

TI_GERICHTE 12.2022.81 vom 25. Oktober 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-10-25, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.81

FR: TI_GERICHTE 12.2022.81 du 25 octobre 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2022.81 del 25 ottobre 2022

Regeste

Contratto di lavoro - disdetta abusiva - motivi economici - onere della prova

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 25.10.2022 12.2022.81

Contratto di lavoro - disdetta abusiva - motivi economici - onere della prova

Incarto n. 12.2022.81 Lugano 25 ottobre 2022 In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Fiscalini, presidente, Stefani e Grisanti vicecancelliera: Ceschi Corecco sedente per statuire nella causa - inc. n. SE.2020.262 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con petizione 9 settembre 2020 da AO 1 patrocinato dall' PA 2 contro AP 1 patrocinata dall' PA 1 con cui l'attore ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 28'170.-, oltre interessi al 5% a partire da una data da stabilire, a titolo di indennità per licenziamento abusivo; domanda avversata dalla controparte, che ha postulato la reiezione della petizione, e che il Pretore con sentenza 9 maggio 2022 ha parzialmente accolto, condannando la convenuta al versamento di fr. 14'085.- oltre interessi al 5% dal 27 maggio 2019, senza prelevare oneri processuali e con compensazione delle indennità ripetibili; appellante la convenuta con appello 10 giugno 2022 con cui chiede la riforma del giudizio impugnato, nel senso di respingere integralmente la petizione, con l'obbligo per l'attore di rifonderle fr. 5'634.- a titolo di ripetibili di primo grado, il tutto con protesta delle spese giudiziarie di appello; mentre con risposta 24 agosto 2022 l'attore postula la reiezione del gravame, protestando gli oneri processuali e le ripetibili di secondo grado; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa, ritenuto in fatto: A. AO 1 è stato assunto dal 1° novembre 2017 dalla AP 1 (in seguito AP 1) in qualità di "Coordinatore dell'Ufficio Sorveglianza" per il "Servizio _____" con un grado di occupazione dell'80% e un salario lordo mensile di fr. 4'800.- (per tredici mensilità), aumentato a fr. 5'200.- per i mesi successivi al periodo di prova. Il contratto, di durata indeterminata, era disdicibile per la fine del mese secondo i termini legali di preavviso previsti all'art. 335c cpv. 1 CO (doc. A). B. Con scritto raccomandato 27 maggio 2019 AP 1 ha disdetto il rapporto di lavoro per via ordinaria con effetto al 31 luglio 2019, esonerando AO 1 dal presentarsi sul posto di lavoro. Il termine è poi stato prorogato al 30 settembre 2019 per motivi di infortunio e malattia del dipendente (doc. B). Con lettere 31 maggio 2019 e 18 luglio 2019 AO 1 ha contestato la disdetta ordinaria e chiesto la motivazione del licenziamento (doc. C). Con scritti 31 luglio 2019 e 11 settembre 2019 AP 1 ha comunicato a AO 1 che la disdetta era da ricondurre all'abolizione della posizione di coordinatore da lui occupata conseguente alla riorganizzazione del servizio di sorveglianza e che un suo impiego in altra mansione, in assenza di posti liberi, non era possibile (doc. B). C. Con petizione 9 settembre 2020 AO 1, al beneficio della necessaria autorizzazione ad agire (doc. F), ha convenuto in giudizio la

AP 1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, per ottenerne la condanna al pagamento di fr. 28'170.-, oltre interessi al 5% a partire da una data da stabilire, a titolo di indennità per licenziamento abusivo (pari a cinque mensilità e 5/12 della tredicesima). In estrema sintesi l'attore ha sostenuto l'abusività della disdetta, che sarebbe stata data per motivi pretestuosi e con modalità lesive della sua personalità. A suo dire, il licenziamento gli sarebbe stato notificato quale ritorsione a fronte delle critiche e delle segnalazioni portate alla direzione della convenuta in merito alla gestione lacunosa dei centri per richiedenti l'asilo, in particolare quello di C_____.

