

TI_GERICHTE 12.2021.150 vom 21. März 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-03-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.150

FR: TI_GERICHTE 12.2021.150 du 21 mars 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2021.150 del 21 marzo 2022

Erwägungen

E. 21

marzo 2016 (doc. F) AP 1 ha disdetto il contratto di lavoro in via ordinaria con effetto dal successivo 30 giugno (nel rispetto del termine di preavviso di 3 mesi), concordando poi con AO 1 che dall'8 aprile a fine giugno quest'ultima avrebbe usufruito delle ferie arretrate (cfr. risposta p. 12; duplica p. 12; doc. 5 e GG; interrogatorio dell'attrice p. 2; teste B_____ L_____ p. 2), e il 21 novembre 2016 (doc. 21) l'ha ulteriormente disdetto, questa volta in via straordinaria e con effetto immediato.

Nel frattempo AO 1, oltre ad essere già risultata inabile al lavoro per malattia durante 4 giorni dal 5 all'8 aprile 2016 (cfr. doc. 8 e L), il 16 agosto 2016 (doc. H) ha comunicato a AP 1 di essere incinta dal precedente 19 maggio (doc. I). Essa ha poi partorito il 4 marzo 2017 (doc. V).

2. Con petizione 6 aprile 2017 AO 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire, ha convenuto in giudizio AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2, per ottenerne la condanna al pagamento di complessivamente fr. 154'910.85 oltre interessi. Essa ha segnatamente preteso fr. 69'384.15 a titolo di retribuzione per i mesi luglio 2016 - marzo 2017, fr. 38'546.75 a titolo di retribuzione riferita al periodo di 16 settimane dopo il parto e al mese di preavviso rimasto in sospeso, fr. 16'096.70 a titolo di bonus per il 2015 e per il 2016, fr. 29'883.25 a titolo di 79.5 giorni di ferie non godute e fr. 1'000.- a titolo di risarcimento danni per pregiudizio morale. Essa ha pure postulato il rigetto in via definitiva delle opposizioni interposte ai PE n. _____05 e _____30 dell'UE di Frick.

La convenuta si è integralmente opposta alla petizione.

Diversamente dall'attrice, la convenuta si è integralmente opposta all'istanza di intervento in lite a titolo principale.

8. Giusta l'art. 336c cpv. 1 CO, il datore di lavoro, dopo il tempo di prova, non può disdire il rapporto di lavoro, né allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio (lett. b), né durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice (lett. c). Il cpv. 2 della norma dispone poi che la disdetta data durante uno di questi periodi è nulla, mentre che, se è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

9. La convenuta non può essere seguita laddove ha preteso che l'attrice avrebbe in realtà messo fine al contratto di lavoro tra le parti già nel luglio 2016, avendo iniziato a lavorare presso il concorrente S_____ SA, ciò che imporrebbe di respingere sia la petizione sia

l'istanza di intervento in lite a titolo principale.

