

TI_GERICHTE 12.2014.10 vom 8. Juli 2014

TI Tribunale d'appello, 2014-07-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2014.10

FR: TI_GERICHTE 12.2014.10 du 8 juillet 2014

IT: TI_GERICHTE 12.2014.10 del 8 luglio 2014

Regeste

Diritto del lavoro. Licenziamento in tronco

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 08.07.2014 12.2014.10

Diritto del lavoro. Licenziamento in tronco

Incarto n. 12.2014.10 Lugano 8 luglio 2014 /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 a procedura semplificata – inc. n. SE.2013.145 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 – promossa con petizione 27 marzo 2013 da AO 1 rappr. dal RA 2 contro AP 1 rappr. dall' RA 1 con cui ha chiesto la condanna della convenuta al versamento in suo favore di “fr. 6'188.30, due mesi di salario per il riconoscimento della disdetta ordinaria con preavviso, inclusa tredicesima e vacanze (fr. 515.- 8.33%), con interesse del 5% (fr. 309.41) da giorno 18 ottobre 2012; fr. 6'188.30, due mesi di salario per indennità a licenziamento ingiustificato, con interesse del 5% (fr. 309.41) da giorno 18 ottobre 2012; le indennità malattia a partire dal 19 ottobre fino al 1° marzo 2013 – 80% del salario mensile per un totale di fr. 10'865.-; totale da versare fr. 24'375.42”; domande avversate dalla convenuta che con risposta 23 aprile 2013 ha postulato la reiezione della petizione; ritenuto che con conclusioni scritte 14 novembre 2013 la lavoratrice ha ridotto le proprie pretese formulando le medesime nella maniera seguente: “fr. 6'188.30, due mesi di salario per riconoscimento della disdetta ordinaria con preavviso, inclusa tredicesima e vacanze (8.33%), con interesse del 5% da giorno 18 ottobre 2012; fr. 12'376.60, quattro mesi di salario per indennità a licenziamento ingiustificato, con interesse del 5% da giorno 18 ottobre 2012”; sulle quali il Pretore aggiunto ha statuito con decisione 17 dicembre 2013 accogliendo la petizione limitatamente a fr. 6'188.30 lordi (dai quali andranno dedotti i contributi sociali di legge), nonché a fr. 6'188.30 per indennità a seguito di licenziamento in tronco ingiustificato, oltre interessi al 5% dal 30 novembre 2012; che per quanto concerne il dispositivo sulle spese giudiziarie il primo giudice non ha prelevato spese processuali e ha compensato le ripetibili; appellante la convenuta che con appello 27 gennaio 2014 chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere integralmente la petizione e di assegnarle un importo non cifrato a titolo di ripetibili di prima istanza, con protesta di spese giudiziarie di seconda sede; mentre l'attrice non ha presentato una risposta all'appello; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa; ritenuto in fatto: A. AO 1 è stata assunta da AP 1 dal 30 aprile 2006 in qualità di infermiera diplomata, con un salario mensile variabile a dipendenza delle ore di lavoro effettuate (cfr. inc. rich. UC, doc. E). Il 25 settembre 2012 la lavoratrice è stata ammonita da parte della datrice di lavoro, adducendo una lista di “gravi mancanze” nonostante il 7 agosto precedente ella fosse stata resa attenta di ulteriori “gravi mancanze

