preso fine, avendo il

lavoratore accettato di formulare la disdetta immediata, sottoscritta subito dopo (doc. C), con la possibilità di riconoscergli sei mensilità, compensando così le ore straordinarie con le ore di lavoro che non sarebbero più state prestate (doc. P inc. OA.2007.504 congiunto). Il 22 dicembre 2006 il dipendente ha contestato la fine del rapporto di lavoro avanzando pretese di varia natura in base ai contratti precedentemente stipulati (doc. G inc. OA.2007.504 congiunto), alle quali AP 1 si è opposta (doc. H inc. OA.2007.504 congiunto). Ne è seguito un infruttuoso scambio di corrispondenza (doc. I-M inc. OA.2007.504 congiunto). C. Dal 16 marzo 2007 al 30 settembre 2007 F_____ è stato totalmente inabile al lavoro causa malattia (doc. E,F). Il 1° luglio 2007 egli si è annunciato alla AO 1 di Chiasso (di seguito: la Cassa). Il 15 novembre 2007 il lavoratore ha ceduto alla Cassa tutti i diritti fondati sulle disposizioni dell'art. 29 e seg. LADI vantati nei confronti di AP 1 per il periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2007, fino a concorrenza dell'importo che la menzionata Cassa ha anticipato quale indennità di disoccupazione (doc. G). Tali indennità ammontano a fr. 26'132.40 (doc. H, I e documento allegato all'istanza del 25 novembre 2008). D. Con istanza 4 aprile 2008 la Cassa – cessionaria legale della pretesa menzionata sopra – ha convenuto AP 1 dinanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, chiedendone la condanna al pagamento di complessivi fr. 20'965.50, a titolo di indennità per perdita di guadagno versata a F_____ dal 1° ottobre al 31 dicembre 2007. Resasi conto dell'errore, con istanza di modifica 25 novembre 2008 l'istante ha aumentato la sua pretesa a fr. 26'132.40, aggiungendo l'importo di fr. 5'166.90 versato all'assicurato per il mese di luglio 2007 (documento allegato all'istanza del 25 novembre 2008), come da cessione di credito del 15 novembre 2007 (doc. G). Nonostante l'opposizione della convenuta, la richiesta di adeguamento del valore di causa è stata accolta dal Pretore con ordinanza 22 dicembre 2008, con la quale ha inoltre ammesso l'assunzione dei mezzi di prova nei paralleli incarti OA.2007.504 e OA.2008.181 (intestate sullo stesso substrato fattuale da F_____ nei confronti di AP 1) . E. All'udienza di discussione 24 novembre 2008, la convenuta si è opposta all'istanza, contestando che al lavoratore fosse dovuto alcunché oltre i sei mesi di stipendio concordati l'11 dicembre 2006, e le parti hanno notificato le rispettive prove. Esperita l'istruttoria, le stesse hanno rinunciato al dibattimento finale. Con scritti 9 febbraio e 23 marzo 2010 l'istante ha riconfermato le sue pretese. La convenuta ha mantenuto la sua posizione con memoriale del 13 aprile 2010. F. Con decisione del 24 gennaio 2011 il Pretore ha accolto integralmente l'istanza. In particolare, il primo giudice ha ritenuto che il preteso accordo di scioglimento contrattuale dell'11 dicembre 2006 fosse nullo e che, di conseguenza, al lavoratore dovesse essere versato dall'ex-datrice di lavoro lo stipendio pattuito sino al termine della disdetta ordinaria, che, per effetto della malattia del dipendente, si è protratto sino al 31 dicembre 2007. Pertanto il Pretore ha riconosciuto come dovuto dalla convenuta l'importo versato dalla Cassa a F_____ per il periodo oggetto di cessione ai sensi dell'art. 29 LADI. Data la gratuità della procedura, il primo giudice non ha prelevato oneri di giudizio, caricando alla convenuta un'indennità di rappresentanza per l'istante di fr. 600.-. G. Contro la citata decisione è insorta la convenuta con atto d'appello del 25 febbraio 2011, nel quale ne chiede la riforma nel senso di respingere integralmente l'istanza, il tutto con protesta di tasse, spese e ripetibili di primo e secondo grado. considerato in diritto: 1. Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC). Giusta l' art. 405 cpv. 1 CPC alle impugnazioni si applica il diritto in vigore al momento della comunicazione della decisione. Nel presente caso la decisione è stata notificata alle parti il 25 gennaio 2011, sicché la procedura di appello è retta dal CPC. 2. Giusta l'art. 308