È ben vero che durante quel mese, l'attrice, che con l'accordo della convenuta (cfr. doc. 7) stava allora usufruendo delle sue ferie arretrate fino alla scadenza del termine di disdetta prorogato al 31 luglio 2016 (cfr. consid. 13.1.1), era logicamente alla ricerca di un'altra occupazione. È però parimenti vero che la convenuta non ha sufficientemente provato, non potendosi tra l'altro far capo a testimoni che riportavano quanto riferito loro da terze persone non meglio indicate, che in quel mese l'attrice abbia trovato lavoro presso il concorrente S_____ SA. L'istruttoria di causa ha in effetti permesso di accertare unicamente che l'attrice in quel mese si era recata presso gli uffici di S_____ SA in alcune occasioni (e meglio per alcuni giorni sull'arco di una settimana e mezzo [cfr. interrogatorio dell'attrice p. 2], rispettivamente per breve tempo [cfr. testi M_____ S_____ p. 5 e S_____ I_____ p. 6]), che a quel momento le era stato riservato un posto auto (cfr. doc. 11; interrogatorio dell'attrice p. 2), che in quelle occasioni aveva avuto modo di discutere con l'amministratore unico di quella società D_____ C_____ in vista di una sua assunzione quale direttrice (cfr. interrogatorio dell'attrice p. 2) e che essa, così richiesta e per permettere una verifica delle sue competenze, aveva allora svolto qualche ora di lavoro a titolo gratuito (cfr. interrogatorio dell'attrice p. 2; teste S_____ I_____ p. 6). Ma soprattutto, nonostante l'amministratore unico di quella società possa aver detto a un dipendente che essa doveva subentrare al precedente direttore (cfr. teste M_____ S_____ p. 5) o possa anche averla presentata a un altro dipendente quale futura direttrice (cfr. teste S_____ I_____ p. 6), è poi risultato che tra quelle parti non è stato concretamente concluso alcun contratto né in quel mese né in quelli successivi (cfr. dichiarazione di D_____ C_____ nel doc. DD; interrogatorio dell'attrice p. 2; teste G_____ D_____ p. 1 seg.), che l'attrice non è mai stata pagata per i giorni in cui si era recata presso S_____ SA (cfr. dichiarazione di D_____ C_____ nel doc. DD; interrogatorio dell'attrice p. 2; teste G_____ D_____ p. 1) e che essa nemmeno è stata indicata tra i dipendenti della stessa negli atti ufficiali della società (cfr. teste G_____ D_____ p. 1 seg. e la relativa documentazione assicurativa, LPP, SUVA, AVS e AF da lui prodotta sub doc. rich. I°). La società aveva in definitiva optato allora per un altro candidato (cfr. doc. CC; interrogatorio dell'attrice p. 2; teste S_____ I_____ p. 6) e l'aveva poi assunta solo dal 1° gennaio 2018 (cfr. testi G_____ D_____ p. 2 e S_____ I_____ p. 6; interrogatorio dell'attrice p. 2).

10. È parimenti a torto che la convenuta ha preteso che il contratto di lavoro tra le parti sarebbe comunque terminato sempre nel luglio 2016, siccome l'attrice avrebbe abbandonato il lavoro ex art. 337d CO, il che imporrebbe nuovamente di respingere sia la petizione sia l'istanza di intervento in lite a titolo principale.

Il fatto che il 28 giugno 2016 (cfr. doc. BB) l'attrice abbia riconsegnato il telefono portatile, il caricatore e le chiavi degli uffici della convenuta è del tutto irrilevante sul tema, atteso che la riconsegna faceva in realtà seguito a una richiesta in tal senso formulata il 24 giugno 2016 dalla controparte (cfr. doc. AA).

E la convenuta nemmeno poteva desumere in buona fede l'esistenza di un abbandono del posto di lavoro dal solo fatto che l'attrice non abbia risposto a una serie di missive inviatele tra il giugno e l'agosto 2016, segnatamente alla lettera 14 giugno 2016 (doc. 7)

con cui le era stato chiesto di indicare se aveva o meno già trovato un'altra occupazione per il mese successivo, alla lettera 13 luglio 2016 (doc. 9) con cui le era stato chiesto di sottoscrivere una dichiarazione nella quale attestava di aver riconsegnato tutti gli eventuali documenti, prezzi, liste, ecc. di cui era venuta in possesso durante il rapporto di lavoro, alla lettera 10 agosto 2016 (doc. 23) con cui era stata ribadita quest'ultima richiesta e alla lettera 19 agosto 2016 (doc. 24) con cui, facendo riferimento a quei due precedenti scritti, era stata nuovamente richiesta di fornire quella dichiarazione.

11. La convenuta ha osservato che in ogni caso a seguito del licenziamento in tronco significato all'attrice il 21 novembre 2016 (doc. 21), a suo dire del tutto giustificato, il contratto tra le parti era ormai terminato e la controparte non poteva più pretendere nulla per il periodo successivo. Il rilievo è parzialmente fondato.