Contrariamente a quanto asserito dalla datrice di lavoro nella lettera di motivazione della disdetta, al momento del licenziamento o nei mesi successivi vi sarebbero inoltre stati dei posti vacanti adeguati al suo profilo, in cui avrebbe potuto essere occupato. D. Con osservazioni 12 novembre 2020 la convenuta si è integralmente opposta alla petizione, ribadendo che la disdetta ordinaria del contratto di lavoro sarebbe dovuta alla riorganizzazione del servizio di sorveglianza e alla conseguente abolizione della posizione di coordinatore occupata fino ad allora dall'attore nonché all'assenza di possibilità di impiego in altre mansioni, non essendoci stati posti vacanti. E. Le parti hanno ribadito le rispettive posizioni e notificato le prove all'udienza di dibattimento 27 gennaio 2021. Con disposizione ordinatoria 28 gennaio 2021 il Pretore ha fissato all'attore un termine di 10 giorni per far capo a un avvocato e con successiva ordinanza 10 marzo 2021 gli ha fissato un ulteriore termine di 20 giorni per presentare una memoria contenente una debita allegazione specificata (ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 CPC) in merito all'asserito reale motivo di disdetta, evocato negli allegati introduttivi senza averlo adeguatamente dettagliato. F. Con la memoria 20 aprile 2021 l'attore, per il tramite del suo patrocinatore, ha confermato le sue argomentazioni, specificando che il licenziamento sarebbe avvenuto solo pochi giorni dopo che egli aveva trasmesso alla direttrice _____ R_____ lo scritto 7 maggio 2019, nel quale egli aveva nuovamente sollevato una serie di gravi problemi in merito alla gestione del centro _____ di C_____, già oggetto di precedenti segnalazioni. La disdetta sarebbe pertanto avvenuta quale ritorsione e non per il motivo addotto dalla datrice di lavoro. Egli ha innanzitutto contestato di essere stato assunto in vista di un ampliamento del servizio di sorveglianza conseguente alla possibile attribuzione di un relativo mandato cantonale per il centro richiedenti l'asilo di Ca_____.

Una riorganizzazione del servizio di sorveglianza non sarebbe mai stata pianificata né si sarebbe mai accennato alla possibile soppressione della figura di coordinatore. Del resto la disdetta sarebbe intervenuta oltre un anno dopo che l'incarico di sorveglianza del centro di Ca_____ era stato aggiudicato ad un'altra concorrente. Il fatto di essere stato esonerato fin da subito dal presentarsi sul posto di lavoro confermerebbe altresì che la datrice di lavoro volesse sbarazzarsi di lui e che la disdetta non fosse sorretta da motivi organizzativi. G. Con osservazioni 1° giugno 2021 la convenuta si è riconfermata nella sua posizione, ribadendo che il licenziamento sarebbe stato determinato dalla soppressione del posto occupato dall'attore conseguente alla riorganizzazione del servizio di sorveglianza vista la mancata attribuzione del relativo mandato per il centro di Ca_____ da parte del Cantone. H. Esperita l'istruttoria di causa e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore, con decisione 9 maggio 2022 qui impugnata, ha parzialmente accolto la petizione e condannato la AP 1 al pagamento di fr. 14'085.-, oltre interessi al 5% dal 27 maggio 2019, quale indennità per licenziamento abusivo, senza prelevare oneri processuali e con compensazione delle indennità ripetibili. I. Con appello 10 giugno 2022 la convenuta ha chiesto la riforma del giudizio impugnato nel senso di respingere la petizione e obbligare

