

# **TI\_GERICHTE 12.2021.74 vom 17. November 2021**

TI Tribunale d'appello, 2021-11-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2021.74](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.74)

FR: TI\_GERICHTE 12.2021.74 du 17 novembre 2021

IT: TI\_GERICHTE 12.2021.74 del 17 novembre 2021

## **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 17 maggio 2021 contro la decisione 13 aprile 2021 (notificata il 19 aprile 2021) è tempestivo, così come sono tempestivi la risposta 10 giugno 2021 dell'appellata e gli ulteriori scritti spontanei delle parti.

### **E. 2**

L'atto di appello deve contenere i motivi di fatto e di diritto sui quali si fonda ed essere motivato (art. 310 e 311 cpv. 1 CPC). L'appellante deve spiegare non perché le sue argomentazioni siano fondate, ma perché sarebbero erranee o censurabili le motivazioni del Pretore. Egli non può dunque limitarsi a proporre una propria tesi e una propria lettura dei fatti, bensì deve offrire critiche puntuali, esplicite e circostanziate, poiché l'autorità di appello deve essere messa nella misura di comprendere agevolmente le censure ricorsuali, pena l'irricevibilità delle medesime.

### **E. 3**

A questo stadio della procedura l'appellante non contesta gli accertamenti pretorili relativi all'inattendibilità dei certificati medici da lui prodotti e alla mancata applicabilità dell'art. 336c CO. Rimangono unicamente controversi il tema dell'abusività della disdetta e la ripartizione/quantificazione delle spese giudiziarie di prima sede (ammontare delle ripetibili).

### **E. 4**

Con l'impugnata decisione il Pretore aggiunto, dopo aver riassunto dottrina e giurisprudenza relative agli art. 336 seg. CO (p. 11-12 e 14 della decisione impugnata, alle quali si rinvia) ha innanzitutto osservato che il rapporto di lavoro è terminato il 30 aprile 2018. Pertanto, non solo il dipendente non si è tempestivamente opposto alla disdetta entro questa data ai sensi dell'art. 336b cpv. 1 CO (essendo l'opposizione 30 agosto 2018 di cui al doc. W tardiva), ma nemmeno ha avviato la sua azione entro il termine di 180 giorni come imposto dall'art. 336b cpv. 2 CO (avendo inoltrato la sua istanza di conciliazione solamente il 14 marzo 2019). Ne discende la perenzione del suo diritto di pretendere un'indennità per disdetta abusiva.

#### **E. 4.1**

Con il gravame, l'appellante contesta questi accertamenti rilevando che il rapporto di lavoro è di fatto proseguito almeno fino al 31 ottobre 2018 per volontà espressa della datrice di lavoro, giacché essa ha fino a quel momento versato il salario, gli oneri sociali, gli assegni famigliari, ha permesso l'utilizzo della vettura aziendale e ha richiesto l'intervento delle pertinenti assicurazioni per il versamento delle indennità per malattia e infortunio. La medesima avrebbe peraltro chiaramente comunicato di ritenere il rapporto di lavoro definitivamente terminato il 31 ottobre 2018 alla luce di quanto esposto nei conteggi (doc. K, N1-N10, O1-O2) e nella risposta 22 ottobre 2019 (p. 9 Ad 5). Pertanto, i termini imposti dall'art. 336b CO sarebbero stati ossequiati.

#### **E. 4.2**

Ora, in prima sede la datrice di lavoro, oltre a contestare determinati periodi di presunta inabilità lavorativa della controparte e a sottolineare che alcuni di essi, riguardanti casomai malattie e infortuni di lieve entità, non avrebbero dato l'avvio a un periodo di protezione, ha anche negato in termini generali l'attendibilità dei certificati medici dell'attore e dunque l'applicabilità dell'art. 336c CO (cfr. risposta 22 ottobre 2019, p. 4-9). Prima dell'avvio della causa giudiziaria, essa aveva peraltro continuato a versare al dipendente il salario non per una sua volontà di proseguire il rapporto di collaborazione o prolungare il termine di disdetta (non avendo del resto mai preteso un suo rientro in azienda), bensì a fronte dei certificati medici prodotti e rivelatisi a posteriori, dopo un adeguato esame, sospetti, inattendibili o perlomeno insufficienti per impedire la scadenza della disdetta al 30 aprile 2018. Nella fattispecie, pretendere che ciò prolungasse il termine di contestazione della disdetta non risulta corretto e quantomeno dubbio alla luce del principio della buona fede (art. 2 CC). Comunque sia, anche volendo aderire alla tesi dell'appellante, l'impugnativa sarebbe comunque destinata all'insuccesso, per i motivi che seguiranno.

