

## **TI\_GERICHTE 12.2011.83 vom 10. Februar 2012**

TI Tribunale d'appello, 2012-02-10, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2011.83](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2011.83)

FR: TI\_GERICHTE 12.2011.83 du 10 février 2012

IT: TI\_GERICHTE 12.2011.83 del 10 febbraio 2012

### **Regeste**

Diritto del lavoro

### **Volltext**

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 10.02.2012 12.2011.83

Diritto del lavoro

Incarto n. 12.2011.83 Lugano 10 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: Verda Chiocchetti sedente per statuire nella causa – inc. n. DI.2009.418 della Pretura del Distretto di Bellinzona promossa – con istanza 27 novembre 2009 da AO 1 rappr. da RA 2 contro AP 1 patr. dall' RA 1 con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 10 ' 500.- quale indennità per licenziamento abusivo e di fr. 807.70 a titolo di salari arretrati; domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la sua reiezione e che il Pretore con sentenza 31 marzo 2011 ha parzialmente accolto, nel senso che ha condannato la convenuta al versamento di un'indennità di fr. 10 ' 500.- per disdetta abusiva; appellante la convenuta che con appello datato 28 aprile 2011 e spedito il 2 maggio 2011 chiede la riforma del querelato giudizio, nel senso di respingere integralmente l'istanza, con protesta di spese e ripetibili; mentre l'istante con osservazioni ( recte : risposta) 3 giugno 2011 postula la reiezione del gravame, pure con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. Con contratto 1° dicembre 2006 AO 1 è stato assunto da AP 1, a partire dal giorno successivo, in qualità di operatore presso lo stabilimento industriale a \_\_\_\_\_. Il contratto di lavoro, concluso a tempo determinato fino al 31 gennaio 2007, prevedeva la corresponsione di un salario lordo di fr. 2 ' 800.- mensili oltre tredicesima. L'orario di lavoro è stato determinato in 40 ore settimanali “a tre turni diurni, notturni e festivi” (doc. B). Il 24 gennaio 2007 le parti hanno prolungato il rapporto lavorativo fino al 31 marzo 2007 e, il 30 marzo 2007, fino al 30 giugno 2007. Con contratto 29 giugno 2007 le parti hanno, infine, concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato, indicando la funzione del lavoratore quale assistente operatore con uno stipendio lordo di fr. 3 ' 300.- mensili oltre la tredicesima. Il 6 agosto successivo il lavoratore è stato nominato “operatore del Reparto Presse Divisione Preforme e Tappi” e il suo salario è stato aumentato, a partire retroattivamente dal 1° agosto 2007, a fr. 3'500.- lordi mensili oltre la tredicesima (doc. B). B. Il 14 giugno 2007 la datrice di lavoro e RA 2 quale rappresentante di alcuni suoi lavoratori hanno stabilito segnatamente che gli “assistenti operatori” avrebbero beneficiato di un salario minimo di fr. 3 ' 200.- mensili e che i salariati avrebbero potuto nominare due persone a scelta tra essi per rappresentarli nei confronti della direzione aziendale (doc. E). Di conseguenza, il 28 settembre 2008 AO 1 è stato nominato, con \_\_\_\_\_, rappresentante dei lavoratori (doc. F). Il 28 luglio

2009 la datrice di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro che la legava a AO 1 per il 30 settembre 2009 (doc. R). Con scritto 18 agosto 2009 quest'ultimo, per il tramite di RA 2, \_\_\_\_\_, si è opposto al licenziamento, invocando la sua abusività ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO poiché membro della Commissione di azienda (doc. S). Il 9 settembre 2009 la datrice di lavoro, per il tramite del proprio legale, ha affermato che la disdetta era giustificata poiché motivata dallo "spiccato disinteresse per l'attività lavorativa" manifestato ormai "da tempo", nonché i "gravi danni causati a un muletto" e la sussistenza di "frequenti abbandoni del posto di lavoro, o di mancata comparsa in azienda, senza giustificazione alcuna" (doc. U). C. Con istanza 27 novembre 2009 il lavoratore ha adito la Pretura del Distretto di Bellinzona, chiedendo la condanna della datrice di lavoro al versamento di fr. 10 ' 500.- quale indennità per licenziamento abusivo e di fr. 807.70 a titolo di salari arretrati. All'udienza preliminare 26 gennaio 2010 la convenuta si è opposta alla domanda avversaria. Con la replica e la duplica scritta le parti si sono confermate nei loro rispettivi punti di vista. Esperita l'istruttoria, esse hanno rinunciato alla discussione finale, producendo memoriali scritti coi quali hanno ribadito le loro posizioni. Con sentenza 31 marzo 2011 il Pretore ha parzialmente accolto l'istanza, nel senso che ha condannato la convenuta al versamento di un'indennità di fr. 10 ' 500.- per disdetta abusiva. D. Con appello datato 28 aprile 2011 e spedito il 2 maggio 2011 la convenuta chiede la riforma del querelato giudizio, nel senso di respingere integralmente l'istanza. Con osservazioni ( recte : risposta) 3 giugno 2011 l'istante postula invece la reiezione del gravame avversario. e considerato in diritto:

1. 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. La sentenza pretorile è stata emessa il 31 marzo 2011 e quindi senz'altro comunicata alle parti dopo l'entrata in vigore del CPC, sicché al procedimento di impugnazione si applica la legge nuova e non più la procedura civile cantonale. 2. Nel diritto svizzero – pacificamente applicabile alla fattispecie ed in particolare anche alla succursale in Svizzera di una società straniera (art. 160 cpv. 1 LDIP) – la succursale, nonostante l'autonomia economica di cui dispone, è priva di esistenza giuridica e non ha la capacità di essere parte ( Vischer , Zürcher Kommentar, 2<sup>a</sup> ediz., n. 11 ad art. 160 LDIP; DTF 130 III 58 consid. 6.2; sentenza del Tribunale federale inc. 4P.146/2005 del 10 ottobre 2005 consid. 5.2.2; II CCA, sentenza inc. n. 12.2008.57 del 20 febbraio 2009). Come già ribadito recentemente da questa Camera (II CCA, sentenza inc. 12.2009.87/90 del 22 febbraio 2011, consid. 8) la dottrina e la giurisprudenza hanno tuttavia ritenuto che la petizione inoltrata a nome rispettivamente nei confronti di una succursale non dev'essere respinta in ordine, ma che la denominazione della succursale può essere rettificata, sia d'ufficio, sia ad istanza di parte, con quella della casa madre, se in questa circostanza si ravvisa un errore manifesto nell'indicazione della parte, che può essere agevolmente scoperto e attorno al quale non può essere sorto dubbio né nel giudice né nella controparte (cfr. anche sentenza del Tribunale federale inc. 4C.88/1998 del 18 settembre 1998 consid. 1 b/bb; Frank/Sträuli/Messmer , Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 3<sup>a</sup> ediz., n. 5 a § 108 ZPO; Cocchi/Trezzini , CPC-TI, Lugano 2000, n. 13 ad art. 38; Cocchi/Trezzini , CPC-TI, Appendice 2000/2004, Lugano 2005, n. 58 ad art. 38; II CCA, sentenza inc. 12.95.58 del 18 marzo 1996, inc. 12.97.221 del 9 gennaio 1998, inc. 10.95.54 del 21 settembre 1998, inc. 12.98.75 del 24 settembre 1998 e inc. 12.2004.140 del 22 novembre 2004) e se l'atto, oltre a non aver causato un pregiudizio alla controparte (sentenza del Tribunale federale inc. 4P.146/2005 del 10 ottobre 2005 consid. 5.2.2; II CCA, sentenza inc. 12.2008.57 del 20 febbraio 2009 e inc.

