

# **TI\_GERICHTE 12.2021.164 vom 7. April 2022**

TI Tribunale d'appello, 2022-04-07, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2021.164](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.164)

FR: TI\_GERICHTE 12.2021.164 du 7 avril 2022

IT: TI\_GERICHTE 12.2021.164 del 7 aprile 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1**

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, l'appello 3 novembre 2021 contro la decisione 4 ottobre 2021 è tempestivo, così come è tempestiva la risposta 1° dicembre 2021 dell'appellato.

### **E. 2**

L'applicabilità al caso concreto del CCL per il settore del prestito di personale, dichiarato d'obbligatorietà generale, è pacifica. Parimenti, non è controverso che presso la P\_\_\_\_\_ SA non vigesse il lavoro domenicale istituzionalizzato, né il gravame espone censure in relazione ai supplementi previsti dal suo regolamento aziendale (12% per i turni diurni e 35% per i turni notturni) o ai conteggi prodotti dalla controparte. Le censure contenute nell'impugnativa sono volte a contrastare le riflessioni pretorili relative all'applicabilità alla fattispecie dell'art. 24 cpv. 2 del CCL PP e al derivante diritto della controparte a ottenere i supplementi salariali previsti dal regolamento aziendale per il periodo 3 febbraio 2014 - 28 dicembre 2016.

### **E. 3**

Per quanto riguarda i supplementi salariali, il CCL PP prevede delle regolamentazioni specifiche (cfr. in particolare gli art. 12 e 25), ma all'art. 24 cpv. 2 stabilisce che “ Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato (ambito sanitario, gastronomia, trasporti pubblici, enti pubblici, aziende del turismo ecc.). Per quanto riguarda i supplementi salariali, le disposizioni dei CCL o aziendali vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a prestito .” In altre parole, la norma prevede in determinati ambiti (lavoro a turni e lavoro domenicale istituzionalizzato) la prevalenza dei CCL e dei regolamenti interni vigenti per le imprese alle quali il personale viene prestato (indipendentemente dal fatto che essi prevedano per i dipendenti delle soluzioni più o meno favorevoli rispetto al CCL PP).

### **E. 4**

Con l'impugnata decisione, il Pretore aggiunto ha osservato che, malgrado il testo dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP non sia chiaro, la norma è applicabile alternativamente ai settori in cui vige il lavoro a turni oppure il lavoro domenicale istituzionalizzato. Trattasi in altre parole di condizioni alternative, come emerge dalla circolare informativa nr. 12 del 29 maggio 2018 della CPRT (doc. G), dal Commento CCL Prestito di personale del 12 aprile 2019

(doc. H) e dalle dichiarazioni dell'avv. S \_\_\_\_\_, presidente della CPRT e rappresentante della parte padronale (doc. 9). D'altronde, non si vede il senso di imporre le due condizioni in maniera cumulativa, né è ravvisabile una simile volontà delle parti contraenti al momento della redazione della disposizione. Questa interpretazione, ritenuta nuova nel Canton Ticino, corrisponde in realtà alla prassi vigente nel resto della Svizzera sin dall'entrata in vigore del CCL PP (doc. 4), è conforme allo scopo perseguito e allo spirito della norma (volto a garantire la parità di trattamento salariale fra i lavoratori interinali e quelli assunti direttamente da un'azienda) e necessita un'applicazione unitaria in tutto il territorio nazionale (come osservato dal Comitato della Commissione professionale paritetica svizzera per il prestito di personale, qui di seguito "CPSPP"). Aggiungasi che in assenza di una consolidata prassi di segno contrario, questa conclusione non costituisce una modifica giurisprudenziale problematica dal punto di vista della retroattività. Piuttosto, il carattere imperativo della norma, così come i principi dell'affidamento e della certezza del diritto e il divieto della disparità di trattamento fra i lavoratori ne impongono la corretta e coerente applicazione sin dalla sua entrata in vigore. La decisione della CPSPP di imporre sanzioni solo dopo la pubblicazione della circolare n. 12 è ininfluenza a tal proposito, trattandosi di una questione di valenza meramente privata (cfr. art. 160 CO) limitata ai rapporti tra l'associazione e i soci. Di qui il diritto dell'attore a ottenere il pagamento dei postulati supplementi.

