

TI_GERICHTE 12.2022.7 vom 28. Juni 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-06-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.7

FR: TI_GERICHTE 12.2022.7 du 28 juin 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2022.7 del 28 giugno 2022

Regeste

Contratto di lavoro - licenziamento immediato - dovere di diligenza e fedeltà diritto di essere sentito: diritto di formulare spontaneamente osservazioni su ogni atto presentato dalla controparte

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 24 gennaio 2022, in virtù degli art. 142 cpv. 3 e 145 cpv. 1 lett. c CPC, è tempestivo.

E. 2

L'appellante critica innanzitutto il Pretore per avere emanato la decisione qui impugnata prima che le siano state recapitate le conclusioni scritte della controparte. Agendo in tal modo, il primo giudice avrebbe da un lato impedito alle parti di presentare un'eventuale replica/duplica spontanea in violazione del loro diritto di essere sentite e, dall'altro, manifestato di avere già deciso le sorti della vertenza senza considerare quanto contenuto nella memoria conclusiva, dimostrando pertanto una parvenza di prevenzione. 2.1 Ai sensi dell'art. 232 cpv. 2 CPC, chiusa l'assunzione delle prove, le parti possono di comune accordo rinunciare alle arringhe finali e proporre di presentare una memoria scritta conclusiva, ove è data la facoltà di esprimersi sulle risultanze istruttorie e sul merito della lite. In tal caso il giudice non deve dare loro la possibilità di esprimersi una seconda volta (DTF 146 III 97 consid. 3.3). Stante il diritto delle parti di essere sentite (art. 6 n. 1 CEDU, 29 cpv. 2 Cost. e 53 cpv. 1 CPC), tuttavia, entrambe hanno il diritto incondizionato di formulare spontaneamente osservazioni su ogni atto o documento presentato dall'altra, a prescindere che contenga argomenti di fatto o di diritto nuovi o che si presti concretamente a influire sul giudizio. Di conseguenza anche se ai sensi dell'art. 232 cpv. 2 CPC non è necessario che il giudice assegni alle parti un termine per esprimersi una seconda volta, egli deve lasciare, tra la notifica delle memorie scritte e il giudizio, un lasso di tempo sufficiente perché esse abbiano la possibilità di depositare osservazioni spontanee se lo ritengono necessario (DTF 146 III 97 consid. 3.4). Secondo il Tribunale federale il tempo necessario affinché il giudice possa reputare che la parte non intende esprimersi dev'essere almeno di dieci giorni dalla notifica dell'atto (sentenza del Tribunale federale 5D_74/2019 del 29 maggio 2019 consid. 4.1, 5D_81/2015 del 4 aprile 2016 consid. 2.3.3 con rinvii). 2.2 In concreto, l'appellante ha addotto di avere ricevuto le conclusioni scritte del 29 novembre

2021 della controparte dopo l'emanazione del giudizio impugnato, ovvero solo il 10 dicembre 2021. Tale circostanza non è tuttavia stata suffragata da alcuna prova. A prescindere da ciò, dagli atti risulta che le conclusioni scritte recano il timbro d'intimazione del 1° dicembre 2021. Emettendo il giudizio impugnato il 6 dicembre 2021, ossia 5 giorni dopo, il primo giudice non ha consentito all'appellante di esercitare il proprio diritto di replica spontanea, violandone così il diritto di essere sentita.