cpv. 1 CPC sono impugnabili mediante appello le decisioni finali e incidentali di prima istanza (lett. a) e quelle di prima istanza in materia di provvedimenti cautelari (lett. b). Trattandosi di decisioni pronunciate in controversie patrimoniali poi, l'appello presuppone che il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione raggiunga almeno fr. 10'000.– (art. 308 cpv. 2 CPC). In specie, la sentenza impugnata è senz'altro una decisione finale, emessa in materia di contratto di lavoro, ai sensi della citata norma. Il valore di causa è inferiore a fr. 30 '000 .-, con la conseguenza che la causa è retta dalla procedura semplificata (art. 243 cpv. 1 CPC), ma superiore a fr. 10 '000 .-. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato, entro il termine di trenta giorni (art. 311 cpv. 1 CPC). L'appello 25 febbraio 2011 è pertanto tempestivo. Ciò posto, nulla osta alla trattazione del gravame. 3. In virtù della cessione legale di cui all'art. 29 LADI, il lavoratore che ha introdotto un'istanza non è più legittimato a far valere nei confronti del datore di lavoro le somme che nel frattempo gli sono state versate a titolo di indennità di disoccupazione, delle quali in caso contrario risulterebbe indebitamente arricchito (sentenza II CCA inc. 12.2008.56 del 27 febbraio 2009 con riferimenti). Con il pagamento delle indennità al lavoratore, la Cassa disoccupazione diventa quindi creditrice nei confronti del datore di lavoro limitatamente alle indennità giornaliere da essa versate al lavoratore (art. 29 cpv. 2 LADI). 4. Il Pretore ha accertato che l'accordo transattivo raggiunto tra il lavoratore e il datore di lavoro l'11 dicembre 2006, con il quale il dipendente ha consentito di dare la disdetta con effetto immediato contro il pagamento di sei mensilità di stipendio a compensazione delle ore straordinarie, è manifestamente un contratto di annullamento (“Aufhebungsvertrag”). Non ravvisando poi reali concessioni reciproche, ma anzi una particolare situazione svantaggiosa per il dipendente, posto dinnanzi all'unica alternativa di un licenziamento in tronco, il Pretore ha quindi concluso per la nullità del citato accordo. Il primo giudice ha così riconosciuto al lavoratore la tutela valida per la disdetta ordinaria ai sensi dell'art. 337c cpv. 1 CO, che copre il suo periodo di malattia ai sensi degli artt. 324a e 336c cpv. 2 CO, quindi sino al 31 dicembre 2007. 5. L'appellante critica il Pretore per aver completamente disatteso la lettera di disdetta con effetto immediato sottoscritta l'11 dicembre 2006 dal lavoratore (doc. C), ovvero la prova che il rapporto di lavoro sarebbe terminato per esclusiva volontà di quest'ultimo dovuta a ragioni personali. A suo dire, il primo giudice avrebbe ommesso di considerare gli elementi oggettivi a suffragio della sua tesi, secondo cui in realtà l'accordo raggiunto l'11 dicembre 2012 fra le parti abbia unicamente riguardato le modalità di pagamento delle pretese residue del lavoratore, non invece la fine del rapporto di lavoro, voluta dal dipendente. Di qui, la non esigibilità di alcunché, derivante dal rapporto di lavoro, oltre i sei mesi di stipendio concordati in quell'occasione. 