#### **E. 5**

Il giudice di prime cure ha stabilito che l'attore, indipendentemente dalle riflessioni sopra esposte, non ha dimostrato l'unico motivo di abusività da lui addotto. E meglio, ha preteso che la motivazione della disdetta fornita dalla datrice di lavoro (asserite difficoltà economiche dell'azienda) sarebbe stata menzognera e pretestuosa, ma senza apportare sufficienti indizi a supporto della sua tesi. È piuttosto emerso che la datrice di lavoro tra il 2016 e il 2017 ha effettivamente subito importanti perdite di esercizio e un crollo della cifra d'affari (doc. 1 e 3; v. anche gli interrogatori di G\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ ed E\_\_\_\_\_, organi della convenuta), circostanza che l'attore non è riuscito a smentire (avendo del resto rinunciato all'esperimento di una perizia giudiziaria). La motivazione neppure risulta menzognera per il semplice fatto che la datrice di lavoro ha successivamente assunto, per la funzione dell'attore, due nuove persone, non avendo la medesima mai preteso che il licenziamento fosse semplicemente da ricondurre alla riduzione dei costi ed essendo essa libera di stabilire le sue strategie per uscire dalla crisi (nella fattispecie comprendenti, per ammissione stessa dell'attore, maggiori investimenti nella Svizzera interna, area precedentemente da lui gestita), peraltro rivelatesi vincenti. Il giudice di primo grado ha inoltre evidenziato che AO 1 si è dimostrata particolarmente corretta nei confronti del suo dipendente offrendogli una forma di collaborazione alternativa, segnatamente quale agente esterno indipendente, ciò che l'attore ha dapprima negato, salvo poi rilevare che una simile proposta era per lui inaccettabile.

#### **E. 5.1**

L'appellante contesta di non aver fornito sufficienti indizi relativi alla pretestuosità della tesi della datrice di lavoro e che questa trovi un riscontro negli atti istruttori. Egli sostiene innanzitutto che il presunto crollo della cifra d'affari di AO 1 non sarebbe affatto dimostrato: il doc. 4 conterrebbe una mera allegazione di parte di dubbia origine e difficile comprensione, mentre gli interrogatori di E\_\_\_\_\_ e N\_\_\_\_\_ dimostrerebbero che nel corso degli anni la cifra d'affari non ha avuto crolli bensì piuttosto un andamento altalenante, per cui le importanti perdite d'esercizio sarebbero da ricercare in altre cause. La censura è tuttavia inadatta a rimettere in discussione il giudizio pretorile. In primo luogo, anche se la cifra d'affari complessiva della società può essere ritenuta altalenante, dagli interrogatori citati dal primo giudice (e che l'appellante non mette in discussione) emerge che quella settoriale relativa all'area gestita dall'attore era effettivamente calata (cfr. verbale del 14 luglio 2020, p. 2; verbale del 23 settembre 2020, p. 2 e 4-5). Alla luce di ciò, il riferimento dell'appellante al doc. 4 (che il giudice di prima sede neppure ha citato) non è determinante, ritenuto peraltro che esso conferma le cifre esposte da E\_\_\_\_\_ relativamente alla cifra d'affari nell'area di AP 1. In secondo luogo, l'appellante non si confronta con il contenuto dei doc. 1 e 3 né contesta che la società si trovasse in una difficile situazione finanziaria caratterizzata da importanti perdite d'esercizio. È pertanto più che verosimile che la società fosse alla ricerca di soluzioni per uscire dalla crisi, e che fra le medesime potesse anche prospettare uno o più licenziamenti.