nello svolgimento del suo lavoro”. AP 1 ha quindi comunicato alla dipendente che qualora si fosse resa nuovamente autrice di una “violazione” il rapporto di lavoro sarebbe stato disdetto con effetto immediato per motivi gravi giusta l’art. 337 CO (inc. rich. UC CM.2012.748, doc. A). Con e-mail 16 ottobre 2012 la datrice di lavoro ha comunicato alla lavoratrice di “una brutta e antipatica discussione” da quest’ultima sostenuta lo stesso giorno con la figlia di una cliente, a seguito della quale l’interlocutrice avrebbe telefonato in sede “sconvolta” e chiedendo che la dipendente non seguisse più la madre. AP 1 ha quindi informato AO 1 che nei giorni successivi avrebbe fissato un incontro “volto a trovare una soluzione definitiva alla nostra collaborazione” (doc. 9c). Con raccomandata 18 ottobre 2012, recapitata il giorno successivo, la lavoratrice è stata licenziata con effetto immediato adducendo l’esistenza di cause gravi e riferendosi all’ammonimento 25 settembre 2012 nonché all’episodio, definito increscioso, occorso il 16 ottobre successivo (inc. rich. UC, doc. B; doc. 10c e 11c). Il 22 ottobre 2012 AO 1 ha contestato sia la risoluzione immediata del contratto di lavoro sia il contenuto dell’ammonimento summenzionato (inc. rich. UC, doc. C). B. Previo infruttuoso tentativo di conciliazione (inc. rich. UC) con petizione 27 marzo 2013 AO 1 ha convenuto dinnanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, AP 1, affermando l’infondatezza del licenziamento e chiedendo la sua condanna al versamento di “fr. 6'188.30, due mesi di salario per il riconoscimento della disdetta ordinaria con preavviso, inclusa tredicesima e vacanze (fr. 515.- 8.33%), con interesse del 5% (fr. 309.41) da giorno 18 ottobre 2012; fr. 6'188.30, due mesi di salario per indennità a licenziamento ingiustificato, con interesse del 5% (fr. 309.41) da giorno 18 ottobre 2012; le indennità malattia a partire dal 19 ottobre fino al 1° marzo 2013 – 80% del salario mensile per un totale di fr. 10'865.-; totale da versare fr. 24'375.42”. Con risposta 23 aprile 2013 la convenuta ha postulato la reiezione della petizione. Esperita l’istruttoria le parti hanno rinunciato al dibattimento finale e hanno inoltrato conclusioni scritte. La convenuta si è confermata nel proprio punto di vista, mentre l’attrice ha ridotto le proprie pretese formulando le medesime nella maniera seguente: “fr. 6'188.30, due mesi di salario per riconoscimento della disdetta ordinaria con preavviso, inclusa tredicesima e vacanze (8.33%), con interesse del 5% da giorno 18 ottobre 2012; fr. 12'376.60, quattro mesi di salario per indennità a licenziamento ingiustificato, con interesse del 5% da giorno 18 ottobre 2012”. Statuendo con decisione 17 dicembre 2013 il Pretore aggiunto ha accolto la petizione limitatamente a fr. 6'188.30 lordi (dai quali andranno dedotti i contributi sociali di legge), nonché a fr. 6'188.30 per indennità a seguito di licenziamento con effetto immediato ingiustificato, oltre interessi al 5% dal 30 novembre 2012. Per quanto concerne il dispositivo sulle spese giudiziarie il primo giudice non ha prelevato spese processuali e ha compensato le ripetibili. C. Con appello 27 gennaio 2014 la convenuta è insorta contro il querelato giudizio, chiedendone la riforma nel senso di respingere integralmente la petizione e di assegnarle un importo non cifrato a titolo di ripetibili. Da parte sua l’attrice non ha presentato la risposta al gravame. considerato in diritto: 1. Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il nuovo Codice di diritto processuale civile svizzero che trova applicazione in entrambe le sedi, siccome la procedura innanzi al Pretore è stata avviata dopo tale data (art. 404 e 405 CPC). 2. Nelle controversie patrimoniali con valore di almeno fr. 10'000.- la decisione è impugnabile mediante appello (art. 308 cpv. 2 CPC) entro il termine di 30 giorni (art. 311 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie la decisione impugnata è stata intimata il 18 dicembre 2013 e ricevuta dall’appellante il giorno successivo. Tenute in considerazione le ferie giudiziarie giusta l’art. 145 CPC, l’appello datato 27 gennaio 2014 è tempestivo. 3. Il Pretore aggiunto ha accertato che il 18 ottobre 2012 la lavoratrice aveva