12.2007.15 del 22 marzo 2010), può pervenire al suo vero destinatario (sentenza del Tribunale federale inc. 4C.270/2003 del 28 novembre 2003 consid. 1.1). Atteso che quanto verificatosi in concreto rientra proprio in questa categoria di errore, che lo stesso era senz'altro riconoscibile alla convenuta, che non è stato preteso né risulta che l'inoltro della causa nei confronti della succursale possa aver causato un pregiudizio alla casa madre, e che la decisione può essere fatta pervenire a quest'ultima, la designazione dell'appellante originaria (semplice succursale) va rettificata d'ufficio, designando quale appellante la sua casa madre, ovvero AP 1. Può peraltro restare aperta la questione di sapere se il Pretore, che ha indicato la convenuta quale AP 1, indicando tuttavia la sede a \_\_\_\_\_, abbia già eseguito una tale rettifica d'ufficio. 3. Nel presente caso il primo giudice ha reputato che la disdetta del rapporto di lavoro era abusiva, poiché notificata a un lavoratore rappresentante dei salariati e senza un motivo giustificato. Egli ha, infine, riconosciuto l'indennità di fr. 10'500.- richiesta dall'istante, ritenuta equa e neppure contestata nella sua entità dalla convenuta. 4. In primo luogo, l'appellante critica il Pretore per non aver ritenuto determinante ai fini del licenziamento l'assenza del lavoratore dal posto di impiego in data 8 giugno 2009 (memoriale, pag. 4 segg.). 4.1 Il primo giudice ha accertato che in quell'occasione l'istante aveva lavorato unicamente sei ore anziché le otto previste. Secondo la convenuta, il primo giudice avrebbe fondato a torto il proprio giudizio sull'affermazione del lavoratore, non dimostrata, secondo la quale egli si sarebbe recato al Municipio del suo Comune di residenza al fine di sbrigare delle faccende burocratiche, cercando invano di avvisare i suoi superiori dell'accaduto. La censura non può essere seguita. Invero, il primo giudice ha indicato quanto testé riportato attribuendolo a quanto affermato dall'istante e senza conferire a tali allegazioni valore probatorio (sentenza impugnata, pag. 5 in fondo). La datrice di lavoro insiste su questo punto, asserendo che l'istruttoria avrebbe persino dimostrato il contrario di quanto sostenuto dal lavoratore, dato che sia il caporeparto sia il responsabile del settore produzione erano costantemente reperibili. Sennonché, il Pretore non ha fondato il proprio giudizio sulle allegazioni menzionate sopra, bensì sul fatto che quel giorno l'istante rivestiva la carica di magazziniere e, come tale, poteva lavorare anche da solo senza recare pregiudizio, in sua assenza, all'attività del collega di reparto. Di conseguenza, pur riconoscendo un disagio per l'azienda e un comportamento irregolare del lavoratore per non aver comunicato la propria partenza al responsabile, il primo giudice ha reputato che l'assenza non poteva aver messo in crisi, come invece sostenuto dalla convenuta, la produzione (loc. cit., pag. 6 in alto). Per lo stesso motivo, poco importa che l'istante, come asserito dall'appellante, abbia motivato la sua assenza unicamente dinnanzi al Pretore. 4.2 Secondo l'appellante l'argomentazione pretorile testé menzionata si fonda su una valutazione del tutto soggettiva, mentre l'assenza dell'unico magazziniere in un'industria attiva a ritmo continuato comporta forzatamente un disagio alla società. Occorre quindi verificare se tale abbandono riveste il carattere di "motivo giustificato di disdetta" ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO. Si è in presenza di un simile motivo allorquando il datore di lavoro non può ragionevolmente evitare il licenziamento, sebbene la ragione invocata non sia tale da giustificare una rescissione immediata (Wylér, Droit du travail, 2<sup>a</sup> ed., n. 2069 a pié di pag. 549). Nel caso concreto, lo stesso giorno dell'assenza in questione la datrice di lavoro ha indirizzato al lavoratore una "contestazione disciplinare", riservandosi di far valere nei suoi confronti il "pregiudizio derivatone per l'azienda applicando la normativa vigente" e chiedendo a quest'ultimo di formulare, se del caso, delle osservazioni (doc. P). Il teste \_\_\_\_\_, all'epoca dei fatti direttore della produzione, ha affermato su tale contestazione disciplinare,

