

TI_GERICHTE 12.2021.69 vom 21. Februar 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-02-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.69

FR: TI_GERICHTE 12.2021.69 du 21 février 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2021.69 del 21 febbraio 2022

Regeste

Lavoro - abusività della disdetta notificata al lavoratore per avere partecipato a uno sciopero lecito

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 21.02.2022 12.2021.69

Lavoro - abusività della disdetta notificata al lavoratore per avere partecipato a uno sciopero lecito

Incarto n. 12.2021.69 Lugano 21 febbraio 2022 /jh In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Fiscalini, presidente, Bozzini e Stefani vicecancelliera: Ceschi Corecco sedente per statuire nella causa inc. n. SE.2015.5 della Pretura del Distretto di Riviera promossa con petizione 13 aprile 2015 da AO 1 patrocinato dall' PA 2 contro AP 1 patrocinato dall' PA 1 con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 28'486.20 oltre interessi al 5% dal 30 giugno 2014 a titolo di indennità per licenziamento abusivo; domanda avversata dalla controparte, che ha postulato la reiezione della petizione, e che il Pretore con sentenza 1° aprile 2021 ha parzialmente accolto, condannando la convenuta al versamento di fr. 10'955.70 oltre interessi al 5% dal 30 giugno 2014; appellante la convenuta con appello 11 maggio 2021 con cui chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di respingere integralmente la petizione e, in via subordinata, di annullarla con rinvio degli atti al Pretore per nuova decisione, il tutto con protesta di tasse, spese e ripetibili di primo e secondo grado di giudizio; mentre con risposta 17 giugno 2021 l'attore postula la reiezione del gravame, protestando le spese giudiziarie di appello; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. AO 1 è stato assunto dal 1° novembre 2000 dalla società AP 1, attiva tra l'altro nell'estrazione, lavorazione e posa di pietre naturali, inerti e minerali, nel "REPARTO DI LAVORO Laboratorio – TURNI" (cfr. osservazioni di risposta, ad 3 pag. 2, doc. 17). Il rapporto di lavoro era regolato dal Contratto collettivo di lavoro del granito e delle pietre naturali (CCL-TI; doc. C), scaduto senza rinnovo il 31 dicembre 2011. Il 7 febbraio 2013 la datrice di lavoro ha ammonito il lavoratore in merito alle troppe assenze accumulate negli anni precedenti, alcune per motivi privati ingiustificati, comunicandogli che queste non sarebbero più state tollerate (doc. 18). B. Con decreto del Consiglio Federale del 15 gennaio 2013 una parte delle disposizioni del Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM; cfr. doc. D) è stata dichiarata di obbligatorietà generale per il periodo dal 1° febbraio 2013 al 31 dicembre 2015 anche per le imprese la cui attività era caratterizzata dalla lavorazione della pietra e dall'attività di cava (doc. E). C. Con scritto 19 agosto 2013 AP 1, preso atto della risposta del Consiglio federale al suo ricorso inoltrato il 6 febbraio 2013 contro l'assoggettamento obbligatorio (doc. 24), ha comunicato alla