l'attore a rifonderle fr. 5'634.- a titolo di ripetibili di primo grado, protestando le spese giudiziarie di appello. Con risposta 24 agosto 2022 l'attore si è opposto integralmente al gravame, protestando spese e ripetibili di questa sede. 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). Nel caso concreto, nei confronti della pronuncia pretorile in esame, che è una decisione finale di prima istanza resa in una controversia patrimoniale dal valore superiore a fr. 10'000.-, è così esperibile il rimedio dell'appello, che, essendo stato inoltrato entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del giudizio (art. 311 cpv. 1 CPC), è tempestivo. Pure tempestiva è la risposta all'appello, inoltrata entro il termine di 30 giorni dalla sua notificazione ai sensi dell'art. 312 cpv. 2 CPC. 2. Nella decisione impugnata il Pretore, riepilogate dottrina e giurisprudenza sul tema della disdetta abusiva ai sensi dell'art. 336 CO e sul relativo onere della prova, ha ammesso il carattere abusivo del licenziamento, AO 1 avendo dimostrato con verosimiglianza preponderante che il motivo addotto dalla datrice di lavoro, ossia la riorganizzazione del servizio e la soppressione della funzione di coordinatore conseguente alla mancata attribuzione del mandato di sorveglianza del centro _____ di Ca _____ da parte del Cantone, fosse pretestuoso. Egli, sulla base delle risultanze istruttorie ha in particolare rilevato che la datrice di lavoro, dal momento in cui era venuta a conoscenza che il menzionato incarico non le sarebbe stato assegnato, aveva atteso comunque oltre un anno e mezzo prima di procedere al licenziamento dell'attore, senza dimostrare, come da lei asserito, che ciò era legato al fatto che vi sarebbero stati altri progetti sul tavolo che avrebbero potuto portare a un aumento delle unità lavorative di sorveglianza dove l'attore avrebbe potuto essere eventualmente impiegato. Tale suo intendimento non era del resto mai stato comunicato a AO 1. Il primo giudice ha altresì ritenuto indiziante di abuso la vicinanza temporale tra lo scritto 7 maggio 2019 (doc. 6) e il fatto che subito dopo il licenziamento ordinario il dipendente era stato esentato dal dover prestare la sua attività lavorativa, in quanto persona non grata, considerando lo scritto menzionato quale epilogo di un clima di lavoro perlomeno delicato, in cui l'attore aveva più volte segnalato alla direzione problematiche interne e lamentato l'atteggiamento di uno dei suoi superiori. Dall'istruttoria nemmeno era stata confermata la necessità di sostituire l'attore con il collega _____ C _____, visto che le attività assunte da quest'ultimo erano restatesi le medesime di quelle dell'attore. Il Pretore ha quindi concluso per la natura abusiva del licenziamento e riconosciuto all'attore, tenuto conto delle circostanze concrete, fr. 14'085.- a titolo di indennità. 3. Sul tema dell'abusività della disdetta il primo giudice ha già esposto pertinente dottrina e giurisprudenza. Vale comunque qui la pena di ricordare che di principio il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da ciascuna parte liberamente, rispettando i termini di disdetta contrattuali o legali (art. 335 cpv. 1 CO). A differenza del licenziamento immediato, la disdetta ordinaria non necessita, per poter essere pronunciata, dell'esistenza di gravi violazioni, della reiterazione di negligenze o di ammonimenti. L'art. 336 CO 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). In tal senso non sono di regola abusive le disdette fondate su motivi economici, ad esempio a seguito della chiusura totale o parziale dell'azienda o della sua ristrutturazione, che rende necessaria la soppressione di posti di lavoro. In linea di principio, la scarsa performance aziendale, la mancanza di lavoro o imperativi strategici aziendali costituiscono motivi economici ammissibili. Il datore di lavoro può adottare delle misure di ottimizzazione senza dovere attendere un andamento negativo degli affari (DTF 133 III 512 consid. 6.2). Il giudice non è tenuto a valutare la situazione economica del datore di lavoro, bensì deve esaminare se il motivo economico da questi invocato a sostegno del licenziamento sia effettivamente basato su tale ragione o se si tratta di un mero pretesto. In caso di licenziamento successivo e ravvicinato alla rivendicazione del lavoratore, il datore di lavoro non può giustificarsi solamente con generici richiami di opportunità aziendale, ma gli incombe piuttosto di dimostrare gli esatti termini delle problematiche aziendali che hanno reso necessario il licenziamento di quello specifico dipendente e con quella tempistica, in difetto di che l'adduzione della clausola generale sarà ritenuta pretestuosa e conseguentemente il licenziamento abusivo (IICCA 12.2015.211 del 20 febbraio 2017 consid. 6.3, 1° febbraio 2008 inc. 12.2007.87 consid. 8.3, 24 maggio 2000 inc. 12.2000.79 consid. 4). 4. L'onere di dimostrare l'abusività della disdetta incombe al dipendente, con la gradazione della verosimiglianza preponderante. 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 pretestuoso il motivo invocato dal datore di lavoro (DTF 130 III 699 consid. 4.1 in fine; sentenza del TF 4A_428/2019 del 16 giugno 2020 consid. 4.1). Questo significa che il giudice può esprimersi secondo un convincimento derivato da tutte le situazioni che appaiono dagli atti di causa (Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3 a ed., n. 2 ad art. 336 CO; II CCA 12.2015.211 del 20 febbraio 2017 con riferimenti). Dal canto suo il datore di lavoro deve portare le prove a sostegno delle proprie allegazioni in merito al motivo del licenziamento da lui sostenuto (DTF 130 III 699, 703 consid. 4.1; sentenza del TF 4A_428/2019 del 16 giugno 2020 consid. 4.1, 4A_164/2017 del 30 novembre 2017 consid. 4.5; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO; Wyler, Droit du travail, 4 a ed., 2019, p. 805). 5. L'appellante ribadisce in questa sede che il licenziamento dell'attore sarebbe dovuto alla mancata attribuzione del mandato di sorveglianza del centro _____ di Ca _____ da parte del Cantone; ciò avrebbe imposto una riorganizzazione del relativo servizio con la conseguente soppressione del posto di coordinatore assunto fino a quel momento dall'attore. Al riguardo critica il Pretore per avere ritenuto pretestuoso il motivo da lei invocato a sostegno della disdetta ordinaria notificata il 27 maggio 2019 all'attore. Il primo giudice avrebbe errato a riconoscere il carattere abusivo del licenziamento sulla base di indizi che non avrebbero trovato riscontro negli atti. 5.1 L'appellante contesta innanzitutto l'accertamento pretorile secondo cui il rapporto 7 maggio 2019 redatto dall'attore all'indirizzo della direttrice _____ R _____ (doc. 6) costituiva "l'epilogo di un clima di lavoro perlomeno delicato", creatosi a seguito delle segnalazioni sottoposte da AO 1 alla direzione di AP 1 concernenti diverse problematiche interne. La censura, così come formulata, si esaurisce in un apprezzamento soggettivo e di segno

