

TI_GERICHTE 12.2021.70 vom 21. Februar 2022

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.70

FR: TI_GERICHTE 12.2021.70 du 21 février 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2021.70 del 21 febbraio 2022

Regeste

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

Erwägungen

E. 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.2015.6 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. 30'000.- 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. 11'856.75 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 dal 25 giugno 2006 è stato assunto dalla società AP 1, attiva tra l'altro nell'estrazione, lavorazione e posa di pietre naturali, inerti e minerali, in qualità di operaio di laboratorio (doc. C). Il rapporto di lavoro era regolato dal Contratto collettivo di lavoro del granito e delle pietre naturali (CCL-TI; doc. D), scaduto senza rinnovo il 31 dicembre 2011. Nel 2010/2011 il dipendente ha causato un danno di oltre fr. 26 000.- demolendo una gru a ponte di 10 tonnellate a seguito di una manovra di sollevamento e traino non permessa, piegando così una trave di 18 metri di lunghezza. La datrice di lavoro non ha fatto valere alcuna pretesa nei confronti del dipendente e non risulta avergli mosso dei richiami (cfr. doc. 18; osservazioni convenuta ad. 26, pag. 6; deposizione _____ M _____, verbale del 4 giugno 2019, pag. 6; deposizione di AO 1, verbale del 4 giugno 2019, pag. 8). 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. E) 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. F). 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) la 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

E. 26

novembre 2013 la CPC ha emesso, sulla base della documentazione in suo possesso, la dichiarazione necessaria per accedere alle commesse pubbliche (art. 39 RLCPubb) 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

E. 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 della disdetta era chiara, precisa ed esaustiva e permetteva alla convenuta di capire le ragioni di fatto e di diritto che hanno indotto il Pretore 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 primo giudice 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; Rehbinder/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 esposte 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 anche 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 ICCA 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. Del resto addurre come scusante del licenziamento un danno causato tre/quattro anni prima è chiara espressione della pretestuosità delle argomentazioni della convenuta.

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. D), 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. F), 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 al CNM assumendo 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.

11'856.75, 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 (12.2021.69, 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.