Commissione Paritetica Cantonale dell'Edilizia e del Genio Civile (in seguito: CPC) che avrebbe provveduto agli aggiornamenti degli aumenti salariali imposti dal CNM, richiedendo nel contempo il relativo rilascio delle certificazioni del rispetto del CNM (doc. 4). Con un ulteriore scritto datato 8 ottobre 2013 (a cui ha fatto seguito quello dell'11 ottobre 2013 alla Commissione Paritetica Svizzera) AP 1 ha informato la CPC che le condizioni imposte dal CNM le creavano problemi nella gestione del lavoro rispetto al precedente CCL-TI, in particolare per quanto riguardava il lavoro a turni e il divieto del lavoro al sabato, prospettando tre possibili soluzioni: licenziare 7/8 persone, diminuire le ore settimanali di lavoro oppure continuare a lavorare a turni e il sabato mattina "senza supplementi" (doc. 5 e 7). Il 26 novembre 2013 la CPC ha emesso, sulla base della documentazione in suo possesso, la dichiarazione necessaria per accedere alle commesse pubbliche (art. 39 RLC Pubb) attestante il rispetto delle disposizioni del CNM da parte di AP 1 (doc. 10). Medesima dichiarazione le è stata rilasciata ogni tre mesi fino al 29 agosto 2014 (doc. 11 - 13). D. Il 12 dicembre 2013 la AP 1 ha informato i suoi dipendenti di essere in attesa di una risposta dalla Commissione paritetica svizzera "per quanto riguarda il lavoro a turni" "per conoscere quali sono le condizioni di lavoro", anticipando che "non appena avremo risposta ci adegueremo" (doc. 8). Stessa comunicazione è stata data il 13 marzo 2014 (doc. 9). E. Il 10 maggio 2014 il sindacato _____ ha convocato i dipendenti della AP 1 a un'assemblea "di formazione" (doc. U) e il 5 giugno seguente ha segnalato alla ditta, con copia alla CPC, di avere riscontrato delle inosservanze rispetto all'applicazione del CNM, in particolare per quanto riguardava l'indennità di pranzo, di sciolta (lavoro a turni a squadre), il lavoro notturno e gli straordinari del sabato, chiedendole di regolarizzarle con effetto retroattivo (doc. F - G). F. Nel frattempo i sindacati _____ e _____ hanno indetto per il 16 giugno 2014 uno sciopero cantonale per rivendicare il rispetto del CNM nel settore del granito e della pietra naturale e contro la volontà delle ditte appartenenti all'Associazione _____ di "escludere gli scalpellini dal nuovo CNM (2016)" (doc. 14). Il 10 giugno 2014 AP 1 ha comunicato per iscritto ai dipendenti che essa non faceva parte della menzionata Associazione e che rispettava il CNM già da quando era stato dichiarato di obbligatorietà generale sicché le rimostranze sindacali non la riguardavano. Ricordato l'obbligo di rispettare la pace del lavoro previsto dall'art. 7 CNM, essa ha preannunciato ai dipendenti che non avrebbe considerato giustificata l'adesione allo sciopero e che, in caso di partecipazione, vi sarebbero state delle conseguenze, quali possibili procedimenti civili oppure penali (doc. 15). G. Il 16 giugno 2014 AO 1 non si è presentato al lavoro e ha sottoscritto un'"attestazione di presenza" allo sciopero (doc. L). Il 30 giugno 2014 AP 1 ha intimato a lui e ad altri due dipendenti (v. II CCA inc. 12.2021.70/71) che avevano partecipato allo sciopero la disdetta del contratto di lavoro con effetto al 30 settembre 2014. Quale giustificazione del licenziamento la datrice di lavoro ha indicato che "considerato le inosservanze della ns. azienda sollevate dai sindacati, riguardo le disposizioni contrattuali imposte ai lavoratori a turno, non ancora evase dalla CPC, ed i gravosi oneri cui saremmo sottoposti, in particolare per questo tipo di orario, abbiamo deciso di ridurre l'organico dei turni" (doc. I). Il dipendente, tramite il sindacato _____, ha contestato la disdetta, ritenendola abusiva (doc. M). H. Dal 1° luglio al 30 settembre 2014 AO 1 è risultato inabile al lavoro per malattia e con scritto 11 novembre 2014 ha comunicato a AP 1 di ritenere concluso il rapporto di lavoro con effetto al 30 ottobre 2014 (doc. 19). I. Il 20 febbraio 2015 le ditte facenti capo al Gruppo AP 1, da una parte, e la CPC, dall'altra, hanno sottoscritto un "Accordo" in merito alle indennità per pranzo, al supplemento per lavoro a sciolte, alle indennità per lavoro notturno a sciolte e al