opposto delle risultanze istruttorie, senza spiegare le ragioni di fatto e di diritto per cui l'accertamento pretorile sarebbe errato, di modo che su questo punto l'appello si rivela irricevibile (art. 311 cpv. 1 CPC). Ad ogni modo, la conclusione pretorile può essere confermata. Contrariamente a quanto sostenuto dall'appellante, il contenuto del menzionato rapporto (doc. 6) non si esauriva in una semplice risposta alla richiesta di verifica e valutazione del numero di ore di sorveglianza per il primo trimestre del 2019 formulata dalla direttrice _____ R_____ all'indirizzo dell'attore. Quest'ultimo, infatti, dopo avere risposto a quanto richiesto, ha sottolineato il fatto che lo scostamento tra preventivo e consuntivo non era imputabile al servizio di sorveglianza da lui coordinato bensì alla gestione del centro di C_____ da parte di _____ M_____, da lui ritenuta inadeguata, le cui lacune avevano imposto l'implementazione di un servizio di sorveglianza ad hoc. Egli ha inoltre concluso, esprimendo la sua contrarietà e le sue critiche alla possibilità prospettata dalla direttrice per ovviare alle lacune organizzative del centro di dovere svolgere personalmente alcuni "turni ufficio" in quella sede, e, in tale evenienza, rivendicando migliori condizioni di lavoro (doc. 6). Dalla documentazione agli atti risulta che l'attore già a partire dal 2018 aveva iniziato a segnalare con regolarità i problemi da lui riscontrati nella gestione del centro di C_____ o nell'organizzazione dei turni di sorveglianza, ritenuti insufficienti, e il clima teso tra operatori e sorveglianti (doc. 8 – 13). Come rettamente concluso dal primo giudice, queste segnalazioni, nel loro insieme, attestavano un clima di lavoro divenuto "perlomeno delicato", che ha trovato il suo epilogo nelle critiche e nelle rivendicazioni formulate dall'attore nel suo rapporto del 7 maggio 2019 (doc. 6), ritenuto che egli da mesi si trovava a dover rispondere di tutta una serie di lacune organizzative che venivano addebitate al servizio di sorveglianza da lui diretto ma che riguardavano la gestione dei centri richiedenti l'asilo, in particolare quello di C_____, come confermato dalla teste _____ Z_____, incaricata di valutare i processi operativi nei centri gestiti dalla convenuta (verbale audizione 17 novembre 2021, pag. 3). Dal tenore degli scambi di posta elettronica emerge altresì come a seguito delle problematiche segnalate dall'attore a partire dal 2018, anche i rapporti di lavoro tra quest'ultimo e la direttrice _____ R_____ si erano deteriorati, e non solo nei toni (doc. 4, doc. 6), creando un clima di sfiducia, in cui quanto espresso dal dipendente poteva dare adito a malintesi e interpretazioni personali (vedi doc. 9, pag. 2, in cui la direttrice ritiene "discreditante" nei suoi confronti quanto scritto dall'attore, reo di non avere specificato i nomi delle persone di cui parlava). In tali circostanze, l'accertamento pretorile, secondo cui il doc. 6 altro non era altro che l'epilogo di un clima di lavoro perlomeno delicato e sfiduciato, può senz'altro trovare conferma. 5.2 Nelle circostanze sopra indicate, la coincidenza temporale tra le critiche e le rivendicazioni formulate dall'attore nel messaggio di posta elettronica del 7 maggio 2019 (doc. 6) e il suo licenziamento del 27 maggio successivo costituisce un serio indizio a favore della natura ritorsiva della disdetta (cfr. al riguardo IICCA 20 febbraio 2017 inc. n. 12.2015.211 consid. 6.3 con riferimenti) , a maggior ragione in concreto, a fronte del fatto che egli è pure stato esonerato fin da subito dal prestare servizio, con riconsegna delle chiavi e l'ordine di svuotare l'ufficio, senza che la datrice di lavoro abbia dimostrato la necessità e le ragioni di un tale agire, suscettibile di creare negli altri collaboratori il sospetto che il motivo alla base della disdetta fosse grave (sentenza del TF 4A_92/2017 del 2 giugno 2017 consid. 2.5), essendo irrilevante al riguardo il rilievo dell'appellante secondo cui lo sgombero degli effetti personali dall'ufficio e la riconsegna delle chiavi non siano avvenuti seduta stante ma solo il giorno successivo. Se, come sostiene l'appellante, la disdetta era da ricondurre alla