dichiarato a _____ – nuora e non figlia della cliente alla quale l’attrice prestava assistenza sanitaria a domicilio –, nel corso di una “discussione accesa” e dopo che quest’ultima le aveva comunicato di non gradire che annullasse all’ultimo momento una visita pianificata alla suocera, di “essere senza cuore e di non considerare che il suo compagno stava morendo”, aggiungendo che a _____ questo non importava. Il primo giudice ha spiegato che il rimprovero mosso dalla dipendente si manteneva entro limiti accettabili e non sconfinava nell’ingiuria, sicché non costituiva una manchevolezza particolarmente grave da parte della dipendente. Egli ha inoltre precisato che anche qualificando tale comportamento come manchevolezza meno grave, esso non poteva condurre alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro, in quanto la convenuta non aveva nemmeno allegato che il medesimo si fosse ripetuto nonostante esplicito avvertimento. Il primo giudice ha, infine, ritenuto ingiustificata, quale motivo di disdetta immediata del rapporto di lavoro, la circostanza allegata dalla convenuta nel corso di causa secondo la quale l’attrice avrebbe eseguito un’errata somministrazione di medicinali a un paziente. Egli ha spiegato che tale fatto non era della stessa natura di quello indicato nella lettera di licenziamento e, in ogni caso, dall’istruttoria era emerso che la responsabile sanitaria della convenuta, alla quale l’attrice era subordinata, aveva già ricevuto in passato due lamentele in tal senso ma non aveva intrapreso nulla nei confronti della lavoratrice, sicché non riteneva tali inadempienze gravi al punto da scalfire il rapporto di fiducia tra le parti. Di conseguenza, il Pretore aggiunto ha ritenuto ingiustificato il licenziamento immediato. In applicazione dell’art. 337c cpv. 1 CO egli ha quindi riconosciuto all’attrice l’importo di fr. 6’188.30 da ella postulato, poiché non contestato dalla controparte. Il primo giudice ha infine stabilito l’indennità per licenziamento in tronco ingiustificato in fr. 6’188.30.

4. L’appellante contesta, in primo luogo, il primo giudice laddove afferma che in presenza di manchevolezze meno gravi le stesse possono portare a un licenziamento immediato solo se sono reiterate. A suo dire, la giustificazione di un licenziamento in tronco risiede anche nella ripetizione di inadempienze di natura diversa tra loro (memoriale, pag. 3 in alto).

4.1 Come illustrato dal Pretore aggiunto il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (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 si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull’eventualità della disdetta (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 351 consid. 2.1). 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). Sono decisivi segnatamente la natura, la gravità, la frequenza oppure la durata delle inadempienze, così come la reazione del lavoratore agli ammonimenti formulati dal datore di lavoro. Va ricordato, poi, che non è l’avvertimento in sé che giustifica il licenziamento in tronco, bensì la circostanza che il comportamento rimproverato al lavoratore non permette oggettivamente al datore di lavoro la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine contrattuale. Il Tribunale federale ha quindi espresso dei dubbi circa il fatto che un avvertimento concernente delle inadempienze totalmente differenti permetta una disdetta immediata in presenza della minima quisquiglia attribuibile al lavoratore. La gravità dell’atto propria a giustificare un licenziamento immediato può essere assoluta o relativa. Nel primo caso risulta da un unico atto, mentre nel secondo dalla circostanza che il lavoratore, sebbene avvertito propriamente, persiste nel violare i suoi doveri contrattuali. In quest’ultima evenienza la gravità risulta non dall’atto stesso, bensì dalla sua reiterazione.