## **E. 5**

Cost.), dell'uguaglianza giuridica (art. 8 Cost.) e della tutela della buona fede (art. 9 Cost.; v. anche DTF 143 V 95 consid. 3.6.2, 137 II 182, consid. 3.6.2, STF 1C\_68/2021 del 7 dicembre 2021 consid. 4.2, 2C\_199/2017 del 12 giugno 2018 consid. 3.3, 2C\_509/2013 dell'8 giugno 2014 consid. 2.4.6).

7.2 Per quanto concerne la presente controversia, non si è in presenza di una modifica né legislativa né giurisprudenziale. Come già sopra esposto, l'emissione della circolare n. 12 non costituisce un vero e proprio cambio di prassi. Nondimeno, il comportamento della commissione ticinese, quale organo preposto alla vigilanza regionale relativa al CCL PP che prima del 2018 non ha mai accertato violazioni o inflitto sanzioni in relazione ai supplementi per lavoro a turni, può certamente aver generato nella datrice di lavoro la convinzione di stare correttamente applicando l'art. 24 cpv. 2. Che il principio della buona fede impedisca, a livello disciplinare, l'applicazione di sanzioni retroattive (per l'assenza di comportamenti in chiara violazione di una stabilita prassi), è una questione diversa rispetto a quella di determinare quali siano, a livello giuridico, le conseguenze pratiche di questo affidamento sui diritti salariali dei dipendenti interessati. E meglio, tenuto conto che le norme del CCL PP, dichiarate d'obbligatorietà generale dal 2012, hanno un effetto diretto e inderogabile sul contratto di cui trattasi in virtù dell'art. 357 CO, la tutela dell'affidamento e il principio della buona fede devono recedere innanzi a quelli della sicurezza del diritto, della corretta e uniforme applicazione di una norma imperativa (uguaglianza giuridica) e della tutela dei lavoratori. In altre parole, la ponderazione dei contrapposti interessi conduce a un risultato sfavorevole per l'appellante.

8. Infine, con il gravame l'appellante accenna solamente al fatto che il dipendente abbia avanzato la sua pretesa 3 anni dopo la fine del rapporto di lavoro, senza operare approfondimenti o sollevare l'esistenza di un abuso di diritto (in ogni caso non ravvisabile nella fattispecie). Sul tema non occorre attardarsi oltre.

9. Per tutti i motivi che precedono, l'impugnativa dev'essere respinta, con conseguente conferma della decisione di primo grado.

10. Vertendo la presente procedura su una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di fr. 11'641.25 e dunque non superiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Quanto alle ripetibili della procedura di seconda sede, che seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC), l'appellato chiede che esse siano quantificate in fr. 3'311.75, ma non produce alcun giustificativo. Esse vengono calcolate sulla base dell'art. 11 RTar e opportunamente ridotte, entro i limiti tariffali, per tener conto del parallelo incarto n. 12.2021.165, che ha consentito all'appellato di formulare due risposte all'appello del tutto analoghe fra loro. Le ripetibili sono dunque fissate in fr. 1'000.- (importo comprensivo anche di spese e IVA).

11. Il valore litigioso della presente controversia non raggiunge la soglia di fr. 15'000.- di cui all'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF.

Per questi motivi,

richiamati gli art. 95 e 106 CPC e 11 RTar,

decide:

1. L'appello 3 novembre 2021 di AP 1 è respinto.

2. Non si prelevano tasse e spese di giustizia. L'appellante rifonderà all'appellato fr. 1'000.- a titolo di ripetibili di secondo grado.

-

-

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 inferiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

### **E. 5.1**

Le esigenze minime di motivazione (art. 239 cpv. 2 CPC) sono quelle che discendono dall'art. 29 cpv. 2 Cost. La motivazione può anche essere breve e concisa, e il giudice non è tenuto a determinarsi su ogni singola allegazione di parte. Essenziale è che indichi, almeno brevemente, i fatti, le allegazioni e i motivi che lo hanno indotto a decidere come ha fatto, in maniera tale da consentire agli interessati di comprendere la decisione e la sua portata, nonché di disporre di sufficienti elementi per valutare con cognizione di causa l'opportunità o meno di adire l'istanza superiore, che dal canto suo deve essere messa nella situazione di

poter esercitare adeguatamente il suo controllo giurisdizionale ( DTF 143 III 65 consid. 5.2 e 139 IV 179 consid. 2.2) . Se non permette di capire perché il giudice ha statuito in un modo piuttosto che in un altro su questioni determinanti, la motivazione è insufficiente.

