

TI_GERICHTE 12.2020.123 vom 31. Mai 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-05-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2020.123

FR: TI_GERICHTE 12.2020.123 du 31 mai 2021

IT: TI_GERICHTE 12.2020.123 del 31 maggio 2021

Regeste

Lavoro: licenziamento immediato ingiustificato e tardivo, indennità

Erwägungen

E. 1

La AO 1 gestisce l'omonimo Istituto per anziani a Morbio Inferiore e si prefigge, tra l'altro, di offrire agli ospiti un ambiente familiare, ispirato ai principi cristiani, nel quale ogni persona viene sostenuta, accompagnata e valorizzata in qualsiasi situazione si venga a trovare (doc. B).

E. 2

Dal mese di novembre 2014 AP 1 è stata assunta dalla AO 1 quale assistente di cura, dapprima con un contratto a ore, dal 1° gennaio 2015 a tempo parziale (doc. C) e a partire dal 1° settembre 2015 a tempo pieno per un salario mensile lordo di fr. 4'231.60 per tredici mensilità (doc. D). Il contratto, di durata indeterminata, prevedeva esplicitamente l'obbligo per la dipendente di “ eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli, comportandosi in modo corretto ed educato ” e di attenersi “ alle istruzioni e richieste della direzione ”, alla quale avrebbe dovuto fare capo per eventuali problemi che sarebbero potuti sorgere nello svolgimento del lavoro, con l'avvertenza che “ in caso di comportamento inadeguato il lavoratore verrà licenziato con effetto immediato ”. Il Regolamento dei dipendenti della casa, parte integrante del contratto, precisava tra l'altro che “ è doveroso il rispetto assoluto della dignità umana degli ospiti, in ogni frangente o situazione, indipendentemente dalle infermità fisiche, mentali o psichiche. In particolare si chiede al dipendente che abbia particolare attenzione alla sua vulnerabilità – tanto negli atteggiamenti che nella comunicazione – con un comportamento improntato al rispetto, all'empatia e alla pazienza, evitando all'ospite con capacità ridotte situazioni che esulino dalla normalità ” (doc. 4, art. 3 cpv. 2).

E. 3

Con scritto raccomandato 12 settembre 2018, consegnato a mano, la AO 1 ha licenziato con effetto immediato AP 1, rimproverandole di avere “ reiteratamente ” zittito un'ospite incapace d'intendere e di volere, “ ponendo fisicamente una mano sulla sua bocca ” (doc. 1). La disdetta immediata è stata contestata dalla dipendente con scritto 19 settembre 2018 (doc. H).

E. 4

Con petizione 5 dicembre 2018 AP 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (inc. n. CM.2018.86), ha convenuto in giudizio la AO 1 innanzi alla Pretura di Mendrisio – Sud, chiedendo di dichiarare ingiustificato il licenziamento e di condannare la datrice di

lavoro al pagamento di un importo complessivo di fr. 27'014.65, oltre gli oneri sociali agli istituti preposti e interessi al 5% dal 12 settembre 2018. La dipendente, ritenendo ingiustificato, tardivo e arbitrario il suo licenziamento in tronco, ha innanzitutto preteso il pagamento dello stipendio fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta il 30 novembre 2018 e della tredicesima mensilità pro rata (fr. 9'078.80), il versamento del contributo LPP per i mesi di ottobre e novembre 2018 (fr. 372.90) e ha infine rivendicato l'attribuzione di un'indennità per licenziamento ingiustificato pari a fr. 17'652.95.

E. 5

La convenuta, con risposta 28 gennaio 2019, si è integralmente opposta alla petizione, sottolineando la gravità del fatto imputato all'attrice, venuto alla luce solo l'11 settembre 2018, ovvero il giorno precedente il suo licenziamento immediato.

E. 6

Esperita l'istruttoria e conclusa la fase dibattimentale, le parti hanno presentato dei memoriali conclusivi scritti, in cui hanno ribadito le loro antitetiche argomentazioni e posizioni.