supplemento per il lavoro al sabato (doc. 21), a seguito del quale la AP 1 ha provveduto al conguaglio di quanto dovuto ai dipendenti (doc. 22). L. Con petizione 13 aprile 2015 AO 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc. B), ha convenuto in giudizio AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Riviera, per ottenere la sua condanna al pagamento di fr. 28'486.20 oltre interessi e accessori a titolo di indennità per licenziamento abusivo (pari a 6 mesi di stipendio mensile lordo di fr. 4'747.70). In estrema sintesi l'attore ha sostenuto l'abusività della disdetta, la quale, a suo dire, sarebbe avvenuta quale ritorsione immediatamente dopo la sua partecipazione al legittimo sciopero del 16 giugno 2014 organizzato dai sindacati contestualmente ai conflitti sorti a seguito dell'applicazione del CNM al settore dell'estrazione del granito. M. Con risposta 3 giugno 2015 la convenuta si è integralmente opposta alla petizione, evidenziando di essersi da subito conformata al CNM, come riconosciuto dalla CPC stessa. L'applicazione del CNM l'avrebbe messa in grave difficoltà economica, tanto da essere stata obbligata a ridurre l'organico, problematica da lei prospettata alla CPC, cui avrebbe chiesto chiarimenti per risolvere la situazione e di cui i dipendenti sarebbero stati informati. Lo sciopero del 16 giugno 2014 sarebbe quindi illecito siccome non giustificato e non proporzionale: essa avrebbe sempre rispettato i diritti dei lavoratori e le restanti problematiche relative all'applicazione del CNM sarebbero state in fase di soluzione, poi effettivamente trovata nel febbraio 2015 con saldo retroattivo di ogni pretesa salariale dei dipendenti. La partecipazione dell'attore allo sciopero non potrebbe quindi essere considerata quale legittimo esercizio di attività sindacale. A ogni modo, essendo stata obbligata a licenziare diversi dipendenti per motivi economici, la scelta sarebbe caduta sull'attore "a causa del suo assenteismo". N. Esperita l'istruttoria di causa e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore, con decisione 1° aprile 2021 qui impugnata, ha accolto la petizione e condannato AP 1 al pagamento di fr. 10'955.70, oltre interessi al 5% dal 30 giugno 2014, quale indennità per licenziamento abusivo. O. Con appello 11 maggio 2021 la convenuta ha chiesto la riforma del giudizio impugnato nel senso di respingere la petizione e, in via subordinata, di annullarla con rinvio degli atti al Pretore per nuova decisione, con protesta di spese e ripetibili di entrambe le sedi. Con risposta 17 giugno 2021 l'attore si è opposto integralmente al gravame, protestando spese e ripetibili di appello. Considerato in diritto:

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'impugnata decisione 1° aprile 2021 è stata recapitata l'8 aprile seguente (v. tracciamento dell'invio agli atti), per cui l'appello 11 maggio 2021, tenuto conto delle ferie giudiziarie, è tempestivo, così come lo è la risposta inoltrata dall'attrice nel termine di 30 giorni ai sensi dell'art. 312 cpv. 2 CPC.
2. Nella decisione impugnata il Pretore, dopo avere esposto dottrina e giurisprudenza sul tema della disdetta abusiva ai sensi dell'art. 336 CO e sul relativo onere della prova, ha innanzitutto accertato la validità e la tempestività della contestazione della disdetta e della susseguente azione secondo l'art. 336b CO. Il primo giudice ha concluso che la disdetta fosse effettivamente abusiva siccome essa era stata significata all'attore subito dopo la sua partecipazione allo sciopero del 16 giugno 2014 organizzato dai sindacati per rivendicare il pieno rispetto del CNM anche da parte del settore dell'estrazione del granito. Al riguardo ha in particolare ritenuto che anche nell'ipotesi in cui lo sciopero non dovesse essere considerato giustificato

