

TI_GERICHTE 12.2020.63 vom 4. Februar 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-02-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2020.63

FR: TI_GERICHTE 12.2020.63 du 4 février 2021

IT: TI_GERICHTE 12.2020.63 del 4 febbraio 2021

Regeste

Fine del rapporto di lavoro: contratto di lavoro con durata massima o di durata indeterminata

Erwägungen

E. 4

L'appellante censura altresì la conclusione del Pretore aggiunto, secondo cui il rapporto di lavoro poteva essere disdetto unicamente alla scadenza annuale del 31 dicembre. A suo dire, il contratto avrebbe potuto essere disdetto secondo i termini e le scadenze previste dalle norme del CO, a cui il contratto rimandava. L'interpretazione data dal Pretore aggiunto alla clausola secondo cui il "rapporto di lavoro è garantito esclusivamente nell'ambito del progetto "POT-_____"; sarebbe contraria al suo tenore letterale e al suo scopo: essa sarebbe infatti stata pattuita per evitare che il contratto di lavoro potesse durare oltre il periodo per il quale la datrice di lavoro disponeva dei necessari finanziamenti e non per derogare al termine di disdetta. 4.1 Nella decisione impugnata il Pretore aggiunto ha ritenuto che dal tenore letterale della clausola non si potesse concludere che il 31 dicembre era il termine di scadenza contrattuale, posto come il soggetto della frase era il "rapporto di lavoro" e non il "progetto _____". Tenuto conto altresì del contenuto della disdetta 6 ottobre 2017, in cui la datrice di lavoro con riferimento alla nota clausola aveva indicato che la stessa garantiva "il rapporto di lavoro solo fino alla scadenza annuale" il primo giudice ne ha dedotto che il contratto di lavoro poteva essere disdetto unicamente una volta all'anno per la scadenza del 31 dicembre. 4.2 In concreto è pacifico che le parti, nel 2006, hanno sottoscritto un contratto di durata indeterminata. A seguito della nuova funzione assunta da AO 1 in seno al "POT-_____" (con relativo adeguamento salariale) nel nuovo contratto stipulato nel 2009 dalle parti è stata inserita la seguente clausola: "Questo rapporto di lavoro è garantito esclusivamente nell'ambito del progetto "POT-_____" e può terminare alla conclusione del progetto, con scadenza annuale al 31 dicembre. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto, fanno stato gli art. 319 e segg. CO". Contrariamente a quanto ritenuto dal Pretore aggiunto, dal tenore della clausola non può essere dedotto che la scadenza del 31 dicembre si riferisce al contratto per il fatto che il soggetto della frase è il "rapporto di lavoro". Se ciò è vero per la prima parte dell'enunciato, lo stesso non può chiaramente dirsi per la seconda parte. La dicitura "con scadenza annuale al 31 dicembre" potrebbe sì riferirsi al soggetto della frase ma potrebbe pure specificare il momento in cui si conclude il progetto. Così come formulata, infatti, la frase non indica chiaramente che il rapporto di lavoro ha scadenza annuale al 31 dicembre, bensì unicamente che esso è garantito nell'ambito del progetto e che può terminare alla conclusione dello stesso. Salvo far capo ad altri documenti, dalla sola formulazione non sarebbe possibile capire quando il progetto potrebbe concludersi, di modo che appare molto