riorganizzazione del servizio e il comportamento dell'attore non aveva mai dato adito a problemi ed era sempre stato accettabile (risposta, pag. 4) e tenuto altresì conto del corto termine di disdetta (2 mesi), mal si comprende la necessità di esonerare fin da subito il dipendente, non essendo sufficiente la circostanza evocata dalla datrice di lavoro, senza alcuna ulteriore specificazione, che tale periodo avrebbe compensato le vacanze. 5.3 In merito al fatto che il licenziamento era avvenuto oltre un anno dopo avere saputo della mancata attribuzione dell'incarico concernente la sorveglianza del centro _____ di Ca _____, l'appellante sostiene di avere temporeggiato siccome vi sarebbero stati altri potenziali progetti che avrebbero potuto richiedere un aumento delle unità lavorative di sorveglianza dove l'attore avrebbe potuto essere collocato, circostanza che sarebbe stata confermata dai testi _____ B _____ e _____ C _____ nonché dalla deposizione di _____ R _____. La censura è irricevibile in ordine, tale circostanza essendo stata addotta dalla convenuta (per voce della sua direttrice _____ R _____) per la prima volta, e con ciò irritualmente (art. 229 cpv. 1 CPC), solo contestualmente alla deposizione di parte (verbale 19 novembre 2021, pag. 1 seg.). La stessa è comunque pure infondata, la datrice di lavoro, venendo meno al suo onere di allegazione e di prova, non ha sostanziato né dimostrato l'esistenza degli asseriti altri progetti, quanto preteso dalla direttrice _____ R _____ (ossia la paventata apertura di altri centri) non essendo confermato da altri riscontri oggettivi e nulla emergendo al riguardo dalle deposizioni testimoniali menzionate dall'appellante. 5.4 L'appellante critica infine l'accertamento pretorile secondo cui la posizione dell'attore in realtà non era stata eliminata, posto che i suoi compiti erano stati assunti da _____ C _____. A suo dire, il primo giudice avrebbe interpretato erroneamente le dichiarazioni fatte da quest'ultimo in sede di audizione testimoniale, da cui emergerebbe invece come egli, accanto ai compiti amministrativi e di coordinamento, svolgeva anche quelli di sorveglianza in senso stretto, contrariamente all'attore, il quale era sprovvisto del necessario certificato CPSicur. L'appellante si limita a proporre un'interpretazione soggettiva delle dichiarazioni del teste _____ C _____, riproducendo in maniera parziale quanto da lui espresso, di modo che sulla questione l'appello è irricevibile per carente motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC). Sia come sia la tesi dell'appellante è chiaramente smentita dalle dichiarazioni del teste, il quale ha sì spiegato di avere ripreso il lavoro che aveva svolto prima dell'arrivo di AO 1 (svolgendo quindi anche compiti di sorveglianza), specificando tuttavia che era stato "eliminato il coordinatore ed è stato nominato il capo équipe, ma in sostanza è cambiato soltanto il nome perché i compiti sono sempre quelli e non è cambiato niente" e, dopo avere visto il mansionario concernente la funzione di coordinatore (doc. B, pag. 2 e 3), che i compiti e le mansioni "...sono le stesse di quelle che svolgevo io prima di AO 1. Le mansioni sono queste" (verbale 12 novembre 2021, pag. 5 e 7). Del resto pure la teste _____ Z _____, incaricata di redigere le procedure operative dei vari settori, ha spiegato che la posizione di coordinatore non era stata abolita contestualmente alla revisione della procedura di sorveglianza, conclusasi e approvata dalla direzione nel mese di marzo 2019, e che "a tutto il gennaio 2020 la procedura non era stata cambiata" (verbale 17 novembre 2021, pag. 4). 6. In tali circostanze si 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 ristrutturazione del servizio di sorveglianza e dalla conseguente soppressione della posizione di coordinatore da lui occupata. A fronte di una più che sospetta coincidenza di date tra l'ultima segnalazione relativa ai problemi di