E. 2.3

La violazione del diritto di essere sentito implica di principio l'annullamento della decisione impugnata, a prescindere dalle possibilità di successo nel merito, a meno che la parte lesa abbia avuto modo di esprimersi liberamente davanti a un'autorità di ricorso con stesso potere di cognizione dell'autorità inferiore che ha misconosciuto quel diritto (DTF 137 I 195 consid. 2.3.2; sentenza del Tribunale federale 5A_19/2011 del 29 giugno 2011, consid. 2.3) e non ne risulta alcun pregiudizio per la parte lesa (DTF 142 III 55 consid. 4.3). Nel caso specifico non è necessario rinviare la causa al primo giudice per sanare la violazione, essendo incontestabile che la violazione del diritto di essere sentita dell'appellante è senz'altro stata sanata innanzi alla scrivente Camera, autorità di ricorso dotata di pieno potere di esame sui fatti e sul diritto. La convenuta ha in effetti avuto modo di esprimersi compiutamente sulle conclusioni scritte di controparte nell'ambito della sua attuale impugnativa. A ciò si aggiunga che l'appellante in questa sede si è limitata a rilevare l'errore procedurale che come detto in sé è indubbio, senza però allegare e dimostrare quale pregiudizio un tale modo di procedere le avrebbe in concreto arrecato. Inoltre il giudizio è comunque di 5 giorni posteriore alla notifica delle conclusioni e nulla permette di ritenere che il Pretore non le abbia considerate. In tali circostanze l'annullamento della decisione pretorile costituirebbe un inutile formalismo e condurrebbe a ritardi superflui, non compatibili con l' (almeno equivalente) interesse dell'attrice a una celere trattazione della procedura di merito. 2.4 Analoghe considerazioni valgono pure per l'asserita prevenzione del giudice. L'emanazione del giudizio impugnato prima che fossero trascorsi almeno 10 giorni dalla notificazione delle conclusioni scritte alle parti, pur essendo costitutiva di una violazione procedurale, non è ancora sufficiente per imporre una ricusazione del giudice. Da un tale agire, infatti, non si può in alcun modo dedurre l'intenzione di nuocere alla convenuta, posto che il primo giudice ha agito in modo uguale anche nei confronti della controparte. D'altra parte la violazione procedurale, come visto sopra, non ha pregiudicato in modo irrimediabile i diritti della convenuta, la quale ha potuto esprimersi compiutamente in questa sede. L'appellante del resto, in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), anche su questo tema non ha allegato né dimostrato quale pregiudizio un tale modo di agire le avrebbe in concreto arrecato, né ha evidenziato le circostanze e gli elementi che consentirebbero di concludere per una parzialità, anche solo apparente, del Pretore.

E. 3

Il Pretore, sulla base delle risultanze istruttorie, ha ritenuto che nel caso di specie il licenziamento immediato dell'attrice non fosse sorretto da cause gravi ai sensi dell'art. 337 CO, riconoscendole l'importo complessivo di fr. 11'927.45 netti a titolo di salario (fr. 5'902.20 per il periodo fino al licenziamento in tronco e fr. 6'025.- fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta, ossia fino al 31 dicembre 2020). Il primo giudice, in assenza di un avvertimento formale, ha innanzitutto escluso che il licenziamento potesse essere giustificato dal comportamento non sempre esemplare avuto dall'attrice. Egli ha poi

ritenuto che il fatto che essa avesse reso noto ad alcuni clienti le difficoltà economiche alle quali la datrice di lavoro doveva far fronte non fosse tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra le parti e ha rilevato infine che alla dipendente non potesse essere rimproverato un abbandono ingiustificato del posto di lavoro.

E. 4

L'appellante ribadisce in questa sede la legittimità del licenziamento immediato. Con riferimento al primo rimprovero essa, contestando al Pretore un errato apprezzamento delle prove, ha innanzitutto osservato che l'istruttoria avrebbe confermato il comportamento totalmente inadeguato e inappropriato tenuto dall'attrice sul luogo di lavoro anche in presenza dei clienti. La datrice di lavoro ha in seguito criticato il primo giudice per non avere considerato quanto divulgato dall'attrice a terzi quale segreto d'affari ai sensi dell'art. 321a cpv. 4 CO e per non avere qualificato il comportamento della dipendente, la quale aveva lasciato l'esercizio pubblico portandosi via l'autorizzazione alla gerenza, quale abbandono ingiustificato del posto di lavoro. Anche se così non fosse, un tale atteggiamento costituirebbe in concreto un motivo sufficiente di licenziamento immediato, tenuto conto di tutte le manchevolezze rimproverate all'attrice e del suo ruolo di gerente. Circostanza quest'ultima ignorata dal Pretore in violazione del suo diritto di essere sentita.