da lui sottoscritta unitamente a \_\_\_\_\_: “devo innanzitutto premettere che la produzione era organizzata in squadre composte da due persone ciascuna che lavoravano a turno. Se manca una persona in squadra il fatto è grave perché una persona sola non è in grado di seguire la produzione e nemmeno in grado di ottemperare alle prescrizioni di sicurezza necessarie. Per questo motivo l’azienda ha sempre chiesto agli operatori di annunciare per tempo eventuali assenze tramite un formulario da presentare al capo reparto che avrebbe dato l’autorizzazione o meno all’assenza e avrebbe avuto il tempo di organizzare un sostituto. Nel caso sottoposti del 8 giugno 2009 il sig. AO 1 si è assentato senza informare il capo reparto o altri dirigenti aziendali” (verbale di audizione 18 gennaio 2011, pag. 16 in mezzo). Senonché, come rilevato dal Pretore quel giorno l’istante rivestiva la qualità di magazziniere e, quindi, non lavorava in coppia. Tale circostanza non è messa in dubbio, come evidenziato sopra, dall’appellante. Quanto riferito dal teste sulla gravità dell’abbandono, perché lavorando in coppia l’istante non avrebbe permesso la continuazione della produzione rispettivamente avrebbe minato le prescrizioni di sicurezza, non corrisponde quindi a quanto emerso dagli atti. Di conseguenza, la datrice di lavoro, cui incombe l’onere di dimostrare la sussistenza del motivo giustificato di disdetta ex art. 336 cpv. 2 lett. b CO ( Wyler, op. cit., pag. 549), non vi è riuscita. 4.3 La datrice di lavoro sottolinea che l’abbandono dell’impiego costituisce di per sé sempre una grave violazione dei doveri contrattuali, giustificante addirittura un licenziamento immediato, indipendentemente dalla funzione svolta dal lavoratore. Da tale allegazione va subito sgombrato il campo. Invero, vi è abbandono del posto di lavoro ai sensi dell’art. 337d CO quando il lavoratore abbandona l’impiego senza preavviso in assenza di una causa grave. L’abbandono ingiustificato dell’impiego presuppone un rifiuto costante, intenzionale e definitivo del lavoratore di continuare l’esecuzione del lavoro affidatogli (DTF 112 II 41 consid. 2 pag. 49; Rep. 1995 90). Il contratto di lavoro prende allora fine immediatamente, senza che il datore di lavoro debba notificare al dipendente un licenziamento immediato. È evidente che l’assenza di due ore rimproverata al lavoratore nella fattispecie non riunisce le condizioni testé indicate. Inoltre, il licenziamento contestato è avvenuto il 28 luglio 2009, mentre l’episodio in questione risale all’8 giugno 2009, sicché la datrice di lavoro medesima non ha reputato tale abbandono come giustificante una disdetta immediata. Va altresì precisato che il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale ammesso in modo restrittivo dalla giurisprudenza (DTF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a). Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se verificatesi ripetutamente, malgrado espliciti avvertimenti sull’eventualità della disdetta (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 351 consid. 2.1). Nel caso concreto, come riportato sopra (consid. 4.2) lo stesso giorno dell’assenza in questione la datrice di lavoro ha indirizzato al lavoratore una “contestazione disciplinare”, riservandosi di far valere nei suoi confronti il “pregiudizio derivatone per l’azienda applicando la normativa vigente” e chiedendo a quest’ultimo di formulare, se del caso, delle osservazioni (doc. P). Non vi è alcun riferimento a un eventuale disdetta del rapporto di lavoro. In definitiva, su questo punto l’appello dev’essere respinto. 5. L’appellante biasima il Pretore anche per non aver reputato quale motivo giustificato di disdetta l’assenza del 30 giugno 2009 dell’istante dal posto di lavoro (memoriale, pag. 5 segg.). 5.1 Essa sostiene, anzitutto, che al contrario di quanto accertato dal primo giudice il lavoratore non avrebbe giustificato preventivamente la propria assenza, contravvenendo quindi all’obbligo di chiedere un’autorizzazione in tal senso. La convenuta reputa, invero, che il doc. 4 agli atti costituisce, semmai, una richiesta di recupero ore anonima che unicamente dopo la sua

assenza è stata da essa attribuita al lavoratore. In tal modo, tuttavia, l'appellante non si confronta con la motivazione pretorile. Questi ha invero spiegato che sebbene la convenuta abbia in un primo tempo sostenuto che proprio perché anonimo il documento in questione non era atto a suffragare l'esistenza di una richiesta di autorizzazione, ha poi attribuito il medesimo al lavoratore stabilendo che, in assenza di ore di recupero, tale assenza doveva essere indicata quale "vacanza" (sentenza impugnata, pag. 6, consid. 3.2). La censura è quindi inammissibile (art. 310 CPC).

5.2 L'appellante prosegue contestando che il certificato medico 29 giugno 2009 (doc. AH) rappresenti una valida giustificazione di assenza. Dal documento testé citato emerge che il lavoratore ha dovuto assistere il padre sottoposto a un esame clinico. Il Pretore ha spiegato che sebbene un certificato medico non costituisca un mezzo di prova assoluto, nella fattispecie non vi sono prove di segno contrario tali da smentire la sua rilevanza ai fini del giudizio. La convenuta sottolinea che il datore di lavoro è tenuto a versare lo stipendio al lavoratore e a non ridurgli la durata delle vacanze unicamente in presenza di sua malattia, mentre nella fattispecie si trattava di un esame clinico del padre. La censura non può essere seguita già per il fatto che tale assenza è stata reputata, per ammissione della datrice di lavoro, quale giorno di vacanza. Dubbi possono sorgere, semmai, sul momento in cui tale assistenza si è resa necessaria. Invero, come rilevato dall'appellante dal certificato di cui al doc. AH emerge che l'esame clinico è avvenuto il 29 giugno 2009 e, per quanto concerne l'assistenza da parte dell'istante, il medico ne ha sancito la necessità utilizzando il participio passato. L'assenza rimproverata dalla datrice di lavoro, tuttavia, si riferisce al giorno successivo, ossia al 30 giugno 2009. L'appellante soggiunge che tale certificato è stato prodotto unicamente in sede di udienza preliminare 26 gennaio 2010, sicché il lavoratore non ha motivato tempestivamente la propria assenza. Sia come sia, per i motivi che seguono anche su questo punto la decisione pretorile dev'essere confermata.