E. 7

Con sentenza 7 settembre 2020 il Pretore aggiunto ha ritenuto il licenziamento immediato del 12 settembre 2018 giustificato e ha respinto integralmente la petizione. Il primo giudice ha ritenuto provato l'episodio posto alla base del licenziamento in tronco, ovvero che la dipendente aveva zittito un'anziana degente con capacità cognitive seriamente compromesse, ponendole una mano sulla bocca, e lo ha qualificato come un atto sproporzionato e lesivo della libertà e della dignità della persona. Il Pretore aggiunto ha concluso che l'intervento dell'attrice costituiva una grave violazione delle norme generali di comportamento e delle direttive impartite in modo chiaro e di cui era a conoscenza, tale da compromettere la base della fiducia in lei riposta e rendere intollerabile il proseguimento del rapporto lavorativo fino al termine di disdetta ordinario.

E. 8

Con appello 7 ottobre 2020 AP 1, ribadendo il carattere ingiustificato e tardivo del licenziamento immediato comunicato il 12 settembre 2018, chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di accogliere integralmente la petizione. La convenuta si è opposta al gravame con risposta 12 novembre 2020.

E. 9

L'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC prevede che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali di prima istanza, posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno fr. 10'000.- (cpv. 2). In concreto, la decisione impugnata è una decisione finale in una controversia dal valore superiore ai fr. 10'000.-. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato entro il termine di 30 giorni (art. 311 CPC). Nella fattispecie, la decisione 7 settembre 2020 è stata recapitata all'appellante il giorno seguente (v. tracciamento dell'invio agli atti), per cui l'appello 7 ottobre 2020 è tempestivo, così come lo è la risposta inoltrata dall'attore nel termine di 30 giorni ai sensi dell'art. 312 cpv. 2 CPC.

E. 10

L'appellante contesta al Pretore aggiunto un errato apprezzamento delle prove e una violazione del diritto per avere considerato giustificato il licenziamento immediato a lei significato il 12 settembre 2018. Al riguardo rimprovera dapprima al primo giudice di avere ritenuto provata la circostanza posta alla base della disdetta immediata, secondo cui ella aveva zittito un'anziana ospite ponendole una mano sulla bocca, violando ripetutamente le chiare direttive della datrice di lavoro.

E. 11

L'art. 337 cpv. 1 CO prevede che una risoluzione immediata del rapporto di lavoro è possibile solo per causa grave, ovvero, in particolare, per ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto (cpv. 2). 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 sembra essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 138 I 116 consid. 6.3.1; sentenza del Tribunale federale 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2). Un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di lavoro – o che l'ha pregiudicata al punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più pensabile, costituisce una “mancanza grave”, per la quale si intende di regola la violazione di un obbligo contrattuale in specie a riguardo del dovere di diligenza e fedeltà del lavoratore. Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (DTF 142 III 579 consid. 4.2, 137 III 304 consid. 2.1.1; sentenza del Tribunale federale 4A_35/2017 del 31 maggio 2017 consid. 4.3). Sapere se in un caso concreto il licenziamento immediato è giustificato da una causa grave dipende dall'insieme delle circostanze. Sull'esistenza di una “causa grave” il giudice è tenuto a decidere secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), applicando le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); egli deve quindi considerare tutte le circostanze specifiche del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, la gravità, la frequenza o la durata delle mancanze rimproverate al lavoratore così come l'atteggiamento da lui assunto di fronte a sollecitazioni o avvertimenti formulate dal datore di lavoro (DTF 142 III 579 consid. 4.2; sentenza del Tribunale federale 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2).