La convenuta ha in sé ragione laddove ha evidenziato che in forza di un licenziamento in tronco, sia esso giustificato o meno, il rapporto di lavoro prende senz'altro fine dal momento della sua notifica alla controparte (cfr. DTF 117 II 270 consid. 3b).

Essa ha pure ragione laddove ha indicato che in presenza di un licenziamento in tronco giustificato (non così però in presenza di un licenziamento in tronco ingiustificato) la controparte non può più pretendere nulla per il periodo successivo. Sennonché, nel caso di specie il licenziamento in tronco da lei significato il 21 novembre 2016 non può essere assolutamente considerato giustificato. Confrontato con un giudizio pretorile che aveva ritenuto ingiustificato quel provvedimento in assenza di prove sufficienti atte a confermare un coinvolgimento dell'attrice nei fatti a lei allora ascritti (e meglio nella presunta introduzione, il 2 agosto 2016, nei suoi uffici allo scopo di accedere alla postazione della collega B_____ L_____ e di appropriarsi di dati sensibili) e per il grave ritardo con cui quei fatti erano stati sanzionati (la loro scoperta risalendo al più tardi nel settembre 2016), in questa sede la convenuta, in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC; cfr. DTF 138 III 374 consid. 4.3.1; TF 4A_396/2019 del 16 gennaio 2020 consid. 3.3.1), si è in effetti limitata a rimandare genericamente sul tema alle argomentazioni da lei esposte a p. 15 delle sue arringhe finali, nelle quali oltretutto nemmeno vi era traccia di considerazioni a sostegno della tempestività di quel licenziamento.

12. Alla luce di quanto precede, si deve concludere che il contratto di lavoro tra le parti, la cui durata era stata prorogata a seguito dei due menzionati periodi di sospensione, è terminato il 21 novembre 2016, in virtù di un licenziamento in tronco ingiustificato da parte della convenuta (senza il quale il rapporto contrattuale sarebbe giunto a scadenza il 30 agosto 2017).

13. Il Tribunale federale ha già avuto modo di stabilire che il fatto che il contratto di lavoro sia stato disdetto in via ordinaria e che in seguito il relativo termine di disdetta sia stato sospeso ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO non modifica i diritti e gli obblighi delle parti (cfr. TF 4C.259/2003 del 2 aprile 2004 consid. 2.1). Il lavoratore deve fornire la sua prestazione dal momento che ha recuperato la sua capacità al lavoro e in tal caso il datore di lavoro rimane tenuto a pagare il salario. Se non esegue la sua prestazione lavorativa senza essere impedito da un motivo riconosciuto, il lavoratore è in mora (art. 102 segg. CO) e in tal caso il datore di lavoro può rifiutarsi di pagare il salario (art. 82 CO). A sua volta, anche il datore di lavoro può però trovarsi in una situazione di mora. Se impedisce colposamente l'esecuzione del lavoro oppure si trova in mora nell'accettazione per altri motivi, il datore

di lavoro deve pagare il salario senza che il lavoratore debba ancora fornire la sua prestazione (art. 324 cpv. 1 CO). La mora del datore di lavoro presuppone di principio che il lavoratore abbia offerto i suoi servizi. Il lavoratore che ha appena recuperato la sua capacità al lavoro non può tuttavia essere rimproverato per non aver offerto i suoi servizi laddove il datore di lavoro l'ha esonerato dall'obbligo di lavorare fino alla scadenza del termine di disdetta oppure laddove il datore di lavoro non avrebbe palesemente accettato la prestazione lavorativa offerta (cfr. DTF 135 III 349 consid. 4.2); non così laddove la gravidanza annunciata durante il termine di disdetta dalla lavoratrice, precedentemente liberata dall'obbligo di lavorare durante il periodo di disdetta oppure fino a una data determinata, comporta un prolungamento del rapporto di lavoro di più di un anno, poiché in tal caso il datore di lavoro può desiderare di occupare nuovamente la dipendente, sicché in tale evenienza la lavoratrice è tenuta ad offrire i suoi servizi (cfr. TF 4A_464/2018 del 18 aprile 2019 consid. 4.2.1, 4A_587/2020 del 28 maggio 2021 consid. 5.1).