Ciò posto, va ribadito che la questione di sapere se, nel caso concreto, sussiste la gravità necessaria rimane una questione di apprezzamento (DTF 127 III 153 consid. 1). Certo, manchevolezze di natura diversa ma assimilabili sotto lo stesso cappello, ad esempio quello di comportamento scorretto nei confronti del datore di lavoro, possono costituire, se del caso, un motivo di licenziamento immediato. In caso diverso il lavoratore potrebbe essere tentato, in maniera abusiva, di commettere sempre inadempienze contrattuali diverse e non essere passibile di licenziamento in tronco poiché ammonito in tal senso solo per una parte di esse. Ciò che è determinante, tuttavia, è che il lavoratore sia messo nella condizione di comprendere la gravità del proprio agire tramite l'ammonimento del datore di lavoro e sia messo, quindi, nella misura di poter esimersi dal proseguire in tali comportamenti (cfr. DTF 117 II 560 consid. 3b). Ciò non esclude, tuttavia, l'ipotesi secondo la quale un avvertimento non risulti necessario alla luce del comportamento del lavoratore (DTF 127 III 153 consid. 1b e 1c).

4.2 Nella fattispecie il Pretore aggiunto ha spiegato che il motivo di licenziamento invocato dalla datrice di lavoro nella propria disdetta 18 ottobre 2012, ovvero il diverbio avuto dalla lavoratrice con la nuora di una cliente, non giustificava il provvedimento adottato dalla convenuta nemmeno qualificandolo come manchevolezza meno grave. Secondo il primo giudice, invero, la datrice di lavoro non aveva allegato e men che meno dimostrato che esso si fosse ripetuto nonostante esplicito avvertimento. Tant'è che dall'istruttoria non era emerso che l'attrice si fosse resa autrice, in passato, di ulteriori episodi analoghi (decisione impugnata, pag. 3 in mezzo). L'appellante non contesta quanto accertato dal Pretore aggiunto, ma sostiene che il comportamento della lavoratrice giustificava un licenziamento immediato poiché si aggiungeva alle inottemperanze oggetto dell'ammonimento 25 settembre 2012 (inc. rich. UC, doc. A). Come illustrato sopra, il giudice deve valutare la natura, la gravità, la frequenza e la durata delle inadempienze, così come la reazione del lavoratore agli ammonimenti formulati dal datore di lavoro. Nello scritto testé menzionato alla lavoratrice è stato rimproverato, in sintesi, di aver chiesto delle sostituzioni intempestive e senza un valido motivo, rispettivamente di aver annullato degli interventi o spostato i medesimi direttamente con i clienti, sempre senza una valida giustificazione, oppure di essersi dimenticata di presentarsi a degli appuntamenti. L'attrice è stata inoltre resa attenta di tutta una serie di inadempienze di carattere amministrativo. Nella lettera di disdetta 18 ottobre 2012 (inc. rich. UC, doc. B) la datrice di lavoro ha fatto riferimento all'ammonimento 25 settembre 2012 e all'episodio occorso in data 16 ottobre 2012. Nella propria risposta di causa 23 aprile 2013 la convenuta non sostiene che il licenziamento sia da ricondurre alla volontà della lavoratrice di spostare nuovamente un appuntamento fissato con la cliente, bensì al fatto che avrebbe "mancato di rispetto alla nuora della paziente" (memoriale, pag. 4). Il Pretore aggiunto ha accertato che nel corso di una "discussione accesa", dopo che _____ aveva comunicato alla lavoratrice di non gradire che annullasse all'ultimo momento una visita pianificata, quest'ultima le aveva rimproverato di "essere senza cuore e di non considerare che il suo compagno stava morendo", aggiungendo che a _____ "questo non importava niente" (decisione impugnata, pag. 3 in mezzo). L'appellante non contesta tali accertamenti e nemmeno sostiene che quanto affermato dalla lavoratrice non corrisponda al vero. L'episodio rimproverato alla lavoratrice non può quindi essere paragonato a quanto indicato nello scritto 25 settembre 2012 e nemmeno si può ritenere che possa essere addizionato alle inadempienze ivi elencate, poiché senza alcun rapporto con le medesime (cfr. DTF 127 III 153, consid. 2b; Portmann in: Basler Kommentar, 4^a ed., n. 3 ad art. 337 C). Tanto più che dall'istruttoria è emerso che la teste _____ non ha