E. 12

L'appellante critica l'apprezzamento delle prove operato dal Pretore aggiunto, osservando che lo stesso si baserebbe su un verbale concernente l'incontro dell'11 settembre 2018 redatto a posteriori, da lei nemmeno firmato, e sulle dichiarazioni dei testi _____ D_____ e _____ U_____, estensori del menzionato doc. 2 e/o comunque vicini alla convenuta e pertanto inattendibili, le cui dichiarazioni non hanno trovato conferma in altri atti istruttori, se non nel documento redatto da loro stessi. L'appellante si limita in sostanza a trascrivere le stesse argomentazioni già esposte in sede di conclusioni (conclusioni, pag. 8), proponendo un personale apprezzamento e una soggettiva interpretazione delle risultanze istruttorie, di modo che sul tema la censura si rivela irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). In ogni caso, contrariamente a quanto sembra pretendere l'appellante, il Pretore aggiunto non ha fondato il proprio giudizio solo sul contenuto del verbale doc. 2, bensì sulla linearità e univocità delle dichiarazioni dei testi _____

D _____, _____ U _____ e _____ C _____, i quali hanno confermato che l'attrice in occasione del colloquio dell'11 settembre 2018 aveva ammesso di avere posato una mano sulla bocca dell'ospite. In assenza di elementi oggettivi o ulteriori indizi atti a dimostrare l'inattendibilità o la falsità delle dichiarazioni dei testi, del tutto convergenti sul tema, la circostanza che essi siano dipendenti della convenuta e/o estensori del documento menzionato non è sufficiente per ritenere le loro dichiarazioni poco credibili. Trattandosi di una causa concernente il diritto del lavoro, un loro coinvolgimento in quanto superiori dell'attrice era peraltro inevitabile. A ciò si aggiunga che controparte non si è opposta alla loro audizione.

E. 13

In concreto, dall'istruttoria è emerso che un'anziana ospite, con una capacità cognitiva compromessa, in data 30 agosto 2018 durante l'esecuzione dell'igiene personale da parte delle assistenti di cura _____ C _____ e AP 1, ha iniziato ad agitarsi e a urlare (verbale _____ C _____, 13 novembre 2019, pag. 2; verbale AP 1 19 febbraio 2020, pag. 4). I testi _____ D _____, responsabile delle cure, e _____ U _____, infermiere responsabile delle cure, hanno confermato che durante il colloquio avvenuto l'11 settembre 2018 l'attrice aveva ammesso di avere posato in quel frangente una mano sulla bocca dell'anziana ospite e precisato " che si trattava di prassi comune e che era un modo per tranquillizzarla " (verbale 25 settembre 2019, pag. 4; verbale 13 novembre 2019, pag. 4). Dall'istruttoria non emerge invece alcunché in merito alle modalità o all'intensità del gesto, rispettivamente alla sua finalità, le dichiarazioni delle due persone direttamente coinvolte (l'attrice e _____ C _____) essendo divergenti e i testi _____ D _____ e _____ U _____ limitandosi a riportare la percezione e la valutazione di _____ C _____. In merito alla questione a sapere se fosse usuale posare una mano sulla bocca dei residenti per tranquillizzarli, dalla testimonianza della caporeparto emerge che presso la casa di riposo " non è prassi mettere una mano sulla bocca di un residente che urla ". La stessa ha inoltre spiegato che per la presa a carico dell'anziana ospite vi era " l'indicazione secondo cui qualora essa cominciasse a urlare opponendosi alle cure, si sarebbe dovuto sospendere le stesse, permettendole di calmarsi, uscendo dalla stanza ed eventualmente provando anche a sostituire la persona incaricata delle cure " (verbale 3 giugno 2020, pag. 2 e 3). Dato quanto precede, ben si può ammettere che l'attrice abbia posato una mano sulla bocca dell'anziana ospite che urlava, opponendosi alle cure, malgrado ciò non fosse prassi e non vi fosse un'indicazione di agire in tal senso. Contrariamente a quanto ritenuto dal Pretore aggiunto, tuttavia, dall'istruttoria non si può in alcun modo dedurre che l'attrice abbia agito " per zittire " l'ospite e " ripetutamente ". L'ammissione di quest'ultima durante l'incontro dell'11 settembre 2018, secondo cui una tale pratica sarebbe stata usuale nel reparto, non permette di desumere che l'attrice di tali gesti fosse l'attrice e non invece altri dipendenti.