### **E. 5.2**

Pur lamentando una carente motivazione, l'appellante non chiede l'annullamento del giudizio e il rinvio dell'incanto all'istanza inferiore. Comunque sia e come già sopra esposto (consid. 4), il giudice di prima sede ha evidenziato i motivi che lo hanno condotto ad accogliere la petizione attorea. Si è in particolare confrontato con la volontà delle parti contraenti, con l'interpretazione letterale e teleologica della norma in questione e con lo scopo da essa perseguito, e ha altresì spiegato perché il divieto della retroattività non può trovare applicazione nella presente controversia. Una diversa causa pendente presso la Pretura del Distretto di Lugano, Sezione 2 (inc. SE.2019.26) e culminata con la decisione 18 settembre 2020 (pure oggetto di impugnazione e pendente presso il Tribunale d'appello, cfr. inc. 16.2020.46) è sfociata in una soluzione analoga sulla base di simili, ma non identiche motivazioni. D'altronde, l'appellante neppure pretende o spiega perché il Pretore aggiunto non avrebbe potuto trarre le sue considerazioni già sulla base degli atti di causa, sicché i dubbi da essa avanzati risultano privi di fondamento e finanche pretestuosi. La sua censura di carente motivazione deve conseguentemente essere respinta.

### **E. 6**

L'appellante critica il giudice di primo grado anche per non aver debitamente considerato l'interpretazione letterale e teleologica della norma e la reale volontà delle parti contraenti, peraltro rispecchiata dalla prassi di applicazione della CPRT, durata oltre sei anni.

#### **E. 6.1**

Sul primo aspetto, l'art. 24 cpv. 2 CCL PP recita: “ Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato”, “Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und dauernder Sonntagsarbeit”, “Demeurent réservées des réglementations internes à l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail en équipe et le travail dominical régulier”. L'appellante sostiene che il suddetto tenore letterale nelle tre versioni linguistiche sia chiaro (come peraltro accertato dalla CPRT) e stabilisca l'esistenza di condizioni cumulative (lavoro a turni e lavoro domenicale istituzionalizzato), ritenuto oltretutto che le parti, qualora avessero voluto prevedere condizioni alternative, avrebbero sin dall'inizio utilizzato il termine “o” piuttosto che “e”. Per l'appellante, questa soluzione merita conferma anche perché il giudice non deve limitarsi a considerare la volontà originaria delle parti contraenti ma anche il legittimo affidamento delle parti vincolate al CCL e che non hanno partecipato alla sua elaborazione, le quali devono essere tutelate nella loro comprensione oggettiva del testo (DTF 133 III 213 consid. 5.2, STF 4A\_515/2014 del 26 febbraio 2015 consid. 2.6.1). Ne consegue che il primo giudice avrebbe errato a scostarsi dal testo e ad adottare una soluzione contra litteram , rispettivamente che l'appellante non deve subire le conseguenze dell'eventuale errata formulazione di una norma.

#### **E. 6.2**

Come già ricordato dal Pretore aggiunto, le disposizioni salariali delle convenzioni collettive di lavoro sono clausole normative che devono essere interpretate secondo i principi validi per l'interpretazione delle leggi, riferendosi in primo luogo al suo tenore