gestione del centro di C _____ formulata dal dipendente e il suo licenziamento, la convenuta non è riuscita a sostanziare e dimostrare le ragioni per cui proprio a fine maggio 2019, ossia un anno e mezzo dopo avere saputo della mancata attribuzione dell'incarico di sorveglianza del centro di Ca _____, si fosse reso necessario implementare la riorganizzazione del relativo servizio con la rinuncia alle prestazioni dell'attore. L'asserita circostanza, addotta per la prima volta in questa sede, e con ciò tardivamente (art. 317 cpv. 1 CPC), secondo cui vi sarebbero stati "problemi di budget" nel settore della sorveglianza (appello, n. 98 e 108), oltre che non adeguatamente sostanziata, non è stata dimostrata. A fronte del fatto che la disdetta è stata significata all'attore a fine maggio 2019 e in assenza di ulteriori indicazioni in merito al momento in cui il preventivo 2020 è stato inviato al Cantone, la circostanza che esso (nemmeno versato agli atti) prevedeva la decurtazione di un'unità lavorativa del servizio di sorveglianza non può essere considerata concludente. A ciò aggiungasi altresì che, contrariamente a quanto erroneamente ritenuto dal Pretore, la convenuta non ha neppure dimostrato la sua allegazione (debitamente contestata dall'attore, v. memoria 20 aprile 2021, pag. 9), secondo cui AO 1 sarebbe stato assunto in vista dell'ampliamento del servizio di sorveglianza a seguito del prospettato mandato del Cantone di affidarle tale compito presso il centro _____ di Ca _____. Né risulta dagli atti che il rapporto di lavoro sia stato in qualche modo rimesso in discussione dalla datrice di lavoro, nemmeno dopo avere saputo della mancata attribuzione del mandato di sorveglianza da parte del Cantone, e questo per oltre un anno e mezzo. L'asserita necessità di riorganizzazione del servizio di sorveglianza non sembra essere stata il motivo determinante per il licenziamento dell'attore; al contrario sembra piuttosto che la disdetta del rapporto di lavoro abbia determinato la repentina riorganizzazione del servizio, con la reintegrazione nelle medesime mansioni (seppur con altra denominazione della funzione) del precedente responsabile. Contrariamente a quanto pretende l'appellante, l'esigenza di ristrutturazione non risulta dunque essere stata il motivo scatenante per il licenziamento dell'attore. 7. Contrariamente a quanto sembra infine pretendere l'appellante, con considerazioni del tutto generiche e personali e in quanto tali irricevibili (art. 311 cpv. 1 CPC), in merito all'applicazione dei principi giurisprudenziali e dottrinali sul tema dell'abusività della disdetta e sul relativo onere della prova, nulla può essere rimproverato al primo giudice, il quale, tenuto conto degli indizi emersi dall'istruttoria, ben poteva in concreto presumere in fatto l'esistenza di una disdetta abusiva. Davanti alle circostanze menzionate, spettava alla convenuta e qui appellante dimostrare che alla base della disdetta del contratto di lavoro vi era il motivo da lei invocato, ovvero la riorganizzazione del servizio di sorveglianza con la soppressione della funzione di coordinatore imposta dalla mancata attribuzione del mandato cantonale, ciò che in concreto non è riuscita a fare (v. supra consid. 4). 8. 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 seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC). Tenuto conto non solo del valore litigioso di fr. 14'085.- bensì anche del tema litigioso e del relativo impegno necessario al patrocinatore per rispondere al lungo appello redatto da controparte si giustifica in concreto fissare le ripetibili in fr. 3'500.- (art. 13 cpv. 1 RTar). 9. 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 10 giugno 2022 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. Di conseguenza la sentenza 9 maggio 2022 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, è confermata. 2. Non si prelevano spese processuali. L'appellante è tenuta a rifondere alla controparte fr. 3'500.- per ripetibili d'appello. 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.