## **E. 5.2**

L'appellante evidenzia in seguito che la controparte si sarebbe contraddetta fornendo di volta in volta versioni diverse e confuse, sostenendo dapprima che la disdetta costituiva una misura di risparmio e riduzione del personale (doc. F, doc. G, risposta di causa, Ad. 2 p. 3 e Ad. 9 p. 12; conclusioni della convenuta, p. 4) e che le nuove assunzioni (incompatibili con questo scopo) sarebbero state decise solo in un secondo momento (quando in realtà hanno avuto luogo poco più di un mese dopo il licenziamento), per poi ammettere che la disdetta era da ricondurre a una modifica della strategia aziendale e alla volontà di incrementare la cifra d'affari, che nel periodo qui di rilievo non poteva dirsi problematica. Anche questa censura, ridotta perlopiù a una tesi soggettiva in opposizione al giudizio di prima sede e dunque ai limiti della ricevibilità, non può essere accolta. Difatti, nessuno scritto di AO 1 o prova agli atti permette di concludere che la datrice di lavoro abbia pronunciato la disdetta (esclusivamente) nell'ottica di un risparmio dei costi, né che essa abbia adottato un comportamento abusivo e contraddittorio. Richiamato quanto sopra esposto in relazione al calo della cifra d'affari e alla difficile situazione societaria, l'appellante non contesta che la datrice di lavoro deve poter scegliere liberamente le misure che ritiene più idonee per uscire dalla crisi (ad esempio la riduzione dei costi o delle perdite, l'aumento dei profitti o la diversificazione degli affari), senza dover rendere conto del loro esito. In quest'ottica, anche il suo rimprovero secondo cui il licenziamento costituirebbe l'unica misura draconiana presa dalla società (affermazione che egli nemmeno sostanzia con opportuni riferimenti) cade nel vuoto. Negli scritti di prima sede (v. ad esempio la risposta, p. 3 e 11), la convenuta ha sottolineato di avere individuato delle misure di risparmio, di rilancio e di modifica del "concetto operativo" a fronte del mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, ciò che è perfettamente compatibile con il contenuto dei doc. F e G. L'appellante non contesta di avere in prima sede riconosciuto che nella strategia societaria rientrava anche il potenziamento del personale nell'area da lui precedentemente gestita. Le prove agli atti lo confermano, precisando che la datrice di lavoro ha preferito assumere, per il ruolo di responsabile della Svizzera tedesca, due persone residenti sul territorio e che dunque

potessero garantire una costante presenza oltre che maggiori conoscenze e contatti (verbale del 14 luglio 2020, p. 2; verbale del 23 settembre 2020, p. 2 e 5). Parimenti, l'appellante non contesta che questa scelta ha portato i suoi frutti, con conseguente miglioramento della situazione aziendale dal 2019. Ne consegue che le considerazioni addotte dall'appellante non fanno apparire la disdetta abusiva e che anche sotto questo aspetto la decisione pretorile resiste alla critica.

#### **E. 6**

L'appellante critica altresì il Pretore aggiunto per avere, con decisione 27 agosto 2020, estromesso dagli atti il doc. PP malgrado egli con scritto 23 luglio 2020 ne avesse chiesto l'ammissione ex art. 229 CPC onde dimostrare che le misure di rilancio elaborate dalla datrice di lavoro ed emerse per la prima volta nell'interrogatorio di N\_\_\_\_\_ del 14 luglio 2020 erano già state proposte dall'attore stesso nel 2010. La critica e la derivante richiesta di reintegrare negli atti tale documento non possono ciononostante essere accolte, non spiegando l'appellante quale sua tesi controversa e debitamente allegata potrebbe dimostrare e che influenza avrebbe sull'esito del giudizio.

#### **E. 7**

Per l'appellante, la disdetta sarebbe abusiva anche a causa delle modalità con cui è stata data, avendo la datrice di lavoro violato il suo dovere accresciuto di protezione nei suoi riguardi, quale dipendente anziano con numerosi anni di servizio impeccabile e una famiglia a carico, omettendo di informarlo preventivamente della prospettata disdetta e di cercare delle soluzioni alternative che permettessero il mantenimento del posto di lavoro. Questo aspetto, mai contestato dalla controparte, sarebbe stato a torto trascurato dal primo giudice malgrado fosse già contenuto negli allegati introduttivi di prima sede a fondamento della pretesa indennità o perlomeno deducibile dai fatti ivi allegati (cfr. petizione, punto 2 p. 3), per poi essere ribadito in sede di conclusioni (punto 12, p. 22-23), tenuto anche conto dell'applicazione d'ufficio del diritto da parte del giudice (art. 57 CPC) e della possibilità di proporre in ogni momento delle considerazioni giuridiche. L'appellante aggiunge che se la strategia aziendale prevedeva maggiori investimenti e diversificazione nella Svizzera interna, la datrice di lavoro aveva la possibilità di mantenere il suo posto di lavoro e di affiancarlo con un nuovo collaboratore residente in quella zona. Tuttavia, una simile proposta o una valida soluzione alternativa, contrariamente a quanto rilevato dal primo giudice, non sarebbero mai state presentate. In particolare, egli non avrebbe mai rifiutato la proposta di concludere un contratto di agenzia né avrebbe mai ammesso un simile rifiuto. Piuttosto, la proposta non sarebbe mai stata concretizzata, per cui non si poteva da lui pretendere che la valutasse. D'altronde, essa non sarebbe stata accettabile, in quanto non avrebbe garantito il mantenimento del posto di lavoro e un salario stabile.