5.3 Il doc. 4 indica un'assenza il 30 giugno 2009 quale recupero di ore supplementari e con la motivazione "famigliari". Il 6 luglio 2009 la datrice di lavoro ha inviato all'istante uno scritto di "contestazione disciplinare per assenza ingiustificata", affermando che il 30 giugno 2009 egli non si era presentato sul posto di lavoro di sua "autonoma iniziativa" e che non risultavano "concesse autorizzazioni in tal senso". Di conseguenza, essa si riservava di far valere nei suoi confronti "il pregiudizio derivatone per l'azienda" (doc. Q). Riferendosi al documento testé menzionato, da lui sottoscritto unitamente a \_\_\_\_\_, il teste \_\_\_\_\_, come detto già direttore della produzione, ha spiegato che in tale occasione l'istante "non aveva preannunciato la sua assenza per iscritto e nemmeno verbalmente" soggiungendo che "episodi di questo tipo scombussolano l'orario di lavoro ma anche la vita degli altri collaboratori che devono prestare più ore lavorative supplementari e rinunciare all'organizzazione della propria vita privata" (verbale di audizione 18 gennaio 2011, pag. 16). Egli ha quindi evidenziato le ripercussioni conseguenti alla mancata presentazione di un preavviso concernente l'assenza da parte del lavoratore, non pronunciandosi invece sull'assenza di un'autorizzazione in tal senso, che peraltro sarebbe potuto anche essere concessa. Sennonché, dall'audizione di \_\_\_\_\_, che si occupa dell'amministrazione in seno all'ufficio del personale e della contabilità, emerge invece che il lavoratore aveva inoltrato una tale richiesta. Invero, ella ha dichiarato "che il formulario di cui al doc. 4 me lo sono ritrovato un giorno nella mia casella della posta interna. L'ho preso e l'ho lasciato sulla mia scrivania perché per me era un documento privo di significato non essendoci il nome di chi formulava la richiesta e nemmeno c'era il visto di un responsabile. Io ho abbinato questo documento solamente dopo che era stata scritta una

lettera all'istante per assenza ingiustificata nella giornata del 30 giugno" (verbale di audizione 19 ottobre 2010, pag. 13). Il fatto che il medesimo non era stato sottoscritto non comporta ancora che esso non possa essere trattato alla stregua di un preavviso di assenza dal posto di lavoro, dato che, come evidenziato dal Pretore, la stessa convenuta ha ricondotto il medesimo proprio al lavoratore e, quindi, non vi è dubbio che era stato compilato dal medesimo prima della sua assenza. Inoltre, se tale documento fosse stato irrilevante come sostenuto dalla teste summenzionata, non si comprende perché ella non lo abbia semplicemente cestinato, serbandolo invece sulla sua scrivania. La teste avrebbe dovuto, semmai, verificare a che lavoratore era riconducibile, visto che era stato messo proprio nella sua casella, mentre si è limitata ad approfondire la questione unicamente in un secondo tempo. Tutto ponderato, le conseguenze negative di tale agire non possono quindi essere imputate all'istante nel senso di giustificare una disdetta del rapporto di lavoro.

5.4 La datrice di lavoro reputa che l'assenza del 30 giugno 2009 ha una valenza ancor più grave rispetto a quella dell'8 giugno 2009, poiché si sarebbe verificata "malgrado i precedenti avvertimenti e ammonimenti". Anche al riguardo, tuttavia, essa sottolinea l'assenza di preavviso da parte del lavoratore, sicché si rinvia a quanto illustrato sopra (consid. 5.3). L'appellante ribadisce le sue considerazioni sul fatto che un'assenza dal posto di lavoro può costituire il motivo di un licenziamento immediato. La censura non può essere seguita per i motivi già illustrati e a cui si rinvia (sopra, consid. 4.3). Su questo punto la convenuta conclude sostenendo che l'assenza si sarebbe "realizzata (...) con modalità che lasciano trasparire una volontà di ingannare furbescamente il datore di lavoro. Palesemente, l'idea dell'istante era quella di utilizzare la richiesta anonima di cui al doc. 4 come giustificazione a futuri rimproveri" (memoriale, pag. 7 in alto). Tale allegazione non è per nulla comprovata e nemmeno si può dire che tale fine emerga in maniera evidente dagli atti. Basti pensare che il lavoratore ha posto nella casella di \_\_\_\_\_ la sua richiesta e che nulla lasciava presagire che questa non procedesse alle opportune verifiche, come già evidenziato (sopra, consid. 5.3). In definitiva, anche su questo punto l'appello dev'essere respinto.