più plausibile che l'aggiunta " con scadenza al 31 dicembre " sia stata inserita proprio quale complemento di specificazione riferito " alla conclusione del progetto ", posto che esso aveva appunto scadenza annuale al 31 dicembre e necessitava di essere rinnovato ogni anno (doc. 8 e 9). Dall'istruttoria è poi emerso che l'entità del finanziamento del programma di occupazione temporaneo _____ era stabilita, tra altre spese, anche sulla base dei costi del personale che si occupava della sua organizzazione e della sua attuazione (doc. 8 e 9), di modo che l'esistenza della convenzione e del relativo finanziamento erano una premessa essenziale per la datrice di lavoro per potere garantire la sostenibilità economica e la copertura dei salari dei dipendenti. La convenzione annuale con l'Ufficio delle misure attive poteva poi essere disdetta con un preavviso di quattro mesi per la fine di ogni mese, riservata la possibilità di disdetta immediata in caso di gravi inadempienze del beneficiario (art. 15 doc. 8, art.14 doc. 9), rispettivamente, il sussidio poteva essere sospeso o revocato in caso di mancato rispetto delle condizioni di sussidiamento (art. 15 doc. 9). In queste circostanze appare poco verosimile che la datrice di lavoro abbia voluto derogare ai termini legali dell'art. 335c CO, prevedendo la possibilità di disdire il contratto solo a un'unica scadenza annuale. La clausola in questione non poteva che essere intesa in buona fede se non con la volontà di sottolineare che il rapporto di lavoro dipendeva dal finanziamento da parte dell'Ufficio delle misure attive e che la sua esistenza era subordinata a quella della convenzione. Il mancato rinnovo o la disdetta di quest'ultima avrebbe pertanto potuto pure comportare la fine del contratto di lavoro e costituire in tal senso un legittimo motivo di disdetta. 4.3 Ne discende che su questo punto l'appello deve essere accolto e la decisione impugnata riformata, nel senso che, tenuto conto del termine di preavviso di tre mesi ai sensi dell'art. 335c CO e dell'inabilità lavorativa al 100% dal 28 dicembre 2017 al 13 gennaio 2018 (doc. M) la disdetta 6 ottobre 2017 ha effetto al 28 febbraio 2018 (art. 336c cpv. 2 e 3 CO).

E. 5

In merito all'entità delle pretese salariali, per quanto qui di interesse, l'appellante ritiene che dalle stesse andrebbero dedotte le indennità di disoccupazione percepite dall'attore, ritenuto che egli si sarebbe annunciato alla Cassa disoccupazione già in data 15 dicembre 2017, oltre che eventuali indennità per malattia. 5.1 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. 12.2002.169 dell'8 maggio 2003). Dai crediti dell'istante devono essere quindi dedotti gli importi a lui versati dalla Cassa disoccupazione. Con il pagamento quest'ultima diventa creditrice nei confronti del datore di lavoro limitatamente alle indennità giornaliere da essa versate all'assicurato (art. 29 cpv. 2 LADI). 5.2 Dal fascicolo richiamato agli atti risulta che l'attore si è annunciato alla Cassa disoccupazione il 15 dicembre 2017 ma ha iniziato a percepire le relative indennità solo a partire dal mese di aprile 2018, ritenuto che il diritto alle indennità di disoccupazione è iniziato a decorrere dal 1° marzo 2018 con l'apertura del termine quadro ma che nulla gli è stato versato per quel mese a seguito dei giorni di attesa (inc. rich. II, pag. 102, 106). Ne discende che in concreto nessuna deduzione per tale titolo deve essere applicata. 5.3 La censura riferita alle indennità per malattia o infortunio asseritamente percepite dall'attore, la cui deduzione non è mai stata fatta valere in prima sede e non essendo in alcun modo dimostrata la sua entità, oltre che irricevibile risulta pure infondata. 5.4 Ne discende che l'attore ha diritto al salario per il mese di gennaio 2018 e febbraio 2018 sulla base del salario da lui indicato negli