E. 14

Dall'istruttoria è altresì emerso che a seguito di questo episodio, _____ C _____, presente al momento dei fatti e che aveva parzialmente assistito alla scena, nei giorni immediatamente successivi si è rivolta telefonicamente a _____ U _____, responsabile delle cure, segnalandogli quanto successo, il quale le ha dato appuntamento per il 4 settembre successivo per approfondire la questione (verbale 13 novembre 2019, pag. 3). L'attrice è stata assente per vacanza dal 4 all'8 settembre 2018, giorno in cui ha ripreso il lavoro svolgendo il turno di notte, mentre dall'11 settembre

seguinte, giorno in cui è stata convocata dai superiori, ha svolto il turno diurno (doc. 3).

E. 15

Il fatto di posare una mano sulla bocca nelle modalità rimproverate all'attrice a una persona anziana con un importante deficit cognitivo che, contestualmente all'esecuzione dell'igiene personale da parte di un'assistente di cura, esprime il proprio disagio urlando, rappresenta oggettivamente un comportamento inadeguato e lesivo della dignità umana; in quanto tale esso è suscettibile di configurare un maltrattamento (sulla nozione di maltrattamento cfr. Ufficio del medico cantonale/Ufficio degli anziani e delle cure a domicilio, Sospetto maltrattamento: linee guida e protocollo di gestione, giugno 2019, consultabile al sito: https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DSP/UMC/vigilanza/UMC_UACD_Rapporto_maltrattamento_2019.pdf). Nel caso di specie, l'intervento imputato alla dipendente non rispettava l'indicazione circa l'adeguata presa a carico dell'anziana ospite nel caso essa si fosse opposta alle cure. Sennonché, le circostanze che hanno condotto l'attrice a posare la mano sulla bocca della residente, l'intensità, le modalità, e le finalità di un tale atto (secondo l'attrice l'intenzione sarebbe stata quella di tranquillizzarla) non hanno potuto essere chiarite né è possibile dedurre alcunché dal solo gesto, lo stesso essendo stato descritto in maniera vaga e non essendo di per sé un'azione qualificante da cui desumere direttamente la gravità dell'agire, come è ad esempio il caso di uno sputo o di un pugno. Contrariamente a quanto ritenuto dal Pretore aggiunto e sostenuto dalla datrice di lavoro, dall'istruttoria non è nemmeno emerso che la dipendente fosse solita compiere simili gesti con l'anziana paziente o con altri ospiti della casa di riposo. Al riguardo nulla cambia l'episodio secondo cui l'attrice avrebbe "sgridato" un ospite che si rifiutava di bere, le cui modalità e circostanze, ancora una volta, non sono state chiarite dall'istruttoria. In concreto, inoltre, è proprio l'atteggiamento della datrice di lavoro che concorre a relativizzare la gravità del comportamento imputato all'attrice. I responsabili delle cure, superiori gerarchici dell'attrice, infatti, benché informati fin da subito dell'accaduto, ovvero già il 31 agosto 2018, hanno lasciato che la dipendente al rientro dalle vacanze l'8 settembre successivo riprendesse normalmente servizio e svolgesse il turno di notte nel reparto dove risiedeva l'anziana ospite, senza adottare alcuna misura (ad esempio cambiando il turno di lavoro della dipendente, spostandola di reparto o affiancandole un/a collega). Malgrado il tempo avuto a disposizione, la datrice di lavoro, che deve lasciarsi imputare l'agire dei responsabili delle cure ai quali ha delegato il compito di garantire un'adeguata presa a carico degli ospiti, non ha fatto nulla, manifestando in tal modo di non considerare intollerabile lo svolgimento delle usuali mansioni e il proseguimento del contratto, perlomeno fino al normale termine di disdetta. Nulla cambia il fatto che il contratto di lavoro prevedeva il licenziamento immediato nel caso in cui il dipendente avesse tenuto un comportamento inadeguato, l'esistenza di una causa grave è infatti lasciata per legge all'apprezzamento del giudice (art. 337 cpv. 3 CO). In queste circostanze se ne deve concludere che il licenziamento significato all'attrice il 12 settembre 2018 è ingiustificato, non essendo stata provata l'esistenza di una causa grave.