6. La convenuta contesta inoltre al Pretore di non aver ritenuto quale motivo giustificato di disdetta l'assenza 3 agosto 2009 del lavoratore (appello, pag. 7 in mezzo). Il primo giudice ha spiegato che in tale occasione l'istante si era recato sul posto di lavoro, salvo scoprire che in virtù del blocco della produzione l'azienda aveva previsto un periodo di riposo per gli operatori. Il Pretore ha poi accertato che il responsabile di fabbrica aveva chiesto al lavoratore di caricare i camion, ma siccome questi era assunto quale operatore del reparto presse divisione preforme e tappi, egli non era tenuto a compiere l'attività richiestagli, tanto meno durante un giorno di riposo, sicché il suo rifiuto era del tutto legittimo (sentenza impugnata, pag. 7, consid. 4). L'appellante sostiene che tra i compiti attribuiti contrattualmente agli operatori e, quindi, all'istante, vi era anche quello menzionato sopra di carico e scarico di camion. A sostegno della propria tesi essa rinvia alla conclusioni dell'istante, laddove questi avrebbe ammesso quanto testé riportato, nonché alla testimonianza di \_\_\_\_\_. Tuttavia, non vi è motivo di addentrarsi nella questione. Invero, la convenuta non contesta l'accertamento pretorile secondo il quale il 3 agosto 2009 essa aveva previsto un periodo di riposo per gli "operatori". Di conseguenza, non si comprende perché l'istante, qualificato proprio come tale dalla stessa appellante e che quindi avrebbe potuto beneficiare di un giorno di riposo, debba essere passivo di licenziamento per essersi, ignaro di tale circostanza, recato in buona fede sul posto di lavoro e non aver provveduto all'attività di carico e scarico testé menzionata. Non vi può invero essere un rifiuto a prestare un'attività lavorativa in presenza di un periodo di riposo durante

il quale essa, per decisione della datrice di lavoro, non dev'essere eseguita. Alla luce di quanto testé riportato, non si può condividere la censura della datrice di lavoro secondo la quale il "rifiuto" di eseguire la mansione in questione sia da attribuire a un mero capriccio del lavoratore. Anche su questo punto l'appello è quindi respinto. 7. L'appellante invoca una sentenza del Tribunale cantonale vallesano ove erano stati reputati sufficienti a giustificare un licenziamento tre avvertimenti scritti notificati al lavoratore per errore nella preparazione e negli ordinativi di prodotti tessili, nonché una sentenza del Tribunale federale secondo la quale un lavoratore rappresentante dei salariati poteva essere licenziato anche senza sua colpa per motivi economici legati a una prospettata ristrutturazione aziendale (appello, pag. 8 in alto). Sennonché, tali fattispecie nulla hanno a che vedere con i rimproveri mossi dalla datrice di lavoro al lavoratore e, quindi, non sostengono la sua tesi. Essa soggiunge che assenze infondate sono in ogni caso sufficienti a costituire un motivo giustificato di licenziamento. Sennonché, il suo rinvio, al riguardo, a quanto illustrato nel Zürcher Kommentar ( Staehelin/Vischer, edizione 1996, n. 33 ad art. 336 CO) non è pertinente. Invero, il riferimento si fonda su una sentenza del Tribunale cantonale di Neuchâtel del 28 gennaio 1991 pubblicata in JAR 1992, pag. 234, ove è spiegato che un motivo che giustifichi il licenziamento ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO risiede in assenze ripetute e non giustificate da parte del lavoratore. In tale caso, il lavoratore non si era presentato sul posto di lavoro per mezza giornata ed era poi andato in ferie. La Corte in questione ha reputato che tale assenza ingiustificata costituiva una colpa veniale che non poteva in alcun modo giustificare un licenziamento. Lo stesso dicasi delle vacanze, dato che essa ha stabilito che l'istante poteva credere che le medesime fossero state autorizzate dalla datrice di lavoro. Nel presente caso, per i motivi riportati nei considerandi precedenti (consid. 4-6) cui si rinvia, l'assenza di due ore dell'8 giugno 2009, quella di un giorno del 30 giugno 2009 e, infine, quanto occorso il 3 agosto 2009, anche se valutati nel loro insieme non giustificano in alcun modo una disdetta giusta l'art. 336 cpv. 2 lett. b CO. 8. La datrice di lavoro sostiene che le assenze summenzionate unitamente all'astuto "menefreghismo" dell'istante giustificavano la disdetta del rapporto di lavoro (appello, pag. 8 seg.). Sulle assenze si è già detto ai considerandi precedenti, ai quali si rinvia (consid. 4-6). Sulla questione del menefreghismo, la convenuta sostiene che malgrado l'istante abbia chiesto di diventare capo turno, egli non avrebbe partecipato alla relativa formazione. Sulla questione dei corsi di formazione, il Pretore ha accertato che essi erano svolti su base volontaria, sicché l'istante, che pur aveva partecipato ad alcuni di essi, non era tenuto a seguirli. In particolare, sulla qualifica di capo turno il primo giudice ha spiegato che seppure la mancata frequenza del relativo corso abbia comportato il mancato raggiungimento di tale promozione, la partecipazione parziale ai corsi da parte del lavoratore non può essere considerata come un motivo di evidente disinteresse al lavoro e tale da giustificare un licenziamento (sentenza impugnata, pag. 7 in alto). L'appellante non si confronta con tale motivazione, sicché la censura è irricevibile (art. 310 CPC). Si aggiunga che a pag. 3 del proprio gravame la datrice di lavoro nemmeno annovera tra i motivi di disdetta la mancata frequenza, da parte del lavoratore, di corsi formativi. La datrice di lavoro sostiene, altresì, che il danneggiamento del muletto occorso nel marzo del 2009 sarebbe un "altro sintomo evidente dell'indolenza e di noncuranza" dell'istante. Il Pretore ha spiegato che tale episodio non giustificava un licenziamento a fronte della buona fede del lavoratore, che si è da subito preoccupato di riferire l'accaduto al responsabile e ha comunque compiuto delle ore straordinarie non retribuite per ovviare alle conseguenze di tale danneggiamento (sentenza impugnata, pag. 9, consid. 6). Anche al riguardo, quindi, l'appellante non si