allegati preliminari (fr. 6'478.25 lordi mensili, comprensivo della tredicesima mensilità, doc. D). Dalla somma concernente lo stipendio per il mese di febbraio 2018 va dedotto il salario conseguito presso _____ durante il medesimo periodo, di fr. 4'150.05 lordi (comprensivo della tredicesima mensilità, doc. O). 5.5 In parziale accoglimento dell'appello principale la decisione impugnata deve essere riformata nel senso che la convenuta è condannata a pagare all'attore l'importo lordo complessivo di fr. 8'806.45 (fr. 6'478.25 per il mese di gennaio 2018 e fr. 2'328.20 per febbraio 2018). Per quanto concerne gli interessi di mora, gli stessi vanno riconosciuti al tasso legale del 5% a partire dal 21 febbraio 2018 su fr. 6'478.25, ritenuto che la prima valida interpellazione relativa al salario del mese di gennaio 2018 è costituita dallo scritto 20 febbraio 2018 agli atti (doc. S), e dal 1° marzo 2018 su fr. 2'328.20, ritenuto che nel caso, qui verificatosi, in cui un contratto prende fine a seguito di una disdetta, il debitore risulta in mora per legge, senza necessità di una formale interpellazione, già a partire da quella data (sentenza del Tribunale federale 4C.320/2005 consid. 6.1 del 20 marzo 2006 con riferimenti). Sull'appello incidentale

E. 6

Con l'appello incidentale l'attore, ribadendo il carattere abusivo della disdetta significata dalla datrice di lavoro il 6 ottobre 2017, rimprovera al Pretore aggiunto di non avere riconosciuto il vero e reale motivo del suo licenziamento. Esso sarebbe da ricondurre alla segnalazione da lui inoltrata all'Ufficio delle misure attive dell'impiego a scopo privato da parte di _____ S _____ di assicurati partecipanti al progetto POT-_____. Tale circostanza sarebbe l'evento temporalmente più vicino alla disdetta a lui significata per ritorsione proprio da parte di _____ S _____, che avrebbe rivestito un ruolo dirigenziale e decisionale all'interno dell'AP 1. Al riguardo critica il Pretore aggiunto per non avere considerato tutta una serie di circostanze e di avere fondato la sua conclusione solo sulle allegazioni e sulle prove della datrice di lavoro.

E. 7

Nella decisione impugnata il Pretore aggiunto ha negato il carattere abusivo della disdetta, accertando, sulla base delle risultanze istruttorie, in particolare dalle prove documentali e dalle testimonianze, che le problematiche comportamentali nonché le carenze professionali imputabili all'attore costituissero i reali motivi alla base del licenziamento. Il primo giudice ha escluso che l'occupazione a scopi privati di lavoratori partecipanti al programma occupazionale da parte di _____ S _____, circostanza riconosciuta e ritenuta ingiustificata dalla stessa datrice di lavoro, fosse stata la causa determinante della disdetta, posto che la datrice di lavoro era risultata estranea alla vicenda.

E. 8

Nell'art. 336 CO vengono elencati alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta del contratto di lavoro ma la caratterizzano come abusiva, con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per giurisprudenza invalsa, l'elencazione dei motivi menzionati nella disposizione non è esaustiva. Situazioni diverse da quelle elencate nella legge possono costituire un congedo abusivo; tuttavia, tali situazioni devono essere di gravità paragonabile ai casi espressamente menzionati nell'art. 336 CO (DTF 136 III 513 consid. 2.3). Giusta l'art. 336 cpv. 1 lett. d CO la disdetta è in particolare abusiva se data poiché il destinatario ha fatto valere in buona fede delle pretese che discendono dal contratto di lavoro. Questo disposto riguarda in particolare la disdetta di ritorsione e tende a impedire che il licenziamento sia utilizzato per punire il lavoratore nell'aver fatto valere