E. 5

Il rimprovero di carente motivazione della pronuncia pretorile per non avere considerato la posizione di gerente della dipendente (che, se fondato, implicherebbe invero l'annullamento della decisione impugnata e il rinvio della causa al primo giudice per la continuazione della procedura e l'emanazione di un nuovo giudizio) non può essere accolto. 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, in modo tale da permettere al destinatario di capire la portata della decisione e di proporre i rimedi giuridici adeguati con cognizione di causa (DTF 139 IV 179 consid. 2.2, 143 IV 40 consid. 3.4.3). Esso non obbliga però l'autorità giudicante a pronunciarsi necessariamente su tutte le questioni e le prove proposte dalle parti, bastando che esamini i temi rilevanti per il giudizio (DTF 142 II 49 consid. 9.2, 143 III 65 consid. 5.2). Nel caso concreto, è vero che il Pretore non si è espresso sulla particolare circostanza, è però altrettanto vero che la motivazione da lui adottata per determinare la legittimità del licenziamento in tronco dell'attrice (poco importa se corretta o meno) permetteva alle parti di capire la portata della sua decisione e di proporre i rimedi giuridici adeguati con la necessaria cognizione di causa, come del resto avvenuto con il presente appello.

E. 6

L'art. 337 cpv. 1 CO prevede che una risoluzione immediata del rapporto di lavoro è possibile solo per causa grave, ovvero, in particolare, per ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto (cpv. 2). Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata sembra essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 138 I 116 consid. 6.3.1; sentenza del Tribunale federale 4A_379/2021 del 21 settembre 2021 consid. 4.1). Un

atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di lavoro – o che l'ha pregiudicata al punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più pensabile, costituisce una “mancanza grave”, per la quale si intende di regola la violazione di un obbligo contrattuale in specie a riguardo del dovere di diligenza e fedeltà del lavoratore. Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (DTF 142 III 579 consid. 4.2, 137 III 304 consid. 2.1.1; sentenza del Tribunale federale 4A_379/2021 del 21 settembre 2021 consid. 4.1). Sapere se in un caso concreto il licenziamento immediato è giustificato da una causa grave dipende dall'insieme delle circostanze. Sull'esistenza di una “causa grave” il giudice è tenuto a decidere secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), applicando le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); egli deve quindi considerare tutte le circostanze specifiche del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, la gravità, la frequenza o la durata delle mancanze rimproverate al lavoratore così come l'atteggiamento da lui assunto di fronte a sollecitazioni o avvertimenti formulate dal datore di lavoro e del tempo rimanente fino alla scadenza ordinaria del contratto (DTF 142 III 579 consid. 4.2; sentenza del Tribunale federale 4A_379/2021 del 21 settembre 2021 consid. 4.2). A questo proposito, quanto più breve è il periodo di tempo, tanto più importante deve essere la violazione. La posizione del dipendente, la sua funzione e le responsabilità affidategli possono comportare un maggior rigore nella valutazione del suo dovere di diligenza e fedeltà (sentenza del Tribunale federale 4A_225/2018 del 6 giugno 2019 consid. 4.1 e 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 3.2.1 con riferimenti).

E. 7

L'appellante critica il Pretore per non avere tenuto conto, nella valutazione della gravità delle violazioni contrattuali rimproverate all'attrice, del fatto che essa fosse la gerente dell'esercizio pubblico e in quanto tale rivestisse una posizione particolare di responsabilità. A sostegno della sua tesi cita l'art. 21 della legge sugli esercizi alberghieri e sulla ristorazione del 1° giugno 2010 (Lear; RL 942.100) , secondo cui “ il gerente è responsabile della conduzione dell'esercizio e garantisce, con la sua presenza, il rispetto delle leggi e dei regolamenti ”. Se in termini generali è vero che al dipendente che riveste un ruolo dirigenziale incombono obblighi di fedeltà e diligenza accresciuti e, conseguentemente, le sue eventuali violazioni o inadempienze devono essere giudicate con maggiore severità (Streiff/Von Känel/Rudolph , *Arbeitsvertrag*, 7^a ed., n. 2 ad art. 321a CO e n. 8 ad art. 337 CO; Wyler/Heinzer , *Droit du travail*, 7^a ed., p. 76 e 573; DTF 127 III 86 consid. 2c, 130 III 28 consid. 4.1, decisione del TF 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 3.2.1) per determinare l'intensità e la gravità della violazione occorre tenere conto non solo della sua posizione gerarchica o formale, bensì anche del ruolo e della responsabilità attribuite in concreto al dipendente (decisione del TF 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 3.2.1 con riferimenti). Nella fattispecie in esame, dal solo fatto che l'attrice fosse la gerente del locale, ovvero fosse in possesso dell'autorizzazione ai sensi della Lear, non si può ancora dedurre che essa disponesse di un potere decisionale importante in riferimento alla conduzione dell'esercizio pubblico o avesse assunto una maggiore responsabilità rispetto a quella di cameriera e barista, posto che le disposizioni della Lear sono norme di diritto pubblico che regolano il rapporto tra gerente e autorità amministrativa ma nulla dicono in merito ai rapporti tra le parti derivanti dal contratto di lavoro. A ciò si aggiunga che l'appellante, venendo meno al suo onere di allegazione e di prova, non ha portato alcun