#### **E. 7.1**

Con la decisione di primo grado, il Pretore aggiunto ha sottolineato che l'attore nella petizione e nella replica ha evidenziato la sua età avanzata e le sue ulteriori caratteristiche personali non per sostanziare un aggiuntivo motivo di abusività della disdetta, bensì soltanto per quantificare l'indennità dovuta. Questo accertamento non può essere sovvertito dalle argomentazioni di cui al precedente considerando. Difatti l'attore nei suoi allegati introduttivi non solo non ha lamentato l'assenza di un previo colloquio, ma ha evidenziato la sua età, anzianità di servizio, fedeltà e l'assenza di proposte alternative solo in termini generici, rispettivamente in relazione all'ammontare dell'indennità e non per fondare

l'abusività della disdetta (cfr. petizione, punto 2 p. 3 e punto 9 p. 10). Aggiungasi che egli ha contestato la disdetta solo allorché ha appreso dell'assunzione dei due nuovi collaboratori, evidenziando che l'abusività derivava proprio da quel motivo (cfr. petizione, punto 7 p. 6 e doc. W). Questa lacuna allegatoria non poteva essere sanata in sede di conclusioni, non riguardando essa una mera argomentazione giuridica ma piuttosto l'impostazione stessa della causa: la tematica avrebbe dovuto essere debitamente esposta negli allegati introduttivi in modo da permettere alla controparte di esercitare il suo diritto al contraddittorio e presentare eventualmente delle prove al riguardo. Di qui la tardività della tesi e la sua inammissibilità. Comunque sia, essa non avrebbe potuto essere accolta, come si evidenzierà qui di seguito.

### **E. 7.2**

Malgrado l'elencazione di cui all'art. 336 CO sia esemplificativa e non esaustiva, lo scopo della norma non può essere stravolto, né si può ammettere una disdetta abusiva ogniquale volta il comportamento del datore di lavoro non possa essere ritenuto irreprensibile: deve piuttosto sussistere una situazione di gravità paragonabile ai casi espressamente menzionati nell'art. 336 CO (DTF 136 III 513, consid. 2.3; STF 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021, consid. 4.3.4). In generale, per essere abusiva, la disdetta deve fondarsi su un motivo riprovevole ("verwerflich") secondo i canoni sociali di valutazione, ovvero nel senso di un abuso della libertà accordata alle parti. Il carattere abusivo della disdetta può derivare non soltanto dai suoi motivi, ma anche dalle modalità con cui è stata data, giacché il datore di lavoro ha un dovere di protezione nei confronti del proprio dipendente e anche nell'esercizio dei propri diritti deve usare riguardo e rispettare il principio della buona fede (art. 328 CO; v. anche STF 4A\_419/2007 del 29 gennaio 2008, consid. 2.3). Di principio, la legge non impone al datore di lavoro di avvisare il dipendente prima di licenziarlo, o di coinvolgerlo in un preventivo colloquio. Nemmeno sussiste un obbligo generale di intraprendere sempre e in ogni caso, prima di pronunciare una disdetta, delle misure più blande (STF 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021, consid. 4.3.2). Nondimeno, il Tribunale federale ha rilevato che nei confronti dei dipendenti in età avanzata e con una lunga anzianità di servizio, il datore di lavoro ha un obbligo di protezione accresciuto. In particolare, in alcuni casi l'Alta Corte ne ha derivato il dovere di informare preventivamente il dipendente e di cercare soluzioni alternative alla disdetta. Ciò in particolare emerge dalla DTF 132 III 115 (consid. 4.2, 5.1 e 5.4), che comunque trattava un caso particolarmente gravoso e finanche estremo, ove il dipendente era stato licenziato dopo 44 anni di impeccabile servizio a distanza di pochi mesi dal suo pensionamento e in assenza di una necessità aziendale, come pure dalle STF 4A\_558/2012 del 18 febbraio 2013 (consid. 2) e 4A\_384/2014 del 12 novembre 2014 (consid. 4.2). Il Tribunale federale ha tuttavia rifiutato l'applicazione di criteri rigidi e un esame isolato dell'età del dipendente, osservando che occorre sempre valutare tutte le circostanze del caso concreto (STF 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021, consid. 4.3.2; 4A\_419/2007 del 29 gennaio 2008, consid. 2.5; 4C.388/2006 del 30 gennaio 2007, consid. 4.2).