nei confronti della convenuta, a quel momento essa non aveva ancora adeguato i salari alle disposizioni del CNM, di modo che la partecipazione dei dipendenti allo sciopero poteva comunque essere vista come una rivendicazione di pretese salariali e un legittimo esercizio di un'attività sindacale. Il licenziamento appariva inoltre come la messa in atto della velata minaccia formulata dalla datrice di lavoro ai dipendenti con lo scritto del 10 giugno precedente, in cui essa ha comunicato che in caso di partecipazione allo sciopero ci sarebbero state delle conseguenze. Il Pretore ha altresì considerato che le motivazioni addotte dalla datrice di lavoro a sostegno del licenziamento, ovvero che le difficoltà finanziarie derivanti dall'applicazione del CNM l'avrebbero obbligata a ridurre l'organico, non avevano trovato riscontri oggettivi. Il primo giudice, considerate le circostanze del caso di specie, ha infine ritenuto adeguata un'indennità per licenziamento abusivo di due mensilità, riconoscendo all'attore l'importo di fr. 10'955.70. 3. Con il gravame l'appellante chiede in via subordinata l'annullamento della decisione e il rinvio degli atti al Pretore per nuova decisione, lamentando in vari punti una violazione del suo diritto di essere sentito. AP 1 rimprovera in sostanza al Pretore di non avere motivato la sua sentenza perché non ha tenuto conto, da una parte, di tutta una serie di circostanze da lei addotte e dimostrate, da cui emergerebbe che il licenziamento non sarebbe stato indotto dalla partecipazione dell'appellato allo sciopero e, dall'altra, dei principi giurisprudenziali del Tribunale federale in relazione al diritto di sciopero dei lavoratori. 3.1 In ragione della sua natura formale, la censura (che, se fondata, implica di principio l'annullamento della decisione impugnata indipendentemente dalle possibilità di successo nel merito) va trattata preliminarmente (sentenza del TF 4A_165/2008 dell'11 novembre 2008, consid. 6; DTF 127 V 431, consid. 3d). 3.2 Il diritto di ottenere una decisione motivata, che deriva dal diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost., offre una garanzia minima e sussidiaria rispetto al diritto processuale di cui all'art. 238 lett. g CPC. Esso impone in particolare all'autorità giudicante di indicare in maniera chiara le ragioni che l'hanno portata a decidere in un senso piuttosto che in un altro. Il destinatario della decisione e ogni interessato deve poterla comprendere e impugnare con cognizione di causa e l'istanza di ricorso eventualmente adita deve potere esercitare pienamente il suo controllo (DTF 139 IV 179 consid. 2.2, 143 IV 40 consid. 3.4.3). Per soddisfare tale esigenza è sufficiente che l'autorità menzioni almeno brevemente i motivi che l'hanno portata alla sua decisione. Questa non ha per contro l'obbligo di esporre e discutere tutti i fatti, i mezzi di prova e le censure invocati dalle parti. L'essenziale è che la decisione indichi chiaramente i fatti che sono stati accertati e le deduzioni che ne sono state tratte (DTF 142 II 154 consid. 4.2, con rinvii, 143 III 65 consid. 5.2). 3.3 Nel caso concreto la doglianza ricorsuale riferita alle circostanze asseritamente non considerate dal Pretore dev'essere respinta. È in effetti incontestabile che la motivazione della decisione pretorile riassunta al considerando 2 in merito al motivo determinante alla base della disdetta era chiara, precisa ed esaustiva e permetteva alla convenuta di capire le ragioni di fatto e di diritto che hanno indotto il primo giudice a ritenere che il licenziamento era stato determinato dall'adesione dei dipendenti allo sciopero e non dalla necessità di ridurre l'organico, come da lei invocato. Per quanto concerne l'esame della liceità dello sciopero, è vero che il Pretore non ha verificato se le condizioni poste dalla giurisprudenza al riguardo fossero adempiute. Egli ha nondimeno espressamente indicato i motivi (giusti o sbagliati che siano) per cui ha riconosciuto la pretesa dell'attore nell'ipotesi in cui lo sciopero non fosse giustificato (decisione impugnata, consid. 3), ciò che le ha permesso di presentare il rimedio giuridico appropriato con cognizione di causa. 4. Il Pretore ha già esposto dottrina e giurisprudenza in relazione alla disdetta abusiva ai sensi dell'art. 336 CO, a cui si rinvia.