elemento oggettivo da cui potere dedurre l'effettivo ruolo assunto dalla qui attrice all'interno dell'esercizio pubblico. Dalle dichiarazioni dei testimoni si può anzi dedurre che il ruolo dell'attrice, malgrado fosse la titolare dell'autorizzazione necessaria per la conduzione del locale, fosse quello di cameriera e barista mentre della gestione se ne occupasse la "proprietaria", ovvero la moglie dell'amministratore unico della convenuta (testi _____ H _____, _____ A _____ e _____ B _____, verbale 20 ottobre 2021, pag. 1 seg., 7 e 10, e teste _____ Ba _____, verbale 28 ottobre 2021, pag. 1 seg.). E' pertanto a giusta ragione che il Pretore non ha tenuto conto, nella valutazione della gravità delle asserite violazioni contrattuali del ruolo del tutto formale di gerente dell'attrice.

E. 8

In merito al primo motivo di licenziamento l'appellante ha in sostanza allegato la violazione del dovere di diligenza e fedeltà da parte della lavoratrice, la quale avrebbe assunto dei comportamenti oltraggiosi nei confronti dei superiori o dei colleghi, in particolare contestualmente a un acceso diverbio occorso l'11 novembre 2020 con la cuoca, a cui ha fatto seguito il licenziamento in tronco. 8.1 La violazione del dovere di diligenza e fedeltà verso il datore di lavoro può costituire fondato motivo di risoluzione immediata del contratto (Donatiello in: Commentaire romand, CO I, 3 a ed., n. 10 ad art. 337 CO con riferimenti) tuttavia una violazione da parte del lavoratore di questi principi può giustificare il suo licenziamento immediato solo se si tratta di un comportamento gravemente ingiurioso che pone fine all'indispensabile rapporto di fiducia tra le parti così da non permettere la continuazione della loro collaborazione sino al prossimo termine ordinario di disdetta (sentenza del Tribunale federale 4A-246/2020 del 23 giugno 2020 consid. 4.3.2 con riferimenti). Se invece le violazioni sono meno gravi è necessario procedere con un avvertimento prima di rescindere con effetto immediato il contratto di lavoro (DTF 130 III 28 consid. 4., sulla questione v. anche Streiff/von Kaenel , op. cit., n. 5 ad art. 337 CO con numerosi esempi). 8.2 In concreto, la decisione del Pretore di non avere ritenuto legittimo il licenziamento immediato dell'attrice, ancorché il comportamento di quest'ultima non fosse stato esemplare, regge alle critiche dell'appellante. Le stesse sono innanzitutto irricevibili in ordine per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), la convenuta limitandosi in sostanza a proporre una personale e soggettiva interpretazione delle dichiarazioni dei testi, senza spiegare i motivi di fatto e di diritto per cui l'opposto apprezzamento del primo giudice sarebbe errato e con ciò da riformare. Le argomentazioni sono in ogni caso infondate. L'istruttoria ha permesso unicamente di confermare che l'attrice aveva usato toni sgarbati con alcuni clienti (teste _____ H _____, verbale 20 ottobre 2021, pag. 2 seg.) e che c'erano stati screzi e diverbi tra le parti (testi _____ A _____, verbale 20 ottobre 2021, pag. 7 e _____ B _____, verbale 28 ottobre 2021, pag. 2) mentre l'asserita "accesa discussione" dell'11 novembre 2020 è stata smentita dalla stessa collega e cuoca dell'esercizio pubblico (teste _____ H _____, verbale 20 ottobre 2021, pag. 2). Le critiche formulate dall'appellante in merito all'attendibilità del teste _____ B _____ sono inconsistenti, posto che le sue dichiarazioni in merito al fatto che l'attrice con lui era sempre stata "gentile, sapeva fare il suo lavoro e si dava da fare per incrementare la clientela" (verbale 20 ottobre 2021, pag. 10) sono state confermate anche dal teste _____ Ba _____ (" a proposito dell'atteggiamento della signora AO 1 con i clienti non posso dire nulla: io sono sempre stato trattato come un buon cliente. A volte vedevo che c'era nervosismo tra di loro ma non so i motivi e non si ribaltava su di me come cliente ", verbale 28 ottobre 2021, pag. 2). In