letterale. Secondo la giurisprudenza ci si discosta dal senso letterale di un testo chiaro, facendo capo all'interpretazione, solamente qualora delle ragioni obiettive inducano a ritenere che esso non restituisce il vero significato della disposizione in esame. Se il testo di una norma non appare completamente chiaro o si presta a diverse possibili interpretazioni, la sua portata viene determinata tenendo conto dei lavori preparatori (interpretazione storica), del suo senso e scopo (interpretazione teleologica) nonché della sua relazione con altri disposti (interpretazione sistematica). Il Tribunale federale non privilegia, di principio, un metodo di interpretazione in particolare bensì preferisce, per accedere al vero senso di una norma, ispirarsi a un pluralismo interpretativo (DTF 147 III 78 consid. 6.4, 127 III 318 consid. 2a e 134 I 184 consid. 5.1). Emanando le suddette disposizioni normative di un CCL da un contratto, la volontà delle parti contraenti assume un ruolo più importante che la volontà del legislatore nell'interpretazione delle leggi. Tuttavia, occorre parimenti proteggere l'affidamento delle parti dei contratti di lavoro individuali che non hanno partecipato all'elaborazione delle norme convenzionali, nel senso che il risultato dev'essere compatibile con un'interpretazione oggettiva secondo il tenore, lo scopo e la sistematica del CCL (STF 4A\_381/2020 del 22 ottobre 2020 consid. 4.3, 4A\_467/2016 dell'8 febbraio 2017 consid. 3.2, 4A\_515/2014 del 26 febbraio 2015 consid. 2.6.1; DTF 136 III 283 consid. 2.3.1, 133 III 213 consid. 5.2).

### **E. 6.3**

Nel caso in esame, contrariamente a quanto sostiene l'appellante, la decisione del Pretore aggiunto (nonché delle commissioni paritetiche svizzere e regionali) di ammettere l'esistenza di condizioni alternative anziché cumulative non è assimilabile a un'interpretazione contra litteram, ritenuto che il tenore letterale della norma e in particolare l'utilizzo della congiunzione "e" ("lavoro a turni e domenicale") non allude forzatamente a un'accezione cumulativa, potendo anche avere una semplice funzione aggiuntiva. Quantomeno, il testo della norma non appare risolutorio, per cui occorre approfondirne la portata alla luce degli altri strumenti interpretativi.

### **E. 6.4**

In relazione all'interpretazione teleologica, l'appellante contesta il ragionamento pretorile relativo alla parità di trattamento dei lavoratori. A suo modo di vedere, il primo giudice sarebbe partito dall'errato presupposto secondo cui l'applicazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP sia necessaria alla tutela degli interinali e generi per essi una situazione più favorevole; in realtà, questa categoria di lavoratori sarebbe già protetta in virtù delle norme specifiche del CCL PP in materia di condizioni lavorative e minimi salariali, e addirittura favorita rispetto ai lavoratori di quei settori professionali ove non vige un contratto collettivo obbligatorio o un contratto normale di lavoro oppure ove sono previsti dei supplementi inferiori. In questo senso, già soltanto il vincolo al CCL PP piuttosto che a un'altra regolamentazione comporterebbe una disparità di trattamento. Disparità che nemmeno potrebbe essere evitata ammettendo l'esistenza di condizioni alternative, poiché persisterebbe in tutti i casi in cui né l'una né l'altra fossero adempiute. Per l'appellante, il cumulo delle due condizioni è giustificato poiché permette al capoverso 2 della citata norma di mantenere il suo significato di eccezione, mentre una sua applicazione più ampia estenderebbe la disparità di trattamento nel settore.

### **E. 6.5**

Queste argomentazioni non convincono. Il fatto che in alcuni settori il personale fisso non benefici di supplementi e che gli interinali possano invece avvalersi di disposizioni del CCL PP (es. art. 12 e 25) non dipende dall'esistenza dell'art. 24 cpv. 2. Lo scopo della norma acclarato dal primo giudice non è quello di privilegiare i lavoratori interinali (ritenuto che i supplementi indicati all'art. 24 cpv. 2 non vanno in aggiunta, bensì in sostituzione di quelli previsti dalle altre norme del CCL PP, indipendentemente che essi siano più o meno favorevoli), ma di garantire la parità di trattamento fra i dipendenti a prestito e i dipendenti fissi attivi presso la medesima ditta e di riflesso impedire che i datori di lavoro eludano disposizioni vincolanti in materia di salario mediante il ricorso al personale a prestito. Come già indicato dal Pretore aggiunto, detto principio emerge anche dalle dichiarazioni dell'avv. S\_\_\_\_\_ (doc. 9), con cui l'appellante omette di confrontarsi (art. 311 CPC). Una visione cumulativa delle due condizioni e dunque un'applicazione restrittiva della norma, contrariamente a quanto essa pretende, si porrebbe in contrasto con questa finalità e condurrebbe a molteplici disparità di trattamento prive di giustificazioni oggettive: tra i lavoratori prestati ad aziende acquisitrici con lavoro a turni e domenicale e i lavoratori prestati ad aziende acquisitrici che prevedono solo il lavoro a turni oppure solo il lavoro domenicale; tra il personale a prestito e il personale fisso; fra i lavoratori interinali attivi nel Canton Ticino e quelli impiegati altrove in Svizzera.