Vale la pena sottolineare che il menzionato articolo non definisce il concetto di disdetta abusiva, ma elenca alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta ma la caratterizzano come abusiva. Per costanti dottrina e giurisprudenza, questa elencazione è esemplificativa e non esaustiva (Streiff/von Kaenel/Rudolph , *Arbeitsvertrag*, 7 a ed., n. 3 ad art. 336 CO; Rehbindler/Stöckli , *Berner Kommentar*, n. 56 ad art. 336 CO; Vischer , *Der Arbeitsvertrag*, 4 a ed., p. 320; DTF 136 III 513 consid. 2.3, 125 III 70 consid. 2a) e serve quindi a concretizzare il principio generale della buona fede e del divieto d'abuso, offrendo i parametri di valutazione di ogni altra fattispecie affinché senso e scopo della norma vengano rispettati (DTF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 155 consid. 2.1). In generale, per essere abusiva, la disdetta deve fondarsi su un motivo riprovevole secondo i canoni sociali di valutazione, ovvero nel senso di un abuso della libertà accordata alle parti (DTF 136 III 513 consid. 2.3). La giurisprudenza ammette che il giudice può presumere in fatto l'esistenza di una disdetta abusiva, quando il lavoratore riesce a presentare degli indizi sufficienti per fare apparire come non reale il motivo invocato dal datore di lavoro (DTF 130 III 699 consid. 4.1 con riferimenti). 5. L'appellante contesta innanzitutto gli accertamenti pretorili in merito al reale motivo alla base della disdetta e ribadisce che la partecipazione dell'attore allo sciopero non avrebbe avuto alcuna rilevanza sulla sua decisione di licenziarlo, la stessa essendo da ricondurre alle difficoltà finanziarie per lei derivanti dall'applicazione del CNM. 5.1 Al riguardo la convenuta ripete in sostanza le argomentazioni espone in prima sede a sostegno della sua tesi, limitandosi a proporre una sua soggettiva valutazione delle risultanze istruttorie , senza spiegare i motivi di fatto e di diritto per cui gli accertamenti pretorili, di senso opposto, sarebbero errati, di modo che su questo punto l'appello si rileva finanche irricevibile per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC). 5.2 La tesi dell'appellante è a ogni modo pure infondata, dall'istruttoria essendo emersi sufficienti e convergenti elementi da cui poter dedurre che il licenziamento significato all'attore e ad altri due dipendenti il 30 giugno 2014 è la conseguenza delle loro rivendicazioni culminate con lo sciopero del 16 giugno 2014. Come giustamente rilevato dal primo giudice, la vicinanza temporale tra lo sciopero e la disdetta costituisce un serio indizio a favore della natura ritorsiva del licenziamento (cfr. al riguardo IICCA 20 febbraio 2017 inc. n. 12.2015.211 consid. 6.3 con riferimenti), a maggior ragione in concreto, posto che la datrice di lavoro aveva comunicato ai suoi dipendenti sia oralmente durante una riunione avvenuta pochi giorni prima del 10 giugno 2014 (deposizione _____ M_____ 4 giugno 2019, pag. 6) sia per iscritto (doc. 15), che un'eventuale partecipazione allo sciopero (da lei ritenuto ingiustificato) non sarebbe stata tollerata, riservandosi il diritto di procedere civilmente e penalmente, come del resto poi avvenuto con i licenziamenti e la denuncia penale (doc. rich. I). La convenuta nei giorni seguenti lo sciopero ha inoltre proceduto a interrogare i dipendenti, tra cui il qui attore, ponendo loro precise domande su quanto avvenuto il 16 giugno 2014 e su chi avesse indotto i dipendenti ad astenersi dal lavoro (doc. 17): mal si comprende il motivo per cui la datrice di lavoro abbia proceduto in tal senso se non per indagare in merito alle singole responsabilità di quanto accaduto per poi mettere in atto quanto da lei annunciato con lo scritto e durante l'incontro menzionati. In tali circostanze spettava alla convenuta dimostrare che alla base del licenziamento vi fosse la necessità di ridurre l'organico per far fronte alle asserite difficoltà finanziarie per lei derivanti nel caso in cui avesse applicato le disposizioni del CNM concernenti le indennità pasto, il supplemento per lavoro a sciolte, l'indennità per lavoro notturno e per il lavoro al sabato, ciò che tuttavia non è riuscita a fare, essendosi limitata a sostanziare genericamente tale assunto, senza indicare gli esatti termini della

problematica e senza spiegare perché proprio il 30 giugno 2014 e solo nei confronti dell'attore e di altri due dipendenti (e non invece di 7 o 8 lavoratori come da lei prospettato nel 2013, doc. 5 e 7) era stato significato il licenziamento. Oltretutto a quel momento la datrice di lavoro era ancora in attesa di risposte da parte della CPC e i dipendenti continuavano a lavorare secondo il precedente schema di due turni giornalieri e il sabato mattina, senza che venissero loro versati le indennità e i supplementi previsti dal CNM. Lo stesso _____ M_____ ha del resto dato atto che i licenziamenti sarebbero entrati in linea di conto solo se non avessero più potuto lavorare a turni (deposizione 4 giugno 2019, pag. 5), a dimostrazione che a fine giugno 2014 non vi era alcuna necessità di procedere con la disdetta data all'attore per il motivo invocato dalla convenuta. A ciò si aggiunga che dopo l'accordo sottoscritto con la CPC del febbraio 2015 la datrice di lavoro non solo non ha proceduto a ulteriori licenziamenti per il fatto di avere riconosciuto e versato le varie indennità previste dalle disposizioni del CNM ma ha addirittura aumentato il personale oltre che i lavori a turno (deposizione _____ M_____ 4 giugno 2019, pag. 7). L'esigenza di ridurre il personale non risulta dunque essere stata il motivo scatenante bensì un pretesto invocato per legittimare il licenziamento dei tre dipendenti che durante il conflitto sociale si erano maggiormente profilati a difesa del rispetto delle disposizioni del CNM (circostanza, quest'ultima, confermata da _____ C_____, verbale 4 novembre 2015, pag. 10, _____ M_____, verbale 4 giugno 2019, pag. 3 e 4, e _____ F_____, verbale 4 novembre 2015, pag. 6). Anche se così non fosse e si volesse seguire la tesi dell'appellante, secondo cui la scelta di licenziare proprio quei tre dipendenti sarebbe da ricondurre a loro manchevolezze, nulla cambia in relazione al motivo determinante alla base della loro disdetta, ovvero la partecipazione allo sciopero, ritenuto che il licenziamento di tutto il personale che aveva aderito alla mobilitazione cantonale sarebbe stato poco attuabile.