delle pretese nei confronti del datore di lavoro supponendo, in buona fede, che questi diritti gli erano dovuti. Per prassi costante importa poco sapere se i diritti invocati in buona fede fossero realmente fondati (TF 4C.34/2006 del 4 maggio 2006 consid. 3.2 e riferimenti). Se non è necessario che le pretese rivendicate dal lavoratore siano le sole all'origine della rescissione del contratto, occorre nondimeno che le stesse costituiscano un motivo determinante. In altre parole questo motivo deve avere fortemente contribuito a influenzare la decisione del datore di lavoro di licenziare il lavoratore (136 III 513 consid. 2.4; TF 4C.50/2005 del 16 giugno 2005 consid. 3.1; SJ 1993 pag. 360). Fra le disdette di ritorsione si possono annoverare anche i casi in cui il lavoratore viene licenziato in seguito a una segnalazione ("whistleblower") di pratiche illegali o di abusi sul posto di lavoro, purché egli agisca in buona fede, ovvero nella convinzione che la sua denuncia sia fondata, nel rispetto degli interessi del datore di lavoro e dei terzi, come pure sia rispettosa del principio di proporzionalità, tenuto conto dell'obbligo di discrezione del dipendente (Streiff/von Känel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, n. 8 ad art. 336 CO). A norma dell'art. 321a CO, l'obbligo di discrezione si estende non solamente ai fatti che il datore di lavoro ha espressamente qualificato segreti, ma anche a quelli in cui appare, secondo le circostanze, che il datore di lavoro ne voglia impedire la divulgazione; l'interesse legittimo al mantenimento al segreto è presunto. In generale nei casi in cui l'attività del datore di lavoro causa o può causare illecitamente un danno a terzi, il lavoratore può far valere un interesse superiore a violare il segreto, se egli stesso rispetta il principio di proporzionalità. Di regola quindi egli deve interpellare dapprima il datore di lavoro e poi l'autorità competente (DTF 127 III 310 consid. 5a).

E. 9

A sostegno della sua tesi l'appellante incidentale ha dapprima evidenziato che l'evento temporalmente più prossimo alla disdetta del 6 ottobre 2017 sarebbe costituito dalla sua segnalazione all'Ufficio delle misure attive dell'impiego a scopo privato di partecipanti al programma occupazionale da parte di _____ S _____, segretaria della datrice di lavoro. Il teste _____ G _____, dipendente dell'Ufficio delle misure attive all'epoca dei fatti, ha confermato l'avvenuta denuncia da parte di AO 1, situandola "nel mese di agosto, fine agosto 2017" (verbale 20 marzo 2019, pag. 7). Dall'istruttoria è tuttavia pure emerso che a seguito di una segnalazione del sindacato _____, il 27 luglio 2017 il menzionato ufficio ha informato il direttore della datrice di lavoro di "presunte leggerezze dell'AO 1 nel proporre stage aziendali", chiedendogli di "verificare e mandarci appena possibile delle osservazioni in merito", ciò che è avvenuto con lo scritto del 26 settembre 2017 (doc. 6), dopo avere esaminato la documentazione inviata dal sindacato, averla sottoposta all'attore nel colloquio del 28 luglio 2017, avere "approfondito i diversi aspetti sollevati nella segnalazione di _____" e "analizzato l'operato del coach per il caso V. ma anche per altri casi analoghi", concludendo che "abbiamo constatato altre situazioni inopportune che ci ha indotto a procedere con misure correttive interne al fine di evitare, in futuro, simili "leggerezze" nell'organizzazione di prove di lavoro e candidature ad assunzioni" (doc. 6). Contrariamente a quanto preteso dall'appellante incidentale la sua denuncia all'Ufficio delle misure attive del mese di "agosto, fine agosto 2017" non è l'evento più prossimo alla disdetta del 6 ottobre 2017. Dalla cronologia degli eventi risulta che la denuncia all'Ufficio delle misure attive dell'agosto 2017 è stata inoltrata dall'attore dopo la segnalazione del sindacato _____ alla datrice di lavoro circa le presunte irregolarità da lui commesse e dopo che quest'ultima aveva avviato le necessarie verifiche e lo aveva sentito per chiarire la sua posizione. Tale