tali circostanze è indubbio che il comportamento dell'attrice costituiva una manchevolezza minore per la quale era necessario richiamare la dipendente, anche perché eventuali cattivi rapporti tra le parti o con i colleghi non giustificano un licenziamento in tronco, a meno che la lavoratrice sia stata espressamente richiamata per il suo comportamento sul posto di lavoro con l'esplicita minaccia del licenziamento in tronco in caso di persistenza in tale sgradito atteggiamento (Streiff/von Kaenel , op. cit., n. 13 ad art. 337 CO), ciò che in concreto non è avvenuto. In definitiva la convenuta, cui incombeva l'onere della prova, non è riuscita a dimostrare l'esistenza dei pretesi comportamenti oltraggiosi che avrebbero potuto giustificare un licenziamento immediato dell'attrice.

E. 9

In merito al secondo motivo di licenziamento in tronco l'appellante ha rimproverato alla lavoratrice di avere divulgato “ segreti d'affari ”, ovvero “ notizie sull'andamento dell'attività ad esterni ” (doc. H). Nella decisione impugnata il Pretore ha accertato che l'attrice aveva effettivamente reso note ad alcuni clienti le difficoltà economiche alle quali la datrice di lavoro doveva far fronte. Egli, pur ritenendo che una tale informazione non fosse destinata a essere pubblica, ha escluso che potesse essere considerata un “ segreto d'affare ” ai sensi dell'art. 321a cpv. 4 CO, considerando sproporzionato il licenziamento in tronco dell'attrice. In questa sede l'appellante si limita a osservare che le informazioni sull'andamento dell'attività “ non erano di dominio pubblico ” e la loro divulgazione a terzi sarebbe “ atta a causare pregiudizio al datore di lavoro ”, senza spiegare i motivi di fatto e di diritto per cui la conclusione del primo giudice, che ha ritenuto in concreto sproporzionato il licenziamento in tronco della dipendente per avere reso noto ad alcuni clienti le difficoltà economiche della datrice di lavoro, sarebbe errata e con ciò da riformare, di modo che anche su questo punto l'appello si rivela irricevibile per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC). In ogni caso, si volesse anche ritenere la divulgazione delle menzionate informazioni alla stregua di “ segreti d'affari ” ai sensi dell'art. 321a cpv. 4 CO, come pretende l'appellante, ciò non sarebbe ancora sufficiente, in assenza di un formale avvertimento della dipendente, per giustificare nella fattispecie il suo licenziamento in tronco.

E. 10

In merito al terzo motivo invocato dalla datrice di lavoro per giustificare il licenziamento immediato, l'appellante critica il Pretore per non avere tenuto conto del fatto che la dipendente si era allontanata dal locale portandosi via l'autorizzazione di esercente, manifestando in tal modo la sua volontà di rescindere il contratto.

E. 10.1

Vi è abbandono del lavoro nel senso dell'art. 337d cpv. 1 CO quando il lavoratore lascia il proprio posto in modo repentino senza alcuna valida giustificazione o receda dal contratto con effetto immediato senza una causa grave (DTF 121 V 277 consid. 3a; Donatiello, op. cit., n. 2 ad art. 337d, Wyler/Heinzer , op. cit., pag. 613). L'applicazione di tale norma presuppone un rifiuto cosciente, intenzionale e definitivo del lavoratore di entrare in servizio o di continuare l'esecuzione del lavoro affidatogli. In tale caso il contratto di lavoro cessa immediatamente senza la necessità di una dichiarazione espressa. Tuttavia qualora il rifiuto non risulti da una dichiarazione esplicita del lavoratore, il giudice deve valutare se il datore di lavoro abbia potuto in buona fede, tenuto conto di tutte le circostanze, comprendere che il comportamento del lavoratore costituisse un abbandono del posto di lavoro. Ove il comportamento del lavoratore sia equivoco, incombe al datore di lavoro di