5.3 L'appellante osserva infine che il fatto da lei allegato, secondo cui l'applicazione delle disposizioni del CNM le avrebbe imposto di ridurre l'organico dei dipendenti impiegati a turni per ragioni finanziarie, non doveva essere dimostrato stante l'assenza di contestazione da parte dell'attore. Il rilievo è manifestamente infondato. A fronte dell'assenza di informazioni da parte sua in merito alle ragioni per cui l'applicazione delle disposizioni del CNM le avrebbe causato degli oneri finanziari, la contestazione dell'attore della necessità di ridurre l'organico (replica, ad 24 – 29) è senz'altro sufficiente (sull'onere di allegazione e contestazione cfr. DTF 144 III 159 consid. 5.2.1.1).

5.4 Le ulteriori considerazioni dell'appellante in merito al fatto che la presente causa (e quelle parallele concernenti gli altri due dipendenti licenziati) sarebbe stata intentata solo allo scopo di “screditare il Gruppo AP 1” (appello, ad 55 – 57), in parte pure irricevibili siccome nuove (art. 317 cpv. 1 CPC), appaiono del tutto pretestuose oltre che infondate siccome smentite dagli atti e prive di riscontri oggettivi. Le asserite dichiarazioni che i testi avrebbero formulato durante la loro audizione, secondo cui sarebbero stati convocati dal sindacato _____ “al fine di istruire i vari testi in modo che attestassero che i tre ex dipendenti avevano partecipato allo sciopero quali rappresentanti dei colleghi e che questa circostanza aveva portato al licenziamento o” (appello, ad 55), sono infatti il frutto di una libera interpretazione dell'appellante di quanto da loro in realtà dichiarato, ritenuto che ciò non emerge dai relativi verbali (testi _____ V_____, _____ F_____, _____ B_____, verbale 4 novembre 2015, pag. 5, 6, 9).

5.5 In tali circostanze se ne deve concludere che l'attore ha portato sufficienti indizi per fare apparire come non reale il motivo invocato dalla datrice di lavoro, secondo cui il