La situazione è tuttavia diversa se il contratto di lavoro è stato disdetto in tronco. Per l'Alta Corte, il licenziamento in tronco, anche se dato durante un periodo di protezione dell'art. 336c CO, è in effetti esclusivamente retto dagli art. 337 segg. CO. Che sia tardivo, giustificato o ingiustificato, il licenziamento in tronco pone fine al rapporto di lavoro; l'incapacità ulteriore del lavoratore è priva di incidenza; egli non deve più offrire i suoi servizi (cfr. TF4A_372/2016 del 2 febbraio 2017 consid. 5.4 e 6.1, 4A_35/2017 del 31 maggio 2017 consid. 4.1, 4A_431/2017 del 2 maggio 2018 consid. 5.2 e 5.3).

13.1. Tenuto conto dei principi giurisprudenziali appena esposti, è ora possibile stabilire se l'attrice possa o meno pretendere di essere remunerata nei vari periodi oggetto della causa.

13.1.1. periodo 1° luglio 2016 - 31 luglio 2016

Il periodo in questione si estende dal giorno successivo alla scadenza originaria del termine di disdetta (di cui al doc. F) al momento in cui quest'ultimo termine è apparentemente giunto a scadenza a seguito dei 4 giorni di malattia occorsi all'attrice nell'aprile 2016 (art. 336c cpv. 1 lett. b, cpv. 2 e 3 CO).

Ora, è incontestabile, e a ben vedere è persino incontestato avendolo per finire ammesso la stessa convenuta nel suo allegato conclusionale (p. 15 e 20), che in quel periodo l'attrice, pur non avendo lavorato, debba essere regolarmente retribuita.

Con scritto 14 giugno 2016 (doc. 7) la convenuta aveva in effetti comunicato alla controparte che al 30 giugno 2016 le spettavano ancora 23.5 giorni di ferie arretrate (in tal senso pure il doc. 6), aggiungendo che i 21 giorni relativi al mese di luglio le sarebbero stati pagati qualora per quel mese avesse già trovato un'altra occupazione, rispettivamente avrebbero dovuto essere da lei usufruiti (con in tal caso l'implicito diritto a percepire il salario) qualora in quel mese fosse risultata ancora disoccupata. E nel caso di specie, come si è visto, si era per l'appunto verificata questa seconda eventualità, poco importando invece se l'attrice non abbia ritenuto di rispondere a quello scritto.

13.1.2. periodo 1° agosto 2016 - 16 agosto 2016

Il periodo in questione si estende dal giorno successivo all'apparente scadenza, nel frattempo prorogata di un mese a seguito della malattia dell'attrice nell'aprile 2016, del termine di disdetta (di cui doc. F) al momento in cui quella parte ha comunicato alla convenuta di essere incinta dal 19 maggio 2016.

Anche in questo caso, l'attrice, pur non avendo prestato la sua attività lavorativa, può senz'altro pretendere di essere retribuita.