affermato di aver reagito, il 16 ottobre 2012, poiché la lavoratrice era in ritardo o perché non si è presentata all'appuntamento, bensì di "avere iniziato (...) il diverbio con l'attrice, allorquando le ho detto che non mi piaceva che avvisasse cinque minuti prima dell'appuntamento fissato, che non poteva venire" (verbale di audizione testimoniale 5 ottobre 2013, pag. 3 in alto). Ella poteva quindi riferirsi a episodi passati e, quindi, dalla sua testimonianza non emerge che l'attrice si fosse resa nuovamente autrice di un ritardo. Per il resto, la reazione della lavoratrice, non ingiuriosa, era imputabile a uno stato emotivo riconducibile al gravoso evento che stava affrontando – si ripete non contestato dall'appellante – e che ella medesima ha da subito affermato a giustificazione della sua richiesta, rispettivamente insistenza e reazione in tal senso. Nel caso concreto non si può quindi ritenere che esso potesse giustificare un licenziamento immediato senza previo ammonimento circa inadempienze contrattuali inerenti al comportamento da ella tenuto con i pazienti e i rispettivi familiari. Ne consegue che, al riguardo, la decisione pretorile resiste a critica.

5. Secondo la convenuta, poi, il fatto che la controparte si fosse resa autrice di una somministrazione errata di farmaci a un paziente costituisce una manchevolezza particolarmente grave, poiché poteva comportare seri pericoli per la salute del cliente (appello, pag. 3 in mezzo).

5.1 Determinante è il motivo, ritenuto grave, comunicato alla controparte al momento del licenziamento. È solo a titolo eccezionale che chi ha dato la disdetta può prevalersi in causa anche di ulteriori motivi, già esistiti ed emersi solo in seguito, purché non li abbia conosciuti prima, né abbia potuto conoscerli. In tal caso occorre domandarsi se tali fatti avrebbero minato, oggettivamente, il rapporto di fiducia tra il lavoratore e il datore di lavoro e portato quindi quest'ultimo a disdire con effetto immediato il contratto (DTF 127 III 310 consid. 4a).

5.2 Il primo giudice ha spiegato che la circostanza menzionata sopra era già esistente al momento della disdetta del rapporto di lavoro ma non nota alla datrice di lavoro. Egli ha poi accertato che la responsabile sanitaria della convenuta, cui l'attrice era subordinata, aveva già ricevuto un paio di lamentele in tal senso ma non aveva intrapreso alcunché nei confronti della lavoratrice. Di conseguenza il Pretore aggiunto ha reputato che se per eventi analoghi precedenti la datrice di lavoro non aveva preso alcun provvedimento, neppure un ammonimento, è perché non considerava questi eventi gravi al punto di scalfire il rapporto di fiducia tra le parti (decisione impugnata, pag. 3 in fondo e 4 in alto). L'appellante contesta invece l'argomentazione pretorile sostenendo che "è provato" che essa è venuta a conoscenza di tali episodi solo dopo la disdetta del rapporto di lavoro. A torto. Invero, la teste _____, responsabile sanitaria, ha dichiarato: "ricordo di avere ricevuto personalmente delle lamentele sull'operato dell'attrice da famigliari di pazienti (...) riguardavano l'assunzione della terapia da parte dell'attrice, anche ad esempio somministrava farmaci non corretti (...)" (verbale di audizione testimoniale 30 settembre 2013, pag. 7 in alto) e ha soggiunto: "posso dire di avere ricevuto un paio di volte lamentele da parte di famigliari di pazienti, secondo i quali l'attrice non aveva somministrato dei farmaci prescritti ai pazienti stessi (...). Per questi due casi di mancata somministrazione di farmaci, da parte dell'attrice non abbiamo intrapreso nulla, poiché si trattava di episodi di parecchio tempo addietro" (loc. cit., pag. 8 in mezzo). Ne consegue che la censura dell'appellante non è confortata da quanto emerge dagli atti. Anche su questo punto l'appello dev'essere pertanto respinto.

6. L'appellante conclude criticando l'assegnazione alla lavoratrice di un'indennità per risoluzione immediata ingiustificata (memoriale, pag. 3 seg.).