E. 16

Alla luce delle circostanze concrete, il licenziamento immediato significato all'attrice si rivela altresì ingiustificato siccome tardivo. 16.1 La legge prescrive che la disdetta per cause gravi di cui all'art. 337 CO dev'essere comunicata "immediatamente". Dottrina e giurisprudenza convergono tuttavia nel concedere alla parte che rescinde il contratto un termine di riflessione per comunicare la sua decisione, a patto che esso sia breve: un ritardo

nel reagire può infatti far apparire possibile la prosecuzione dei rapporti di lavoro sino alla scadenza del contratto mediante una disdetta ordinaria (DTF 123 III 86 consid. 2a). Secondo la giurisprudenza, alla parte contrattuale che intende porre fine “ immediatamente ” al contratto bastano di regola due o tre giorni lavorativi (Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3^a ed., p. 591; Streiff/Von Känel/Rudolph , Arbeitsvertrag, 7^a ed., n. 17 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail annoté, 2^a ed., n. 1.48 ad art. 337 CO; TF 21 giugno 1995 4C.282/1994 consid. 3a in JAR 1997 p. 208), dal momento in cui ha acquisito conoscenza certa della causa grave di licenziamento, per maturare la sua decisione e riunire le informazioni giuridiche necessarie (DTF 130 III 28 consid. 4.4). Un’ulteriore attesa, comunque limitata a qualche giorno, è ammissibile solo quando lo esigono circostanze particolari, ad esempio quando la parte è una persona giuridica, il cui processo decisionale è più complesso (DTF 138 I 113 consid. 6.3.2), quando vi è la necessità di discutere del prospettato licenziamento con una rappresentanza dei lavoratori o un avvocato o un sindacato (Wyler/Heinzer , op. cit., p. 592; TF 2 marzo 1999 4C.382/1998 consid. 1b, 24 agosto 2004 4C.348/2003 consid. 3.2), se occorre chiarire le circostanze che potrebbero dar luogo alla disdetta immediata (TF 13 agosto 2001 4C.116/2001 consid. 3c), oppure ancora se alla parte all’origine del licenziamento può ancora essere data l’occasione di riparare o ovviare al torto commesso (Rehbindler , Berner Kommentar, n. 16c ad art. 337 CO; Streiff/Von Känel/Rudolph , op. cit., ibidem; Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.51 ad art. 337 CO). Se l’addebito mosso al dipendente è chiaro sin dall’inizio e occorre solo stabilire se egli si è effettivamente comportato così come sospettato, si può esigere che il datore di lavoro rifletta già durante la fase di chiarimento su come sanzionare il comportamento del dipendente e che, pertanto, non appena ricevuta conferma dei suoi sospetti egli proceda subito al licenziamento (sentenza del TF 4C.188/2006 del 25 settembre 2006 consid. 2).

16.2 Il Pretore aggiunto ha ritenuto tempestiva la disdetta in tronco significata alla dipendente dopo 13 giorni dall’episodio posto a suo fondamento, tenuto conto delle vacanze di quest’ultima e della necessità di concederle la possibilità di prendere posizione sulla vicenda che le veniva contestata. Sennonché, come confermato dall’istruttoria, la dipendente ha ripreso servizio già l’8 settembre 2018 e nulla avrebbe oggettivamente impedito alla datrice di lavoro di organizzare l’incontro, poi avvenuto l’11 settembre successivo, già quel giorno e procedere poi subito al licenziamento (se ne ricorrevano gli estremi). A maggior ragione in concreto, ritenuto che _____ C _____ aveva segnalato ai suoi superiori l’episodio, avvenuto il 30 agosto 2018, già l’indomani e che la segnalante era stata sentita dal suo superiore già il 4 settembre successivo, la convenuta avrebbe avuto tutto il tempo per procedere in tal senso, ciò che però ha ommesso di fare. Ne discende che il licenziamento in tronco si rivela in ogni caso ingiustificato siccome tardivo.