In base alla giurisprudenza riassunta in precedenza, per poter pretendere una remunerazione in quel particolare periodo, nel quale le parti non sapevano invero che il contratto fosse ancora in vigore a seguito della gravidanza dell'attrice (art. 336c cpv. 1 lett. c e cpv. 2 CO), quest'ultima avrebbe in effetti dovuto provare di essere stata esonerata dall'obbligo di lavorare fino alla scadenza del termine di disdetta, oppure che, laddove avesse allora offerto la sua prestazione lavorativa, la convenuta non l'avrebbe palesemente accettata. Ora, alla luce del già menzionato scritto 14 giugno 2016 (doc. 7) con cui essa, riferendosi al periodo di prolungamento del contratto dal 30 giugno al 31 luglio 2016 a seguito della malattia dell'attrice, aveva in sostanza comunicato a quest'ultima che in quel periodo, sempre che il contratto non fosse già terminato per altri motivi, avrebbe dovuto usufruire dei giorni di ferie arretrate, si può innanzitutto ritenere che essa avrebbe verosimilmente agito in modo analogo anche laddove avesse saputo del prolungamento del contratto dopo il 31 luglio 2016 a seguito della gravidanza dell'attrice e dunque avrebbe a quel momento imposto a quest'ultima di usufruire degli ultimi 2.5 giorni di ferie arretrate pacificamente ancora a suo favore (cfr. doc. 7). Per quanto riguarda i rimanenti giorni di quel periodo (ma il medesimo discorso varrebbe in ogni caso anche per i giorni precedenti), come si vedrà qui di seguito, si può senz'altro ritenere che la convenuta avrebbe palesemente rifiutato un'eventuale offerta lavorativa dell'attrice.

13.1.3. periodo 17 agosto 2016 - 21 novembre 2016

Il periodo in questione si estende dal giorno successivo a quello in cui l'attrice aveva comunicato alla controparte di essere incinta al momento in cui è stata licenziata in tronco dalla convenuta.

Anche in questo caso, l'attrice, pur non avendo prestato la sua attività lavorativa, può senz'altro pretendere di essere retribuita.

In base alla giurisprudenza riassunta in precedenza, per poter pretendere una remunerazione in quel particolare periodo, nel quale il contratto era ancora in vigore a seguito della gravidanza dell'attrice (art. 336c cpv. 1 lett. c e cpv. 2 CO), quest'ultima avrebbe in effetti dovuto provare di aver offerto alla convenuta la sua prestazione lavorativa, a meno che quest'ultima non avrebbe palesemente rifiutato un'offerta in tal senso. Nel caso concreto si è per l'appunto verificata quest'ultima eventualità. Al momento in cui era stata informata della gravidanza dell'attrice, la convenuta riteneva in effetti che il contratto di lavoro fosse ormai già terminato nel luglio 2016 a seguito dell'assunzione di quest'ultima da parte del concorrente S_____ SA e comunque dell'abbandono del posto di lavoro da parte sua (cfr. il suo scritto 19 agosto 2016 [doc. L], il cui tenore è poi stato da lei ribadito il successivo 23 settembre 2016 [cfr. doc. O] e ancora il 14 novembre 2016 [cfr. doc.

15]). Oltretutto, dal 1° luglio 2016 essa aveva già provveduto ad assumere un nuovo responsabile della succursale in sostituzione dell'attrice (tanto che nella duplice non aveva contestato l'assunto in tal senso esposto a p. 3 e 11 della replica; cfr. pure interrogatorio dell'attrice p. 2 e teste B_____ L_____ p. 2), per cui non era più in grado di attribuirle un'occupazione analoga a quella svolta sino ad allora, l'unica da lei ragionevolmente accettabile (e del resto l'unica attività che, a detta della convenuta, sarebbe stato ipotizzabile affidare a quel momento all'attrice, ossia quella risultante dal doc. FF, era proprio quella relativa alla conduzione della filiale _____). Ciò

conferma chiaramente che, per la convenuta, l'eventualità che l'attrice potesse nuovamente essere occupata non era in realtà mai stato un tema, neanche al momento in cui essa aveva comunicato la sua gravidanza, e che anzi nessuno voleva più rivederla in azienda (cfr. teste B _____ L _____ p. 2).