denuncia sembra essere piuttosto correlata alla situazione che si era venuta a creare in relazione ai fatti denunciati dal sindacato e di cui lui era ritenuto responsabile. La disdetta del 6 ottobre 2017 è invece immediatamente successiva alle conclusioni della datrice di lavoro del 26 settembre 2017, da lei formulate dopo avere esperito le necessarie verifiche per chiarire i diversi aspetti della segnalazione del sindacato, di modo che sembra più plausibile il nesso temporale con quest'ultimo scritto piuttosto che con la denuncia dell'attore all'Ufficio delle misure attive del mese di agosto 2017, delle cui conseguenze nulla si sa. Del resto se questa fosse stata l'evento determinante, non si capisce il motivo per cui la datrice di lavoro non abbia significato all'attore il licenziamento già nel mese di settembre, senza aspettare la conclusione delle verifiche in atto a seguito della segnalazione del sindacato.

E. 10

Nel prosieguo l'appellante incidentale critica il Pretore aggiunto per avere ritenuto l'AP 1 estranea all'impiego per scopi privati di alcuni partecipanti al programma occupazionale. Al riguardo adduce tutta una serie di circostanze, non considerate dal primo giudice, da cui emergerebbe come l'agire di _____ S_____ dovrebbe essere imputato alla datrice di lavoro, ritenuto il ruolo dirigenziale da essa rivestito all'interno dell'AP 1. Egli evidenzia altresì di non avere avuto altra scelta se non quella di rivolgersi direttamente all'Ufficio delle misure attive, vista l'assenza di un servizio di compliance all'interno della datrice di lavoro. Tali circostanze non possono essere prese in considerazione essendo state adottate per la prima volta solo in sede conclusionale e con ciò tardivamente (art. 229 e 317 cpv. 1 CPC; II CCA 1° aprile 2014 inc. n. 12.2013.63, 18 agosto 2014 inc. n. 12.2014.62, 27 gennaio 2015 inc. n. 12.2013.152). In replica l'attore si è infatti limitato ad allegare, in via subordinata, che il vero motivo della disdetta sarebbe stato l'aver messo in discussione l'impiego di assicurati per scopi privati da parte di _____ S_____, segretaria dell'AP 1, senza tuttavia sostanziare la sua allegazione, ciò che è avvenuto solo con le conclusioni, e con ciò tardivamente.

E. 11

L'appellante incidentale censura poi l'apprezzamento delle prove operato dal Pretore aggiunto, il quale avrebbe negato il carattere abusivo della disdetta fondandosi unicamente sulle prove offerte dalla datrice di lavoro a sostegno delle sue allegazioni, di cui, in parte, contesta la valenza probatoria. In merito alle dichiarazioni dei testi _____ F_____ e _____ S_____, l'attore contesta la valenza probatoria a fronte del ruolo dirigenziale da essi rivestito nella gestione dell'AP 1. Da una parte evidenzia il loro interesse nell'esito della lite e, dall'altra, critica il Pretore aggiunto per averli considerati come testi e non alla stregua di una parte ai sensi degli artt. 191 segg. CPC. Preliminarmente occorre rilevare che l'audizione in qualità di testimoni di _____ F_____ e _____ S_____ è stata offerta in prima sede, oltre che dalla convenuta, anche dall'attore medesimo, il quale è malvenuto a contestare ora la modalità di assunzione delle loro dichiarazioni. Giova poi aggiungere che anche l'interrogatorio di una parte ai sensi dell'art. 191 CPC costituisce un mezzo di prova (cfr. art. 168 CPC) su cui il giudice può fondarsi per emanare il suo giudizio (Weibel/Walz , in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Kommentar, 3^a ed., n. 5 ad art. 191/192 CPC; TF 3 febbraio 2015 4A_498/2014 consid. 3.3, 3 luglio 2015 5A_113/2015 consid. 3.2) e nulla permette di concludere che la sua valenza probatoria sia ridotta rispetto ad altre prove, rispettivamente che le sue risultanze siano da ritenere solo qualora abbiano trovato