licenziamento sarebbe stato determinato dalla necessità di ridurre il personale impiegato a turni. La disdetta 30 giugno 2014 è stata significata all'attore quale ritorsione per avere partecipato allo sciopero del 16 giugno 2014 indetto dai sindacati _____ e _____ allo scopo di rivendicare il pieno rispetto delle disposizioni del CNM. 6. L'appellante rimprovera nel seguito il Pretore per non avere esaminato la liceità dello sciopero. A suo dire, la disdetta non potrebbe in ogni caso essere considerata abusiva, posto che lo sciopero del 16 giugno 2014 era illecito. 6.1 Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale la partecipazione a uno sciopero lecito non è contraria al contratto di lavoro; le obbligazioni principali a esso connesse rimangono sospese. Se il datore di lavoro rescinde il contratto e lo sciopero costituisce il motivo determinante della disdetta, questa è abusiva. L'adesione a uno sciopero lecito costituisce un motivo di disdetta abusiva sui generis (DTF 125 III 277 consid. 3c). Lo sciopero, inteso quale rifiuto collettivo della prestazione lavorativa dovuta, allo scopo di ottenere delle condizioni di lavoro determinate da parte del datore di lavoro, è considerato lecito solo se sono adempiute le seguenti condizioni: 1) esso deve riferirsi alle relazioni di lavoro, 2) essere conforme al dovere di preservare la pace del lavoro, 3) deve rispettare il principio della proporzionalità e 4) dev'essere supportato da un'organizzazione di lavoratori avente la capacità di concludere un contratto collettivo di lavoro (sentenza del TF 4A_64/2018 del 17 dicembre 2018 consid. 4.3 con numerosi riferimenti, DTF 125 III 277 consid. 3b, 132 III 122 consid. 4.4.1, 144 I 306 consid. 4.3.1). 6.2 Nel caso concreto è incontestato che lo sciopero del 16 giugno 2014 è stato organizzato dai sindacati _____ e _____ e che concerneva le condizioni di lavoro derivanti dall'assoggettamento al CNM nel settore dell'estrazione della pietra naturale e del granito, di modo che le condizioni 1 e 4 menzionate al considerando precedente sono adempiute. L'appellante ritiene tuttavia che lo sciopero del 16 giugno 2014 sia stato lesivo dell'obbligo di preservare la pace del lavoro e del principio di proporzionalità. In concreto l'istruttoria ha permesso di accertare che lo sciopero del 16 giugno 2014 indetto a livello cantonale dai sindacati _____ e _____ mirava al rispetto del CNM nel settore del granito e della pietra naturale e al ripristino di un CCL cantonale al momento in cui l'assoggettamento al CNM non fosse più stato obbligatorio (doc. 14, audizione _____ C_____, verbale 4 novembre 2015, pag. 10, _____ M_____, verbale 4 giugno 2019, pag. 2, 4). Le rivendicazioni sindacali riguardavano la maggioranza delle ditte attive nel settore estrazione e lavorazione della pietra naturale e del granito del Cantone, ritenuto che al momento dello sciopero delle circa 40 imprese solo "4 o 5 rispettavano il Contratto nazionale mantello" (audizione _____ C_____, verbale 4 novembre 2015, pag. 10). Il conflitto sociale sfociato nello sciopero del 16 giugno 2014 era figlio di una situazione venutasi a creare alla scadenza del CCL-TI nel settore del granito e delle pietre naturali, il 31 dicembre 2011 (doc. C), e della seguente opposizione da parte della maggioranza delle imprese attive in questo settore all'assoggettamento obbligatorio al CNM. La decisione del Consiglio Federale di modificare il campo di applicazione aziendale del CNM, includendovi le imprese del settore dell'estrazione delle pietre naturali e del granito e dichiarando di obbligatorietà generale numerose sue disposizioni (doc. E), è stata da subito contestata dalla maggioranza delle ditte e ha portato tra l'altro alla promozione di numerose azioni (decisione del TF del 27 giugno 2019 inc. 4A_439/2018 che ha confermato il giudizio di questa Camera del 18 giugno 2018 inc. n. 12.2016.209; sentenza II CCA 21 dicembre 2020 inc. n. 12.2017.188 non ancora cresciuta in giudicato; decisione del CF del 26 luglio 2013, doc. 24). A fronte delle chiare disposizioni in merito all'assoggettamento obbligatorio al