13.1.4. periodo

E. 22

novembre 2016 - 30 agosto 2017

Il periodo in questione si estende dal giorno successivo a quello in cui l'attrice è stata licenziata in tronco in modo ingiustificato al momento in cui il termine di disdetta (di cui al doc. F) sarebbe ipoteticamente giunto a scadenza, se non vi fosse stato un tale provvedimento, a seguito dei due periodi di malattia e di gravidanza e maternità dell'attrice (art. 337c cpv. 1 CO in relazione con l'art. 336c cpv. 1 lett. b e c, cpv. 2 e 3 CO).

Anche in quel periodo l'attrice, pur non avendo lavorato, deve essere regolarmente retribuita. In base alla giurisprudenza riassunta in precedenza, in caso di licenziamento in tronco ingiustificato da parte del datore di lavoro, il lavoratore non è in effetti più tenuto ad offrire i suoi servizi, che in concreto, come detto, non sarebbero comunque stati accettati dalla convenuta.

13.1.5. periodo 1° settembre 2017 - 30 settembre 2017

Per il periodo in questione, successivo al giorno in cui il termine di disdetta (di cui al doc. F) sarebbe ipoteticamente giunto a scadenza, se l'attrice non fosse stata precedentemente licenziata in tronco in modo ingiustificato, a seguito dei due periodi di malattia e di gravidanza e maternità, l'attrice non ha ovviamente più diritto ad alcuna retribuzione.

14. Il rimprovero mosso dalla convenuta al giudice di prime cure di non aver dedotto dalle pretese salariali a favore dell'attrice la posizione ■Autopauschale■ deve infine essere disatteso, quest'argomentazione difensiva essendo stata da lei addotta per la prima volta, e dunque in modo irritato (art. 317 cpv. 1 CPC), solo in questa sede. Oltretutto, con le conclusioni (p. 16), la stessa convenuta aveva dato atto che le eventuali spettanze a favore dell'attrice avrebbero dovuto essere calcolate proprio sulla base del suo salario mensile netto di fr. 7'709.35, corrispondente aifr. 8'575.- mensili lordi considerati dal Pretore (ritenuto che in quest'ultimo importo era pacificamente compresa anche la posizione ■Autopauschale■ di fr. 500.- [cfr. doc. P], mai in precedenza oggetto di qualsiasi contestazione).

15. Ricapitolando, la convenuta è tenuta a remunerare l'attrice dal 1° luglio 2016 al 30 agosto 2017, per un importo complessivo residuo che, in base ai calcoli esposti nella decisione pretorile, non censurati dalle parti, ammonta a fr. 92'766.40 (lordi).

Avendo in quel periodo già corrisposto all'attrice delle indennità di disoccupazione per fr. 44'106.80 (lordi) (cfr. doc. H dell'interveniente principale), pari a fr. 40'503.35 (netti) (cfr. doc. H dell'interveniente principale), l'interveniente principale, che è surrogata nei diritti di quest'ultima, può pertanto pretendere la condanna dalla convenuta al pagamento di tale somma, oltre agli interessi al 5% dalla data media del 15 marzo 2017.

Non avendo la convenuta censurato in questa sede l'implicito assunto pretorile secondo cui l'attrice, nonostante l'infelice formulazione di parte del suo petitorio conclusionale (volto,

come detto, ad ottenere la remunerazione riferita al periodo di 16 settimane dopo il parto, ossia solo dal 4 marzo al 24 giugno 2017), avesse in realtà inteso postulare anche la remunerazione dell'intero periodo dal 1° marzo al 30 giugno 2017, all'attrice vanno attribuiti i rimanenti fr. 48'659.60 (lordi) oltre interessi al 5% dalla data media del 1° febbraio 2017, ritenuto che il giudizio sul rigetto delle opposizioni ai PE può invece essere confermato.

16. Ne discende che l'appello della convenuta dev'essere parzialmente accolto nel senso che la stessa è condannata a pagare all'attrice fr. 48'659.60 (lordi) oltre interessi e accessori e all'interveniente principale fr. 40'503.35 (netti) oltre interessi.