5.1. Sulla prima contestazione della convenuta è il caso di sgombrare subito il campo da ogni dubbio. Dagli atti emerge chiaramente che in occasione della riunione dell'11 dicembre 2006 il CdA della convenuta ha deciso per il licenziamento immediato se F_____ “ non dovesse accettare di inoltrare le dimissioni ” (doc. P pag. 7 inc. OA.2007.504 congiunto). Il presidente della convenuta, in sede di interrogatorio formale ha infatti confermato che la decisione di rescindere immediatamente il rapporto di lavoro è stata assunta, come da sua proposta, dal CdA (ad. 8 e 8.1, verbale 21 settembre 2009 pa. 8) e che, in ogni caso, alla fine della riunione dell'11 dicembre 2006 il rapporto contrattuale avrebbe preso fine (ad. 8.3, verbale 21 settembre 2009 pa. 8-9). In questo stesso senso hanno pure riferito i testi M_____ (“ Ancora sul doc. P, confermo quanto scritto a pag. 7 ossia che la decisione del CdA era quella di rompere con effetto immediato il rapporto di lavoro con il signor _____ ”, verbale 30 marzo 2009 pag. 2),

A_____ (“ il CdA decise per una soluzione volta a terminare il rapporto di lavoro con _____ o per il licenziamento o per dimissioni di quest’ultimo ”, verbale 30 marzo 2009 pag. 6) e G_____ (“ Confermo che il CdA ha avvallato la proposta di _____ di mettere fine al rapporto di lavoro di _____ sottoponendogli le due proposte ...(omissis)...Ripeto che quella sera il CdA era pronto a licenziare il signor _____ ” verbale 30 marzo 2009 pag. 9), tutti membri del CdA e presenti alla riunione dell’11 dicembre 2006, nonché da Ma_____, (“ alla fine si concluse che o lo licenziavamo o dava lui la disdetta. In ogni caso l’esito sarebbe stato la rescissione del contratto. (omissis) Il CdA vista la posizione di funzionario dirigente di _____ riteneva che il rapporto d’impiego doveva essere terminato immediatamente. ”, verbale 30 giugno 2009 pag. 12), presente e verbalizzatore di seduta. Quest’ultimo ha pure riferito che “ due giorni prima della seduta 11.12.2006 fui contattato da _____ per allestire due progetti di lettera: una di licenziamento e una di dimissioni da parte dello stesso _____ ” (verbale 30 giugno 2009 pag. 12), come confermato dallo stesso Presidente _____, in sede di interrogatorio formale (ad. 8.2, verbale 21 settembre 2009 pag. 8). Così, fatto rientrare il dipendente, lo stesso presidente gli ha brevemente contestato gli addebiti esposti in sua assenza e gli ha offerto la possibilità “ di scegliere se dare la disdetta di persona, al fine di evitare un formale licenziamento, oppure di ricevere il licenziamento immediato ” dando “ lettura delle due versioni ” (doc. P pag. 9). F_____ si è quindi dichiarato “ d’accordo a formulare la disdetta immediata con la possibilità di un riconoscimento di 6 mensilità salariali, compensando così gli straordinari, in cambio del periodo del mancato lavoro ” (doc. P pag. 9 inc. OA.2007.504 congiunto) e “ d’accordo a firmare la disdetta immediata ” (doc. P pag. 10 inc. OA.2007.504 congiunto) . Appare pertanto evidente che la volontà e la proposta di porre fine con effetto immediato al rapporto di lavoro fosse della datrice di lavoro; il lavoratore ha preso atto della circostanza e ha concordato la modalità con cui formalizzare tale fine. Alla luce di queste chiare e univoche risultanze istruttorie, l’accertamento del Pretore circa la natura dell’accordo raggiunto l’11 dicembre 2006 (“ Aufhebungsvertrag ”) e l’inesistenza di una reale alternativa per il lavoratore resiste pertanto ad ogni critica. 6. L’appellante prosegue sostenendo che, pur volendo considerare tale accordo un “ Aufhebungsvertrag ”, lo stesso, contrariamente a quanto sostenuto dal Pretore, sarebbe pienamente valido. Innanzitutto perché il lavoratore non si trovava in uno stato di debolezza psichica come invece accertato dal Pretore, essendo il suo stato depressivo subentrato dopo la fine del contratto (da marzo a settembre 2007). In secondo luogo, la convenuta evidenzia le reciproche concessioni a suo giudizio poste in atto dalle parti: la datrice di lavoro ha concesso sei mesi di disdetta con “ Freistellung ” e rinunciato a rivendicare i danni causati dal lavoratore, di molto superiori a quanto rivendicato in sede riconvenzionale e a quest’ultimo ben noti; il dipendente ha rinunciato alla liquidazione prevista dall’accordo 12 gennaio 2004, ha accettato il versamento del salario per i sei mesi di disdetta a compensazione delle ore straordinarie eseguite e ha acconsentito alla comunicazione alla stampa della fine della collaborazione, come da lui voluto per salvaguardare il suo futuro professionale. 