#### **E. 6.6**

L'appellante, dopo aver premesso che le verifiche e le raccomandazioni delle Commissioni paritetiche regionali (incaricate di controllare le agenzie interinali) fondano la prassi per la corretta interpretazione e applicazione del CCL PP, osserva altresì che la soluzione da lei proposta troverebbe conferma nella prassi applicativa della CPRT, che è stata univoca, chiara e da tutti condivisa dal 2012 al 2018, come confermato dalla Presidente della commissione (doc. 9 p. 12). La suddetta commissione si sarebbe difatti sempre affidata al tenore letterale della norma confermando la cumulatività delle due condizioni e dunque la bontà della posizione della datrice di lavoro in occasione dei suoi controlli, ove non ha mai eccepito alcunché o emesso sanzioni.

#### **E. 6.7**

Nel caso concreto, le parti contraenti del CCL PP sono da una parte l'associazione dei datori di lavoro \_\_\_\_\_ ed i suoi membri e dall'altra i sindacati firmatari \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) e \_\_\_\_\_ e i lavoratori loro associati. È casomai la loro volontà, e quella dei loro rappresentanti all'interno della Commissione professionale paritetica Svizzera CPSPP (incaricata di vigilare sulla corretta attuazione, applicazione ed esecuzione del CCL PP quale organo superiore di sorveglianza, cfr. art. 32 e 33 CCL PP) a essere determinante, più che l'eventuale posizione di una singola commissione regionale (incaricata di verificare a livello locale il rispetto del CCL PP, v. il relativo art. 33) e oramai formalmente scartata (doc. G1). Non è inoltre corretto affermare che il comportamento della commissione ticinese possa essere equiparabile a una prassi giacché: essa non risulta avere mai emesso decisioni formali o raccomandazioni in relazione all'art. 24 cpv. 2 CCL PP; la circolare di cui al doc. G, il doc. 4 e il doc. 9 non attestano l'esistenza di una prassi consolidata; piuttosto, il doc. 9 (v. p. 12 in fondo) e le informazioni scritte ottenute presso la commissione paritetica cantonale indicano che prima del 2018 non vi erano una chiara e condivisa interpretazione né specifiche istruzioni fornite agli ispettori, per cui semplicemente, in occasione dei controlli effettuati a campione presso le aziende, non venivano effettuate verifiche al riguardo. Trattavasi in altre parole di un regime

tollerante e non l'espressione di una concorde volontà delle parti contraenti. Anche sotto questo aspetto, le censure contenute nell'impugnativa non possono sovvertire la decisione di prima sede.

## **E. 7**

L'appellante infine, dopo aver ricordato che la circolare n. 12 è stata emanata solo nel 2018 e il Commento al CCL PP solo nel 2019 sostiene che, indipendentemente dalla reale volontà delle parti contraenti sulla portata dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP, la prassi della CPRT non può rimanere priva di conseguenze e impedisce alla nuova interpretazione della norma di avere effetto retroattivo. E meglio, la tutela della buona fede di AP 1 e del suo affidamento nel comportamento dell'organo di controllo, il principio dell'uguaglianza giuridica (art. 8 Cost.) e della certezza del diritto nonché il divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.) devono ritenersi preponderanti rispetto all'interesse pubblico a un'interpretazione retroattiva contra litteram della norma, sulla quale la commissione non ha raggiunto un consenso (v. anche TAF A-2434/2013 del 9 dicembre 2013, consid. 11 e le referenze ivi citate).