Le spese giudiziarie delle procedure di primo grado (in realtà attribuite in modo manifestamente errato) e di seconda istanza seguono la soccombenza delle parti (art. 106 cpv. 2 CPC), ritenuto che per la procedura di prima sede le stesse sono state calcolate tenendo conto di un valore litigioso di fr. 160'293.45 (lordi) (pari a fr. 154'910.85 netti) per la petizione e di fr. 46'486.25 per l'istanza di intervento in lite a titolo principale, mentre che per il procedimento ricorsuale sono invece state calcolate tenendo conto di un valore litigioso di fr. 50'720.40 (lordi) per la petizione e di fr. 46'486.25 (pari a fr. 50'621.- lordi) per l'istanza di intervento in lite a titolo principale. Non si attribuiscono tuttavia ripetibili in entrambi i gradi di giudizio all'interveniente principale, che non ha fatto capo a un rappresentante professionale ma al proprio servizio giuridico (art. 95 cpv. 3 lett. b CPC; TF 5A_741/2018 del 18 gennaio 2019 consid. 9.3) e non ha motivato la sua domanda di un'adeguata indennità d'inconvenienza (art. 95 cpv. 3 lett. c CPC).

Per questi motivi,

richiamati gli art. 106 CPC, la LTG e il RTar,

decide:

I. L'appello 29 settembre 2021 di AP 1 è parzialmente accolto.

Di conseguenza la sentenza 27 agosto 2021 del Pretore del Distretto di Lugano, sezione 2, è così riformata:

II. Le spese processuali della procedura d'appello, di fr. 6'000.-, sono poste a carico dell'attrice appellata in ragione di fr. 150.-, dell'interveniente principale appellata in ragione di fr. 400.- e della convenuta appellante in ragione di fr. 5'450.-. La convenuta appellante rifonderà all'attrice appellata fr. 2'700.- a titolo di ripetibili parziali.

-
-
-

Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello

Il presidente

Il vicecancelliere

Rimedi giuridici

Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno 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. 74 cpv. 1 lett. a e 100 cpv. 1 LTF).

E. 27

agosto 2021 del Pretore del Distretto di Lugano, sezione 2, è così riformata: 1. La petizione e l'istanza di intervento in lite a titolo principale sono parzialmente accolte. § La convenuta è condannata a pagare all'attrice l'importo di fr. 48'659.60 (lordi) oltre interessi al 5% dal 1° febbraio 2017. §§ La convenuta è condannata a pagare all'interveniente principale l'importo di fr. 40'503.35 (netti) oltre interessi al 5% dal 15 marzo 2017. 2. L'opposizione interposta al PE n. _____05 dell'UE di Frick è rigettata in via definitiva limitatamente al l'importo di fr. 24'150.- (lordi) oltre interessi al 5% dal 31 agosto 2016. L'opposizione interposta al PE n. _____30 dell'UE di Frick è rigettata in via definitiva limitatamente al l'importo di fr. 15'281.60 (lordi) oltre interessi al 5% dal 31 dicembre 2016. 3. La tassa di giustizia di complessivi fr. 6'000.- (comprensiva delle spese di fr. 1'000.- per la procedura di conciliazione) è posta a carico dell'attrice in ragione di fr. 3'150.-, de ll'interveniente principale in ragione di fr. 200.- e della convenuta in ragione di fr. 2'650.-. L'attrice rifonderà alla convenuta fr. 5'000.- a titolo di ripetibili parziali. II. Le spese processuali della procedura d'appello, di fr. 6'000.-, sono poste a carico dell'attrice appellata in ragione di fr. 150.-, de ll'interveniente principale appellata in ragione di fr. 400.- e della convenuta appellante in ragione di fr. 5'450.-. La convenuta appellante rifonderà all'attrice appellata fr. 2'700.- a titolo di ripetibili parziali. III. Notificazione: - - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente
Il vicecancelliere Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno 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. 74 cpv. 1 lett. a e 100 cpv. 1 LTF).

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