conferma in altre prove (Weibel/Walz , op. cit., ibidem). Ciò detto, nel caso specifico, la deposizione resa dai testi è del tutto credibile. Le loro dichiarazioni, oltre a essere lineari e dettagliate hanno trovato pure riscontro in altre risultanze istruttorie, in particolare negli scambi di posta elettronica di cui ai doc. 4 e 6 e nelle audizioni dei testi _____ P _____ (verbale 20 novembre 2019, pag. 6) e _____ G _____ (verbale 8 gennaio 2020, pag. 2) che hanno confermato le problematiche riferite all'operato dell'attore nell'assegnazione dei posti di stages. Le dichiarazioni del direttore e della segretaria sono peraltro state confermate pure con riferimento alle problematiche comportamentali rimproverate all'attore, risultanti dai documenti " confezionati " dal direttore (doc. 3 e 5; teste _____ Gu _____, verbale 2 ottobre 2019, pag. 4; _____ V _____, verbale 20 novembre 2019, pag. 7; F _____, verbale 11 settembre 2019, pag. 2), il cui contenuto è da ritenere veritiero. In assenza di migliori circostanze atte a far dubitare della fedeltà delle deposizioni di _____ F _____ e _____ S _____, il solo fatto che questi rivestissero un ruolo decisionale all'interno della convenuta non basta di per sé ancora per potere fare astrazione dalla loro deposizione.

E. 12

Ciò premesso, l'istruttoria ha permesso di confermare un comportamento dell'attore poco incline a conformarsi alle direttive di condotta a lui espressamente formulate in più occasioni dalla direzione già a partire dal 2015 a seguito dei toni polemici da lui usati con i consulenti dell'Ufficio di collocamento (testi _____ F _____, verbale 20 marzo 2019, pag. 3 e 4, F _____, verbale 11 settembre 2019, pag. 2, doc. 3 e 4), della mancata collaborazione verso i colleghi (doc. 5; testi _____ Gu _____, verbale 2 ottobre 2019, pag. 4, _____ V _____, verbale 20 novembre 2019, pag. 7, _____ F _____, verbale 20 marzo 2019, pag. 2 segg.) oppure dell'atteggiamento inopportuno avuto con i partecipanti al programma occupazionale (testi _____ Gu _____, verbale 2 ottobre 2019, pag. 4, _____ V _____, verbale 20 novembre 2019, pag. 7; _____ F _____, verbale 20 marzo 2019, pag. 5; doc. 5). D'altro lato le risultanze istruttorie hanno pure confermato carenze professionali dell'attore nell'assegnazione degli stages sui cantieri, emerse a seguito della segnalazione del sindacato _____ nel corso del mese di luglio 2017 e ritenute gravi, dovute al mancato controllo da parte dell'attore dell'affidabilità delle imprese edili, della sicurezza sul cantiere o del rispetto delle disposizioni del CCL applicabile (verbale di udienza testi _____ G _____, verbale 8 gennaio 2020, pag. 1 e 2, _____ P _____, verbale 20 novembre 2019, pag. 5 e seg., _____ F _____, verbale 20 marzo 2019, pag. 3 doc. 6). In tali circostanze è pertanto a giusta ragione che il Pretore aggiunto ha negato il carattere abusivo del licenziamento.

E. 13

La censura concernente il calcolo delle pretese salariali deve essere disattesa, l'attore medesimo avendo quantificato in prima sede il suo salario mensile in fr. 6'478.25 lordi, sulla base del doc. D, come correttamente ritenuto dal Pretore aggiunto (cfr. petizione consid. 6, conclusioni consid. 3, pag. 21 seg.). In merito alla decorrenza degli interessi di mora, infine, si rileva che contrariamente a quanto pretende l'appellante incidentale, nel caso di disdetta ordinaria la fine del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 339 cpv. 1 CO corrisponde alla data di scadenza del contratto, tenuto conto del termine di preavviso e di

eventuali sospensioni (art. 336 cpv. 2 e 3 CO) e non si intende la fine “de facto” dello stesso, ciò anche nel caso in cui il dipendente venga esentato da prestare il lavoro