### **E. 7.3**

Nella fattispecie, il dipendente è stato licenziato allorché aveva 59 anni e 9 anni di servizio. Lungi dall'essere un caso estremo, esso avrebbe comunque potuto suscitare qualche riflessione nel senso della giurisprudenza summenzionata. Sennonché nel caso concreto le argomentazioni dell'appellante non permetterebbero in ogni caso di accertare un comportamento abusivo della datrice di lavoro. Egli sembra pretendere di non essere stato

al corrente della possibilità di discutere possibili soluzioni alternative di collaborazione. Questa posizione, contestata dalla convenuta, è smentita sia dalle conclusioni stesse dell'attore (punto 12), sia dalle risultanze istruttorie, dalle quali emerge che le parti, su iniziativa della datrice di lavoro, hanno avuto almeno due colloqui per discutere delle conseguenze della disdetta e che è stato il dipendente a non aver voluto approfittare dell'opportunità offertagli, preferendo avanzare richieste di natura economica ( cfr. verbale del 14 luglio 2020, p. 3-4 e verbale del 23 settembre 2020, p. 2 e 5-6). Non si può pertanto concludere che le intenzioni della datrice di lavoro fossero poco serie o pretestuose. Inoltre, ricordata la libertà di quest'ultima nello stabilire le strategie per uscire dalla crisi e le motivazioni soggiacenti alle due nuove assunzioni (già sopra esposte), rilevato che il ruolo dirigenziale dell'attore poteva complicare un suo spostamento all'interno dell'azienda (cfr. STF 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021, consid. 4.3.3) , come pure che questi è stato comunque esonerato dal fornire la propria prestazione lavorativa e ha continuato a percepire lo stipendio e a usufruire della vettura aziendale fino all'autunno 2018, le circostanze del caso concreto attestano in realtà un agire corretto da parte della datrice di lavoro.

#### **E. 8**

Dovendosi confermare la conclusione pretorile di diniego dell'abusività della disdetta, non occorre approfondire le argomentazioni dell'appellante relative all'ammontare di un'eventuale indennità e la contestuale richiesta di assunzione agli atti del doc. VV.

#### **E. 9**

Quale ultima censura, l'appellante chiede che le ripetibili fissate dal primo giudice in un importo di fr. 12'000.- e dunque superiore al limite massimo tariffale previsto dal Regolamento sulla tariffa per i casi di patrocinio d'ufficio e di assistenza giudiziaria e per la fissazione delle ripetibili (fr. 9'211.65 per un valore litigioso di fr. 46'058.25) siano ridotte a fr. 9'200.-. Detto superamento non sarebbe a suo dire giustificato da alcuna circostanza particolare (neppure addotta dalla controparte), ritenuto che la causa non era complessa, che gli allegati introduttivi erano relativamente brevi, che l'istruttoria è stata piuttosto semplice, come pure che la parte convenuta si è limitata a contestare i fatti da lui allegati senza introdurre nuove tesi, ha esposto poche considerazioni dottrinali e giuridiche, ha prodotto pochi documenti e ha fondato essenzialmente le sue conclusioni sui verbali agli atti. L'appellante aggiunge che a suo modo di vedere la convenuta avrebbe inutilmente appesantito l'istruttoria con la richiesta di mezzi di prova irrilevanti (ad esempio la richiesta di informazioni scritte dal \_\_\_\_\_, ridondante alla luce della produzione dei doc. NN e OO, e l'interrogatorio di G \_\_\_\_\_), per cui dovrebbe essere ritenuta responsabile dei costi inutilmente causati.