confronta con la motivazione pretorile, sicché su questo punto l'appello è inammissibile. Lo stesso dicasi della censura della datrice di lavoro secondo la quale il Pretore avrebbe tralasciato di considerare gli avvertimenti scritti inviati all'istante. Essa avrebbe, invero, dovuto sostanziare il proprio asserto, mentre si è limitata a un'allegazione generica, senza alcun rinvio al contenuto del carteggio processuale e priva di qualsiasi motivazione esauriente al riguardo. Secondo l'appellante, inoltre, in spregio alle disposizioni aziendali benché fosse di turno il lavoratore si assentava durante le pause pranzo senza indicare il luogo in cui avrebbe sostato. Il teste \_\_\_\_\_ ha affermato che “precedentemente al suo licenziamento è capitato che più volte l'istante si fosse assentato dallo stabilimento nel senso che andava a mangiare fuori dalla fabbrica durante le pause. Ciò mi è stato riferito da suoi colleghi. Anche in queste occasioni il sig. AO 1 non chiedeva il permesso. L'avesse fatto e avesse indicato il luogo in cui si recava glielo avremmo concesso. Non abbiamo però mai dovuto andare a cercarlo, era la pausa pranzo. Preciso che durante le pause pranzo la produzione non si arresta, in sala macchine rimane un operatore mentre l'altro può rifocillarsi nella mensa aziendale. L'operatore di sala macchine sa che in caso di urgenza può chiamare il collega che si trova in pausa” (verbale di audizione 18 gennaio 2011, pag. 17 in mezzo). A parte il fatto che il teste ha riportato quanto riferito da terzi (i colleghi dell'istante), va detto che ciò che emerge chiaramente dalla sua testimonianza è che il lavoratore doveva essere raggiungibile in caso di necessità, mentre non vi è alcun elemento agli atti che permetta di inferire che questi non potesse essere contattato telefonicamente e che un suo intervento non potesse essere tempestivo poiché egli non si trovava nelle vicinanze dell'azienda. Il teste \_\_\_\_\_, poi, sulla questione ha riferito che in “due occasioni l'istante invece di fare la pausa all'interno come previsto fosse uscito dallo stabilimento” (verbale di audizione 19 ottobre 2010, pag. 8 in basso), sicché, unitamente a quanto testé illustrato, non si ravvisa come la circostanza di essersi assentato due volte sia tale da giustificare un licenziamento. Per tacere del fatto che tra i motivi di licenziamento invocati chiaramente dall'appellante a pag. 3 del proprio gravame non figura l'assenza durante la pausa pranzo. Infine, sull'abusività del licenziamento la datrice di lavoro sostiene che l'istante non poteva essere reputato come rappresentante dei lavoratori poiché egli era stato “sostanzialmente inattivo” (memoriale, pag. 3 in alto). Tuttavia, essa dimentica che l'art. 336 cpv. 2 lett. b CO si applica anche nel caso in cui il lavoratore è membro di una commissione aziendale che non è mai stata operativa (Wyler, op. cit., pag. 549). 9. La convenuta conclude chiedendo che l'indennità per disdetta abusiva sia “fortemente ridimensionata” (appello, pag. 9). Anche sotto l'egida del nuovo Codice di procedura civile vige l'obbligo di quantificare, di principio, le proprie richieste (art. 311 CPC; sentenza del Tribunale federale 5A\_663/2011 dell'8 dicembre 2011, destinata alla pubblicazione; Trezzini, in: Cocchi/Trezzini/ Bernasconi, Commentario al Codice di diritto processuale civile svizzero, Lugano 2011, pag. 1368 seg.). L'appellante sostiene che l'indennità per disdetta abusiva è stabilita dal giudice tenuto conto di tutte le circostanze, ma dimentica che il Tribunale federale ha spiegato che una domanda per disdetta abusiva deve essere quantificata (DTF 131 III 243 consid. 5.2). Ne consegue l'irricevibilità, su questo punto, dell'appello. Sia come sia, la censura non avrebbe miglior sorte. Invero, nella fissazione dell'indennità il Pretore ha contemplato, da una parte, l'infondatezza dei rimproveri mossi al lavoratore a sostegno della disdetta nonché la sua carica di rappresentante dei lavoratori e l'inevitabile pregiudizio da tutto ciò derivatogli, dall'altra l'atteggiamento “non esemplare” del lavoratore, la sua giovane età e la possibilità di reinserimento professionale, così come il suo disinteresse a continuare il rapporto ormai