6.1 Secondo l'art. 337c cpv. 3 CO in caso di licenziamento in tronco senza motivo grave il giudice può obbligare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità al lavoratore. Per quel che concerne la

determinazione dell'indennità per ingiusto licenziamento immediato il giudice gode di un largo potere di apprezzamento e prende in considerazione tutti gli elementi del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, come pure la natura e l'importanza delle mancanze (DTF 127 III 351 consid. 4 a pag. 354). Contrariamente alla lettera della norma, la dottrina ne nega il carattere facoltativo (DTF 120 II 247, 116 II 300; II CCA 5 novembre 1998 in re S./C.; Rehbinder , Berner Kommentar, n. 8 ad art. 337c CO). L'esenzione del datore di lavoro dal pagamento dell'indennità costituisce un caso eccezionale, in cui – nonostante il licenziamento in tronco ingiustificato – vi è l'assenza di un comportamento censurabile del datore di lavoro (DTF 121 III 64 consid. 3c pag. 68; 120 II 247, 116 II 300; II CCA 15 febbraio 2000 in re B./B.SA, 5 novembre 1998 in re S./C; JAR 1991, pag. 276), oppure in presenza, ma solo unitamente ad altre circostanze giustificanti tale risultato, di una grave concolpa del dipendente (II CCA 27 maggio 1999 in re C./T. SA). 6.2 Secondo l'appellante il primo giudice avrebbe sottovalutato la gravità delle mancanze commesse dalla lavoratrice, tali da mettere in discussione la sua capacità professionale in un settore delicato come quello socio-sanitario. Il Pretore aggiunto ha spiegato che alla datrice di lavoro era rimproverato di avere licenziato in tronco una dipendente, in maniera ingiustificata, dopo oltre sette anni di impiego, mentre alla lavoratrice era ascrivibile una concolpa, dato che la disdetta era maturata dopo una serie di mancanze, in particolare quelle indicate nell'ammonimento 25 settembre 2012 (intempestive e immotivate richieste di sostituzione, intempestivi annullamenti di interventi pianificati, dimenticanze d'interventi previsti, intempestività, imprecisione nonché incompletezza nello svolgimento di compiti amministrativi e consegna in ritardo dei rapporti mensili). Di conseguenza, egli ha riconosciuto all'attrice un'indennità pari a due mensilità di salario, ossia di fr. 6 ' 188.30 (decisione impugnata, pag. 4 seg.). Il primo giudice ha quindi tenuto in considerazione, nell'esercizio del suo ampio potere di apprezzamento, tutti gli elementi della fattispecie. Nemmeno si può attribuire all'errata somministrazione di farmaci invocata dall'appellante il grado di grave concolpa della dipendente tale da ritenere ingiustificata l'assegnazione di qualsivoglia indennità, dato che, come illustrato sopra, la datrice di lavoro medesima non ha mai emesso degli ammonimenti al riguardo e, quindi, non ha attribuito peso a tale manchevolezza. Anche su questo punto la decisione pretorile dev'essere di conseguenza confermata. 7. Alla luce di quanto suesposto non vi è motivo di chinarsi sulla richiesta dell'appellante di assegnarle un'adeguata indennità per ripetibili di prima sede. Per tacere del fatto che la domanda, non cifrata, sarebbe finanche irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). 8. In definitiva, l'appello è respinto. Non sono prelevate spese processuali, trattandosi di una causa derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30 '000.- (art. 114 lett. c CPC). Nonostante la soccombenza dell'appellante non si giustifica di attribuire ripetibili alla controparte, che non ha presentato la risposta. Il valore di causa ai fini di un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale è di fr. 12'376.60 e non raggiunge quindi la soglia di fr. 15 '000.- prevista dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per le controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione . Per i quali motivi, decide: 1. L'appello 27 gennaio 2014 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano spese processuali. Non si attribuiscono ripetibili di appello . 3. Notificazione: -; -. 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 è ammissibile ricorso in materia civile al Tribunale federale entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF) se il valore litigioso ammonta ad almeno fr. 15'000.-

nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (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).

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