metterlo in mora e pretendere da lui l'esecuzione del contratto, eventualmente fino alla scadenza del periodo normale di disdetta (sentenza del Tribunale federale 4A_91/2021 del 19 luglio 2021 consid. 3.1 con altri riferimenti). 10.2 In concreto, come ammesso dalla datrice di lavoro medesima, l'attività dell'esercizio pubblico stava attraversando un periodo di difficoltà dovuto anche al particolare momento legato alla pandemia da Coronavirus (doc. H). Dall'istruttoria è inoltre emerso che il clima di lavoro era teso, che tra le parti vi erano delle discussioni e dei diverbi sulla gestione del locale e che l'attrice l'11 novembre 2020, al termine del turno di lavoro, se ne era andata dal locale arrabbiata togliendo l'autorizzazione di gerente per poi ripresentarsi regolarmente il mattino seguente alle 6.30 per aprire l'esercizio pubblico (teste _____ H_____, verbale 20 ottobre 2021, pag. 2 seg.). In tali circostanze, il fatto di essersene andata portando con sé l'autorizzazione di esercente non poteva in buona fede essere inteso dalla datrice di lavoro come la decisione della dipendente di abbandonare definitivamente l'impiego, in particolare alla luce del rientro di quest'ultima sul posto di lavoro già il mattino seguente. Tale comportamento risulta piuttosto essere una momentanea reazione dettata dall'exasperazione e dalla tensione creatasi nei rapporti tra le parti. Ne consegue che la decisione del Pretore, di non considerare il comportamento dell'attrice come un ingiustificato abbandono del posto di lavoro ai sensi dell'art. 337d CO resiste alle critiche e va confermata.

E. 11

Contrariamente a quanto pretende infine l'appellante, in assenza di un avvertimento non vi sono in concreto i presupposti atti a giustificare un licenziamento immediato, nemmeno tenendo conto "dell'insieme della situazione". Per la datrice di lavoro sarebbe stato ragionevolmente possibile proseguire il rapporto di lavoro fino al termine ordinario di disdetta, tenuto conto in particolare della brevità di questo periodo nel caso di specie (l'art. 6 CCNL prevedeva infatti un termine di disdetta di un mese, ossia fino alla fine del mese di dicembre 2020). Nella valutazione concernente l'esistenza di una causa grave occorre infatti considerare anche la durata del termine di disdetta, ritenuto che minore è la durata restante del contratto e maggiore è il rigore esatto per ammettere l'esistenza di motivi che non permettono di portare a termine il contratto secondo i termini ordinari. Come visto ai considerandi precedenti inoltre, i rimproveri mossi all'attrice costituiscono delle manchevolezze minori indotte dalle tensioni che si erano create sul posto di lavoro e dalle difficoltà economiche dovute alla pandemia e alle restrizioni imposte al settore della ristorazione. In tal senso nemmeno il riferimento alla decisione del Tribunale federale (4C.222/3003 del 2 settembre 2003) soccorre l'appellante, la medesima autorità avendo già avuto modo in più occasioni di precisare che il confronto con altri giudizi reputati analoghi dalle parti deve essere effettuato con cautela, posto che per determinare il carattere giustificato o no di un licenziamento immediato il giudice deve considerare tutte le circostanze specifiche del caso concreto secondo il suo libero apprezzamento (sentenza del Tribunale federale 4A_379/2021 del 21 settembre 2021 consid. 5.2, 4A_246/2020 del 23 giugno 2020 consid. 3.3 con riferimenti).

E. 12

Ne discende che l'appello 24 gennaio 2022 di AP 1 deve essere respinto nella misura in cui è ricevibile. Trattandosi di una causa derivante da una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). All'appellata, che non ha presentato una risposta, non si assegnano ripetibili. Il valore litigioso della presente controversia non raggiunge la soglia di

fr. 15'000.- prevista dall'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale. Per questi motivi, richiamati gli art. 95 e 114 CPC, decide: 1. L'appello 24 gennaio 2022 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. 2. Non si prelevano spese processuali e non si assegnano ripetibili. 3. Notificazione: - ; - .

Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. 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.