CNM delle imprese del settore dell'estrazione del granito (al proposito cfr. decisione del TF del 27 giugno 2019 inc. 4A_439/2018) e dell'atteggiamento di rifiuto da parte di queste ultime, che fin da subito e sistematicamente hanno in tutti i modi tentato di sottrarsi, la mobilitazione organizzata dai sindacati del 16 giugno 2014 (ovvero dopo oltre 15 mesi dall'entrata in vigore del decreto del Consiglio Federale), che è durata un giorno, è senz'altro rispettosa del principio di proporzionalità. In tale contesto non si vede infatti a quale altro strumento di lotta collettiva si sarebbe potuto fare capo affinché le imprese del settore del granito e della pietra naturale rispettassero finalmente le disposizioni del CNM dichiarate di obbligatorietà generale. Occorre altresì rilevare che anche la AP 1 ha fin da subito manifestato un comportamento di rifiuto e totale chiusura in merito al rispetto delle chiare disposizioni del CNM. Essa si è dapprima opposta al suo assoggettamento (doc. 24) e successivamente, preso atto dell'esito negativo del suo ricorso al Consiglio Federale, ha comunicato con scritto 8 ottobre 2013 alla CPC e pochi giorni dopo, su indicazione di quest'ultima, alla CPSA, una problematica di gestione dell'orario per quanto concerneva il lavoro a turni con particolare riferimento al divieto di lavorare il sabato, evidenziando che "se non riusciamo ad avere una deroga per il lavoro al sabato mattina, senza supplementi per il sabato" avrebbe dovuto decidere se "eliminare il lavoro a turni e licenziare 7/8 persone in esubero", o "lavorare 5 giorni alla settimana 8 ore, pari a 40 ore settimanali...e in questo caso i ns. operai non raggiungono il salario mensile precedentemente ricevuto" oppure, nel caso di ottenimento della deroga, "continuare a lavorare come gli anni trascorsi" il sabato mattina (doc. 5, doc. 7). Senza avere ottenuto risposta ai suoi scritti, AP 1 ha continuato a fare lavorare i suoi dipendenti a turni, compreso il sabato mattina, senza versare le indennità e i supplementi previsti dal CNM (audizione _____ M_____, verbale 4 giugno 2019, pag. 5, doc. 21). La stessa non ha dato seguito allo scritto 5 giugno 2014 del sindacato _____, con il quale le sono state segnalate le inosservanze menzionate, limitandosi a comunicare ai dipendenti di rispettare le disposizioni del CNM, e che non avrebbe tollerato la partecipazione allo sciopero (doc. 15). AP 1, come la quasi totalità delle imprese del settore dell'estrazione della pietra e del granito del Canton Ticino, per oltre 15 mesi dalla dichiarazione di obbligatorietà generale del CNM, malgrado il chiaro tenore delle disposizioni del decreto federale, ha di fatto sempre manifestato il suo rifiuto a volersi assoggettare alle disposizioni del CNM e un atteggiamento di totale chiusura nei confronti delle legittime rivendicazioni mosse dai dipendenti e dai sindacati, e questo anche se nel frattempo aveva adeguato le classi salariali. La circostanza da lei adottata nel tentativo di giustificare il mancato rispetto delle chiare disposizioni del CNM concernenti le indennità e i supplementi per il lavoro a sciolte e al sabato, ossia di essere in attesa di risposte da parte della CPC al suo scritto dell'8 ottobre 2013, non le soccorre ed è finanche pretestuosa. Con tale scritto, infatti, essa ha sottoposto alla CPC una questione di strategia aziendale, la cui scelta incombeva solo a lei e che nulla aveva a che fare con l'applicazione o l'interpretazione delle chiare disposizioni del CNM in merito alle indennità per il lavoro a sciolte, il sabato o per la pausa pranzo, tanto che le stesse sono poi state riprese tali e quali e senza alcuna modifica anche nell'accordo del febbraio 2015. In tali circostanze la mobilitazione del 16 giugno 2014 organizzata dai sindacati _____ e _____, oltre che rispettosa del principio della proporzionalità, non ha violato la pace del lavoro, la stessa non essendo stata in primo luogo rispettata dalla maggioranza delle imprese di estrazione delle pietre naturali e del granito del Canton Ticino, compresa l'appellante, che con il loro atteggiamento e le loro azioni alla scadenza del CCL-TI hanno da subito dimostrato di rifiutare l'assoggettamento obbligatorio al CNM. 7. Ne discende che l'appello

presentato dalla convenuta deve essere respinto nella misura in cui è ricevibile e la decisione impugnata confermata (art. 318 cpv. 1 lett. a CPC). Per il presente giudizio, trattandosi di una controversia derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non si prelevano spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Le ripetibili della procedura d'appello, calcolate sulla base di un valore litigioso complessivo di fr. 10'955.70, seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC). Esse, determinate in base all'art. 11 cpv. 1, cpv. 2 lett. a e cpv. 5 RTar, vanno nondimeno opportunamente ridotte per tenere conto dei paralleli incarti (12.2021.70, 12.2021.71) dall'analogo contenuto e del relativo dispendio complessivo per la trattazione delle procedure. 8. Il valore di causa non supera la soglia di fr. 15'000.- prevista all'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 95 e 106 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, decide: 1. L'appello 11 maggio 2021 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. Di conseguenza la sentenza 1° aprile 2021 della Pretura del Distretto di Riviera, è confermata. 2. Non si prelevano spese processuali. L'appellante è tenuta a rifondere alla controparte fr. 1'500.- per ripetibili d'appello. 3. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Riviera. 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).

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