6.1. Senonché, il primo giudice non ha posto a fondamento della sua decisione il preteso stato di debolezza psichica del dipendente al momento del contratto di annullamento. Il Pretore ha considerato nullo il contratto dell’11 dicembre 2006 per la mancanza di reali concessioni reciproche: la “ Freistellung ” è stata in realtà voluta dalla convenuta e non dal lavoratore, che l’ha subita, con conseguente stress e incapacità di reazione, tanto da renderlo inabile al lavoro per grave stato depressivo per sette mesi, e non ha saputo iniziare indilatatamente un’altra attività. Il

primo giudice ha infatti accertato che nella situazione concreta l'unico apparente vantaggio per il dipendente era il fatto di non essere licenziato in tronco, ma a questo punto spettava alla convenuta provare la sussistenza dei gravi motivi di disdetta ai sensi dell'art. 337 CO. Il licenziamento in tronco in realtà, a mente del primo giudice, avrebbe difettato di tempestività, le circostanze rimproverate al lavoratore essendo di vecchia data. Così come non basta ingenerare il timore di imminenti azioni di risarcimento danni, cui si rinunciarebbe, per sostanziare il generarsi di concessioni reciproche, occorrendo dimostrarne il fondamento.

6.2. Giusta l'art. 335 cpv. 1 CO il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascun contraente nei termini previsti o di legge. Oltre alla possibilità della disdetta, dottrina e giurisprudenza riconoscono alle parti anche la facoltà di interrompere di comune accordo il contratto di lavoro (cosiddetto "Aufhebungsvertrag"), nella misura in cui non cerchino con tale espediente di aggirare le disposizioni imperative della legge e in particolare i principi che discendono dall'art. 341 cpv. 1 CO. L'accordo di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro non richiede alcuna forma particolare e può essere concluso in forma scritta, oralmente, o anche per atti concludenti (Wyler, *Droit du travail*, 2ª ed., p. 455; Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, 3ª ed., p. 265). Esso richiede il libero consenso delle parti (Wyler, *op. cit.*, p. 456) ed è valido quando presenta un carattere transattivo, ossia contiene delle concessioni reciproche delle parti (DTF 118 II 58 consid. 2b, 119 II 449 consid. 2a; TF sentenza 30 settembre 2010 4A_376/2010 consid. 3, 17 giugno 2005 4C.37/2005 consid. 2.2; II CCA 6 febbraio 2009 inc. 12.2008.51, 25 agosto 2005 inc. 12.2005.55, 11 aprile 2006 inc. n. 12.2005.68 pubb. in JAR 2007 472, 28 luglio 2006 inc. n. 12.2005.164 pubb. in JAR 2007 481, 9 luglio 2007 inc. n. 12.2007.33). Affinché allo stesso possa essere riconosciuto un carattere transattivo, è necessario che la rinuncia fatta dal lavoratore risulti per lui più favorevole (Rehbinder, *Berner Kommentar*, n. 18 ad art. 341 CO; II CCA 29 agosto 2001 inc. n. 12. 2001.20) o sia all'incirca di valore analogo a quella della controparte (SJ 2003 p. 220). Oggetto della rinuncia possono essere anche pretese non liquide (JAR 2001 p. 327) o quelle la cui esistenza non è certa al momento della conclusione della transazione, ritenuto che in tal caso bisognerà esaminare quale sia l'effettiva portata della stessa per la controparte (ICCTF 2 giugno 2006 4C.390/2005 consid. 3.1). Il momento determinante per stabilire l'ampiezza delle reciproche concessioni delle parti è quello della conclusione dell'accordo (SJ 2003 p. 220).