#### **E. 9.1**

Per giurisprudenza invalsa, nella fissazione degli oneri processuali e delle spese ripetibili il Pretore gode di un ampio potere di apprezzamento, censurabile solo in caso di eccesso o di abuso, ciò che di regola non è il caso se gli importi attribuiti rientrano tra i minimi ed i massimi delle tariffe applicabili (IICCA del 13 marzo 2019, inc. 12.2017.172, consid. 9; IICCA dell'11 ottobre 2016, inc. 12.2016.57, consid. 5.2.1; IICCA del 25 novembre 2014, inc. 12.2014.121).

#### **E. 9.2**

Nella fattispecie, il primo giudice ha motivato la quantificazione delle ripetibili, spiegando di aver applicato l'aliquota massima (20% di fr. 46'058.25 = 9'211.66), tenendo altresì conto

dell'IVA e delle spese (totale: fr. 12'000.-), per considerare le diverse tematiche giuridiche sollevate e la nota d'onorario prodotta dall'attore (doc. QQ), che esponeva un importo di ben fr. 42'671.95 (ovvero molto maggiore all'importo attribuito alla convenuta).

L'appellante non si confronta con quest'ultima circostanza (limitandosi a osservare che il suo dispendio di tempo, quale parte attrice, sarebbe stato ben maggiore a quello della controparte, e meglio pari a ben 167.91 ore), non contrasta in modo efficace l'assunto pretorile relativo all'ampiezza della causa (che ha pur sempre riguardato non solo il tema della vettura aziendale, dei conteggi salariali e dell'abusività della disdetta, ma anche quello della presunta inabilità lavorativa dell'attore, che ha richiesto svariati accertamenti e approfondimenti) e non considera che la convenuta, prima ancora di esporre le proprie tesi, ha comunque dovuto esaminare quelle dell'attore e la copiosa documentazione da egli prodotta. Tenuto conto di ciò, dei contatti con la cliente e con la Pretura, degli scritti presentati, delle udienze tenute e della procedura istruttoria, si può ammettere un dispendio orario di almeno 30 ore, per cui conteggiandovi anche l'IVA e le spese, l'importo assegnato dal primo giudice non risulta eccedere il suo potere di apprezzamento, richiamati gli art. 6, 11, 13 e 14 RTar. Nemmeno è giustificata la richiesta dell'appellante di porre a carico della controparte le spese da lei inutilmente causate, considerati il suo diritto alla difesa nonché la potenziale rilevanza delle informazioni scritte presso il \_\_\_\_\_ (inerenti l'asserita inabilità lavorativa dell'attore in un periodo più ampio di quello oggetto dei doc. NN e OO) e poco dispendiose (cfr. doc. rich. V°) e dell'interrogatorio di G \_\_\_\_\_, che come gli altri organi ha potuto riferire in merito alla situazione societaria, alle sue strategie e alle motivazioni della disdetta.

#### **E. 10**

In definitiva l'appello (subordinatamente reclamo) 17 maggio 2021 dev'essere integralmente respinto, con conseguente conferma dell'impugnato giudizio e delle spese giudiziarie di primo grado. Le spese di seconda sede, calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 35'010.15, seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC). Le spese processuali, calcolate sulla base degli art. 2, 7 e 13 LTG, ammontano a fr. 2'500.-. Le ripetibili, calcolate sulla base dell'art. 11 RTar, tenuto pure conto delle spese e dell'IVA, vengono stabilite in fr. 3'500.-. Nella fattispecie il valore litigioso supera la soglia prevista dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF. Per questi motivi, richiamati per le spese l'art. 106 CPC, la LTG e il RTar decide: 1. L'appello (subordinatamente reclamo) 17 maggio 2021 di AP 1 è respinto. § Di conseguenza, la decisione 13 aprile 2021 della Pretura della giurisdizione di Locarno-Campagna (inc. OR.2019.15) è confermata. 2. Le spese processuali della procedura d'appello, pari a fr. 2'500.-, sono a carico dell'appellante, che rifonderà all'appellata fr. 3'500.- per ripetibili di seconda sede. 3. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Campagna 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 superiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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