E. 14

Ne discende che per i motivi suesposti l'appello incidentale, per quanto ricevibile, deve essere respinto. Sulle spese giudiziarie

E. 15

In conclusione, l'appello principale 22 maggio 2020 della convenuta deve essere accolto parzialmente con conseguente riforma della decisione impugnata nel senso che la petizione è accolta per l'importo di fr. 8'806.45 mentre l'appello incidentale 12 agosto 2020 dell'attore, nella misura in cui è ricevibile, va respinto integralmente. L'esito del presente giudizio comporta una riforma delle spese giudiziarie di prima sede, che seguono la relativa soccombenza della parti e sono determinate sulla base di un valore litigioso di fr. 45'045.15. Gli oneri processuali di prima sede, compresi quelli della procedura di conciliazione, sono posti a carico di AO 1 in ragione di 4/5 mentre la rimanenza è a carico della convenuta. L'indennità per ripetibili piena può essere determinata nel 15% del valore di causa (come ritenuto dal Pretore aggiunto e non contestato dalle parti), vale a dire a un importo di fr. 6'750.-. Tenuto conto della vicendevole soccombenza delle parti (4/5 e 1/5) e compensate le rispettive indennità, l'attore verserà alla convenuta fr. 4'050.- a titolo di ripetibili parziali.

E. 16

Le spese giudiziarie di seconda sede seguono la soccombenza (art. 106 CPC). Per quanto riguarda l'appello principale, il valore litigioso (determinante anche per un eventuale ricorso al Tribunale federale) ammonta a fr. 18'265.-. Le spese processuali di fr. 1'500.-, calcolate in base agli art. 2, 7 e 13 LTG, sono poste a carico delle parti in ragione di ½ ciascuno, compensate le ripetibili. Per quanto concerne l'appello incidentale, il valore litigioso (determinante anche per un eventuale ricorso al Tribunale federale) è pari a fr. 21'420.50 (fr. 39'686.10 ./ fr. 18'265.60). Le spese processuali, calcolate in base agli art. 2, 7 e 13 LTG, ammontano a fr. 1'500.-. Le ripetibili, calcolate sulla base dell'art. 11 cpv. 1, cpv. 2 lett. a e cpv. 5 RTar, tenuto pure conto delle spese e dell'IVA, sono quantificate in fr. 1'500.-. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 95 e 106 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, decide: I. L'appello 22 maggio 2020 dell'AP 1 è parzialmente accolto . Di conseguenza la sentenza 21 aprile 2020 della Pretura di Mendrisio - Sud, invariati gli altri dispositivi, è riformata come segue: 1. La petizione è parzialmente accolta . 1.1 L'AP 1 è condannata al pagamento a favore di AO 1 dell'importo di fr. 8'806.45 lordi oltre interessi del 5% dal 21 febbraio 2018 su fr. 6'478.25 e dal 1° marzo 2018 su fr. 2'328.20. 1.2 Sull'importo dovuto andranno corrisposti gli oneri sociali come per legge. 2. La tassa di giustizia di fr. 4'000.-e le spese di fr. 1'000.-, oltre alle spese giudiziarie della procedura di conciliazione di fr. 500.-, sono poste a carico di AO 1 in ragione di 4/5 e per la rimanenza di 1/5 sono a carico dell'AP 1, alla quale AO 1 corrisponderà l'importo di fr. 4'050.- a titolo di ripetibili. II. Gli oneri processuali della procedura dell'appello principale di fr. 1'500.- sono poste a carico delle parti in ragione di ½ ciascuno. Compensate le ripetibili. III. L'appello incidentale 12 agosto 2020 di AO 1 è respinto. IV. Gli oneri processuali della procedura dell'appello incidentale di fr. 1'500.- sono posti a carico di AO 1, che rifonderà alla controparte fr. 1'500.- per ripetibili. V. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio Sud. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente La vicecancelliera

Rimedi giuridici (pagina seguente) 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.