6.3. Innanzitutto, occorre rilevare che l'appellante non si confronta compiutamente con le motivazioni addotte dal primo giudice, limitandosi a fornire una diversa visione delle circostanze del caso, ovvero esponendo quelle che a suo modo di vedere sarebbero state le concessioni reciproche dell'accordo. L'appello si rileva pertanto sotto questo aspetto neanche irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). In ogni caso, nella fattispecie si tratta di esaminare il presumibile valore delle pretese a cui le parti hanno rinunciato in data 11 dicembre 2006, al momento cioè del raggiungimento dell'accordo di scioglimento del contratto, come risultante dal doc. P. 6.4. Il valore delle pretese a cui F_____ avrebbe rinunciato in virtù del menzionato accordo ammonta alla differenza di stipendio, sulla base dell'adeguamento salariale concordato il 2 maggio 2006 (doc. D inc. OA.2007.504 congiunto), riconosciutagli dal Pretore nell'ambito della causa congiunta inc. OA.2007.504 e non contestata nel relativo appello, per i mesi di disdetta (prorogata per malattia), ovvero fr. 76'361.10 netti. Seguendo il ragionamento della convenuta, il lavoratore l'11 dicembre 2006 avrebbe inoltre rinunciato ad almeno fr. 82'250.- (fr. 11'750.- di ultimo salario dovuto x 7 anni di lavoro; doc. B e D) di liquidazione e fr. 169'000.- di ore straordinarie già maturate e riconosciute (doc. C inc. OA.2007.504 congiunto), oltre al

bonus di fr. 8'000.- per la mancata messa a disposizione dell'auto aziendale come convenuto il 2 maggio 2006 (doc. D inc. OA.2007.504 congiunto ; accertamento inc. OA.2008.181). La rinuncia totale di F_____ ammonta pertanto ad almeno fr. 335'611.10. 6.5. Più complicato è invece determinare il valore delle pretese a cui avrebbe rinunciato la convenuta, nelle quali non può essere conteggiata la rinuncia immediata alle prestazioni del lavoratore, in quanto corrispondente ad una volontà della datrice di lavoro, e neppure l'accettazione di versare il salario per i sei mesi di disdetta (cfr. sopra consid. 4.1). L'appellante del resto non spende neppure una parola per censurare l'accertamento del Pretore circa l'insussistenza di un licenziamento in tronco, in ragione della tardività degli addebiti mossi al lavoratore. Non può inoltre essere considerata una rinuncia della datrice di lavoro, e di riflesso un vantaggio per il lavoratore, l'aver predisposto il comunicato di stampa con la notizia delle sue dimissioni per ragioni personali (doc. 13-14 inc. OA.2007.504 congiunto), anziché di un suo licenziamento immediato a causa degli errori e delle anomalie gestionali rimproveratigli. La reale consistenza e fondatezza dei citati rimproveri non è stata approfondita in sede di istruttoria, e di conseguenza non è dimostrata la pretesa concessione transattiva, che a ben guardare si rileva più come la minaccia di un danno alla personalità con conseguente svantaggio maggiore per il futuro professionale del lavoratore. Infine, i paventati danni, che, a suo dire, la convenuta avrebbe potuto far valere contro F_____, e a questo ben noti, non sono stati, né l'11 dicembre 2006 né in causa, precisamente sostanziati, in merito alla responsabilità diretta del dipendente, né tanto meno quantificati e/o rivendicati, se non nell'azione riconvenzionale di fr. 152'000.-, sul cui fondamento peraltro si dirà fra breve. Nella seduta dell'11 dicembre 2006 sono state esposti genericamente al lavoratore situazioni a detta della convenuta poco chiare e per le quali rimproverava al dipendente omissioni, errori e anomalie gestionali, oltre a muovergli velate accuse di fatti penalmente rilevanti (che hanno poi portato F_____ ad agire penalmente e civilmente a tutela del suo onore e della sua personalità nei confronti di M_____ ; inc. richiamato MP 2007.1190 e inc. OA.2007.74 Pretura di Mendrisio-nord, doc. LL). La datrice di lavoro non ha però sostanziato e dettagliato i conseguenti pretesi danni economici che il contestato agire del dipendente le avrebbe direttamente provocato. Solo in sede di duplice (pag. 12 e 15), la convenuta ha espresso in fr. 53'000.