### **E. 7.1**

Il divieto della retroattività è un concetto generalmente applicato nell'ambito delle modifiche legislative; ciò non si realizza nella fattispecie, che non riguarda la modifica di una norma bensì la sua corretta interpretazione e applicazione. La modifica di una prassi giudiziaria va dal canto suo applicata immediatamente, anche alle cause già pendenti al momento della sua adozione. Una limitazione di questa regola può risultare, in determinate circostanze, dal principio della tutela della buona fede, sgorgante dall'art. 9 Cost., segnatamente nei casi in cui la nuova prassi giudiziaria concerne le condizioni di ricevibilità di un atto processuale ed è con ciò tale da comportare la perenzione di un diritto (DTF 146 I 105 consid. 5.2.1, 140 V 154 consid. 6.3.2, 133 V 96 consid. 4.6). Anche al di fuori dell'ambito giurisprudenziale, le rassicurazioni o il comportamento di un'autorità possono generare delle legittime aspettative e comportare il divieto della retroattività, laddove la questione dipende dalle circostanze del caso concreto e dalla ponderazione di interessi contrapposti, fra cui quelli della sicurezza del diritto e della legalità (art. 5 Cost.), dell'uguaglianza giuridica (art. 8 Cost.) e della tutela della buona fede (art. 9 Cost.; v. anche DTF 143 V 95 consid. 3.6.2, 137 II 182, consid. 3.6.2, STF 1C\_68/2021 del 7 dicembre 2021 consid. 4.2, 2C\_199/2017 del

### **E. 7.2**

Per quanto concerne la presente controversia, non si è in presenza di una modifica né legislativa né giurisprudenziale. Come già sopra esposto, l'emissione della circolare n. 12 non costituisce un vero e proprio cambio di prassi. Nondimeno, il comportamento della commissione ticinese, quale organo preposto alla vigilanza regionale relativa al CCL PP che prima del 2018 non ha mai accertato violazioni o inflitto sanzioni in relazione ai supplementi per lavoro a turni, può certamente aver generato nella datrice di lavoro la convinzione di stare correttamente applicando l'art. 24 cpv. 2. Che il principio della buona fede impedisca, a livello disciplinare, l'applicazione di sanzioni retroattive (per l'assenza di comportamenti in chiara violazione di una stabilita prassi), è una questione diversa rispetto a quella di determinare quali siano, a livello giuridico, le conseguenze pratiche di questo affidamento sui diritti salariali dei dipendenti interessati. E meglio, tenuto conto che le norme del CCL PP, dichiarate d'obbligatorietà generale dal 2012, hanno un effetto diretto e inderogabile sul contratto di cui trattasi in virtù dell'art. 357 CO, la tutela dell'affidamento e

il principio della buona fede devono recedere innanzi a quelli della sicurezza del diritto, della corretta e uniforme applicazione di una norma imperativa (uguaglianza giuridica) e della tutela dei lavoratori. In altre parole, la ponderazione dei contrapposti interessi conduce a un risultato sfavorevole per l'appellante. 8. Infine, con il gravame l'appellante accenna solamente al fatto che il dipendente abbia avanzato la sua pretesa 3 anni dopo la fine del rapporto di lavoro, senza operare approfondimenti o sollevare l'esistenza di un abuso di diritto (in ogni caso non ravvisabile nella fattispecie). Sul tema non occorre attardarsi oltre. 9. Per tutti i motivi che precedono, l'impugnativa dev'essere respinta, con conseguente conferma della decisione di primo grado. 10. Vertendo la presente procedura su una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di fr. 11'641.25 e dunque non superiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Quanto alle ripetibili della procedura di seconda sede, che seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC), l'appellato chiede che esse siano quantificate in fr. 3'311.75, ma non produce alcun giustificativo. Esse vengono calcolate sulla base dell'art. 11 RTar e opportunamente ridotte, entro i limiti tariffali, per tener conto del parallelo incarto n. 12.2021.165, che ha consentito all'appellato di formulare due risposte all'appello del tutto analoghe fra loro. Le ripetibili sono dunque fissate in fr. 1'000.- (importo comprensivo anche di spese e IVA). 11. Il valore litigioso della presente controversia non raggiunge la soglia di fr. 15'000.- di cui all'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF. Per questi motivi, richiamati gli art. 95 e 106 CPC e 11 RTar, decide: 1. L'appello 3 novembre 2021 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse e spese di giustizia. L'appellante rifonderà all'appellato fr. 1'000.- a titolo di ripetibili di secondo grado. 3. 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 inferiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

## **E. 12**

giugno 2018 consid. 3.3, 2C\_509/2013 dell'8 giugno 2014 consid. 2.4.6).

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