E. 17

Il lavoratore licenziato con effetto immediato senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto (art. 337c cpv. 1 CO). Inoltre, il giudice può obbligare il datore di lavoro al pagamento di un’indennità al lavoratore (art. 337c cpv. 3 CO). Per quel che concerne la determinazione di tale indennità, il giudice gode di un ampio 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 manchevolezze (DTF 130 III 28 consid. 4.1 con riferimenti). 17.1 In concreto l’attrice ha diritto allo stipendio e al versamento della tredicesima mensilità fino al termine ordinario di disdetta, vale a dire fino

al 30 novembre 2018. Gli importi da lei indicati nel conteggio doc. L non sono stati adeguatamente contestati dalla datrice di lavoro nella loro entità. Ne discende che l'attrice ha diritto a ricevere l'importo di fr. 9'078.80 a titolo di salario e tredicesima, al netto delle deduzioni dei premi dovuti alle assicurazioni sociali, salvo il contributo LPP, che saranno pagati dalla datrice di lavoro in aggiunta a quanto versato al lavoratore, oltre la somma di fr. 372.90 a titolo di contributo LPP per i mesi di ottobre e novembre 2018 che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare se il contratto fosse stato disdetto in via ordinaria (al riguardo cfr. Streiff/Von Känel/Rudolph, op. cit., n. 15 ad art. 337c CO). 17.2

L'appellante chiede inoltre il versamento di un'indennità in applicazione dell'art. 337c cpv. 3 CO pari a sei mensilità di salario, limitata tuttavia all'importo di fr. 17'652.95 (per rimanere sotto la soglia del valore di causa di fr. 30'000.-). In concreto, tenuto conto del fatto, da una parte, che la datrice di lavoro ha licenziato con effetto immediato la dipendente, senza avere proceduto a ulteriori, opportune verifiche, che la dipendente in precedenza non era mai stata richiamata, della durata del contratto di lavoro, e, dall'altra, che il singolo episodio, benché rimasto indefinito nelle sue caratteristiche (consid. 13 – 15) non rappresenta comunque una buona pratica di presa a carico di una persona anziana con deficit cognitivo e che la dipendente ha trovato subito un altro impiego, come da lei ammesso (petizione, ad 4, pag. 4), si giustifica riconoscerle un'indennità di fr. 8'767.20, pari a due mesi di stipendio lordo. L'indennità prevista dall'art. 337c cpv. 3 non è soggetta a prelievi di contributi delle assicurazioni sociali, vista la sua natura particolare. L'importo va pertanto versato integralmente alla dipendente senza deduzioni sociali.

E. 18

Ne discende che l'appello dell'attrice è parzialmente accolto e la decisione impugnata deve essere riformata nel senso che la petizione è accolta per l'importo complessivo di fr. 18'218.90. Trattandosi di una causa derivante da una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Le ripetibili di prima e seconda sede seguono la soccombenza delle parti (art. 106 cpv. 1 CPC).

E. 19

Il valore litigioso della presente controversia raggiunge la soglia di fr. 15'000.- prevista dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per un eventuale ricorso al Tribunale federale. Per questi motivi, richiamati gli art. 95 e 106 e 114 CPC, decide: I. L'appello 7 ottobre 2020 di AP 1 è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 7 settembre 2020 della Pretura della Giurisdizione di Mendrisio-Sud, invariati gli altri dispositivi, è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta e di conseguenza la convenuta AO 1, è condannata a pagare all'attrice AP 1 l'importo di fr. 17'846.- al netto delle deduzioni dei premi dovuti alle assicurazioni sociali, salvo i premi LPP, e di fr. 372.90, oltre interessi al 5% dal 12 settembre 2018. 2. Non si prelevano spese processuali. AO 1 rifonderà a AP 1 fr. 1'500.- a titolo di ripetibili. II. Non si prelevano spese processuali per la procedura di appello. AO 1 rifonderà a AP 1 fr. 500.- a titolo di ripetibili di secondo grado. III. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio-Sud. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il 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).

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