- la pretesa perdita per il fallimento del progetto "_____ ", addebitato al lavoratore per sua pretesa inazione. Evidente appare pertanto la disproporzione fra le concessioni reciproche, a scapito del lavoratore, che comporta la nullità dell'accordo in questione. L'appello è quindi destituito di buon fondamento e la decisione del Pretore va confermata. 7. La convenuta contesta poi il rimprovero mosso dal primo giudice, che avrebbe accertato la nullità dell'accordo in questione per non aver concesso al dipendente un termine di riflessione per accettare il contratto di annullamento. Per l'appellante, infatti, in quanto suo CEO (Chief Executive Officer), con responsabilità della conduzione del personale, F_____ non può essere paragonato ad un qualsiasi dipendente, essendo egli ben conscio dei diritti spettanti al lavoratore e uso nel licenziare in tronco il personale. Inoltre, come avrebbe chiesto un parere al legale della convenuta sulla possibilità di destituire il nuovo presidente (doc. 23 inc. OA.2007.504 congiunto), egli avrebbe potuto chiedere il parere dello stesso giurista anche l'11 dicembre 2006. A detta della convenuta la richiesta di un termine di riflessione doveva pertanto venire dal lavoratore. Invece, egli non solo non l'ha chiesto, ma anzi per atti concludenti successivi (sottoscrizione della disdetta di cui al doc. C dopo la riunione di CdA e approvazione del comunicato stampa) ha ulteriormente confermato la sua intenzione di rispettare l'accordo. Sta di fatto però che il

Pretore ha correttamente giudicato nullo l'accordo dell'11 dicembre 2006 per l'assenza di "concessioni reciproche", condizione essenziale per la sua validità. L'assenza di un congruo termine di riflessione è in realtà una circostanza giurisprudenzialmente considerata per vagliare la reale volontà delle parti, in specie del lavoratore, circa la fine del rapporto di lavoro concordata in un "Aufhebungsvertrag" (TF sentenza 30 settembre 2010 inc. 4A_367/2010). Nella fattispecie, come già rilevato (sopra consid. 5.1), la volontà di porre fine al contratto di lavoro con effetto immediato è stata della sola convenuta. Il lavoratore non ha avuto altra alternativa se non quella di concordare le modalità di formalizzazione di tale conclusione. Non sono quindi d'ausilio all'appellante neppure i pretesi atti concludenti posti in essere da F_____ dopo la riunione dell'11 dicembre 2006, comunque smentiti dalla subitanea contestazione della resiliazione contrattuale avvenuta il 22 dicembre successivo (doc. G inc. OA.2007.504 congiunto). Come di assoluta irrilevanza è la circostanza che il dipendente potesse aspettarsi o meno il licenziamento. Sulle sue qualità professionali e sulla soddisfazione della convenuta in merito al suo operato, dagli atti emergono del resto posizioni contrastanti. A fronte di lodi e riconoscimenti per l'impegno profuso dal lavoratore nel periodo di presidenza di C_____, espressi in ultimo con certificato di lavoro intermedio 5 maggio 2006 (doc. S inc. OA.2007.504 congiunto) e ancor prima con le convenzioni di adeguamento salariale (doc. B, C e D inc. OA.2007.504 congiunto), con il cambio di presidenza hanno cominciato a manifestarsi malcontenti e perplessità, esplicate dal nuovo presidente in carica, M_____, nella seduta di CdA 11 dicembre 2006 e in parte condivise da alcuni consiglieri (doc. P inc. OA.2007.504 congiunto). L'attrito eventualmente esistente a livello personale fra M_____ e F_____, nella fattispecie non ha però alcuna rilevanza: centrale è l'accertamento della validità dell'accordo di "scioglimento consensuale" 11 dicembre 2006. Ora, come già si è detto, quest'ultimo è nullo per mancanza di concessioni reciproche ed è dunque vano indagare oltre su aspetti irrilevanti. Al riguardo l'appello si rivela infondato. 8. 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). Non si pone neppure il problema delle ripetibili, la parte appellata non avendo presentato osservazioni all'appello. Per i quali motivi, decide: 1. L'appello 25 febbraio 2011 di AP 1 è respinto. Di conseguenza la sentenza 24 gennaio 2011 DI.2008.467 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, è confermata. 2. Non si prelevano né tasse né spese né si assegnano ripetibili d'appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente La vicecancelliera 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).