compromesso con l'azienda (sentenza impugnata, pag. 10). L'appellante si limita ad affermare che nella fattispecie la colpa dell'istante sarebbe "nettamente preponderante, anzi è l'unica in campo", dato che essa è l'unica a sopportare le conseguenze dell'inversione dell'onere della prova di cui all'art. 336 cpv. 2 lett. b CO e non di una sua colpa effettiva, come per gli altri casi previsti dall'art. 336 CO. Di conseguenza, l'appellante non si confronta con la motivazione pretorile, sicché al riguardo l'appello è, come detto, irricevibile. Per tacere del fatto che il legislatore non ha previsto delle particolarità per stabilire l'indennità nel caso in cui la disdetta abusiva sia quella di cui al disposto testé menzionato. Inoltre, come evidenziato dal Pretore, la convenuta non ha contestato, nella sua entità, la richiesta di indennità per disdetta abusiva. Nella propria risposta 26 gennaio 2010 la datrice di lavoro su questo punto ha affermato che, stante a suo dire la legittimità della disdetta, non era dovuta alcuna indennità, e sulla sua commisurazione nell'ipotesi che la disdetta fosse stata reputata abusiva, essa si è limitata ad asserire che "le condizioni generali del mercato del lavoro non possono costituire un elemento di valutazione" (risposta, pag. 4, Ad 6). Tale contestazione non può costituire una domanda di risposta precisa e quantificata ai sensi degli art. 78 cpv. 2 e 170 cpv. 2 CPC-TI (cfr. Cocchi/Trezzini, CPC-TI, Lugano 2000, n. 4 ad art. 170 CPC-TI). 10. Alla luce di quanto suesposto, nella misura in cui è ricevibile l'appello è respinto. Non si prelevano spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Dato che a determinate condizioni la rappresentanza professionale in giudizio è accessibile ad altre figure rispetto agli avvocati iscritti nell'apposito registro (art. 68 cpv. 2 lett. b-d CPC), anch'esse rientranti nella logica delle ripetibili (art. 95 cpv. 3 lett. b CPC), l'appellante deve versare alla controparte, rappresentata da un rappresentante professionalmente qualificato ai sensi dell'art. 68 cpv. 1 lett. d CPC, congrue spese ripetibili di appello (art. 95 cpv. 3 lett. b e 106 cpv. 1 CPC). Le stesse saranno commisurate a quanto previsto dall'art. 15 del Regolamento per la fissazione delle ripetibili (Trezzini in: Cocchi/Trezzini/ Bernasconi, op. cit., pag. 393). Il valore di causa ai fini di un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale è di fr. 10 ' 500.-. Per i quali motivi, decide:

1. Nella misura in cui è ricevibile l'appello 28 aprile 2011 di AP 1 \_\_\_\_\_, è respinto. Di conseguenza la sentenza 31 marzo 2011 della Pretura del Distretto di Bellinzona è confermata. 2. Non si prelevano spese processuali. L'appellante rifonderà a AO 1 fr. 200.- per spese ripetibili di appello. 3. Notificazione: -; -.

Comunicazione alla Pretura del Distretto di Bellinzona. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente \_\_\_\_\_ La vicecancelliera \_\_\_\_\_

Rimedi giuridici (pagine seguente): Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del 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).

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