

# **TI\_GERICHTE 12.2024.19 vom 3. Juli 2024**

TI Tribunale d'appello, 2024-07-03, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2024.19](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2024.19)

FR: TI\_GERICHTE 12.2024.19 du 3 juillet 2024

IT: TI\_GERICHTE 12.2024.19 del 3 luglio 2024

## **Regeste**

Contratto di lavoro, pretese salariali; inquadramento salariale corretto secondo il CNM per l'edilizia principale; diritto imperativo; rinuncia salariale o rivendicazione salariale tardiva

## **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). Nella fattispecie tale valore supera pacificamente la soglia testé menzionata.

### **E. 2**

I termini di impugnazione e risposta sono di 30 giorni (art. 311 e 312 CPC). L'appello 1° febbraio 2024 contro la decisione 22 dicembre 2023 (notificata il 23 dicembre 2023) è tempestivo (tenuto conto delle ferie giudiziarie natalizie, cfr. art. 145 cpv. 1 lett. c CPC), così come sono tempestivi la risposta 15 aprile 2024 dell'appellato (tenuto conto delle ferie giudiziarie pasquali, art. 145 cpv. 1 lett. a CPC), e gli ulteriori scritti spontanei delle parti.

### **E. 3**

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). La parte appellante deve spiegare non perché le sue argomentazioni siano fondate, ma perché sarebbero erronee o censurabili le motivazioni del Pretore, ovvero deve cercare di dimostrare che la sua tesi si impone su quella della decisione impugnata. Non può semplicemente riproporre le allegazioni di fatto o gli argomenti giuridici fatti valere in prima istanza, ma deve cercare di stabilire che la decisione impugnata è errata per quanto riguarda i fatti accertati o le conclusioni giuridiche tratte da essi. Può farlo solo ripresentando l'impostazione del primo giudice e sottolineando le lacune del suo ragionamento con critiche puntuali, esplicite e circostanziate, indicando precisamente i passaggi della decisione che contesta e le prove su cui si fonda, poiché l'autorità di appello deve essere messa nella misura di comprendere agevolmente le censure ricorsuali, pena l'irricevibilità delle medesime (STF 4A\_297/2021 del 3 febbraio 2022 consid. 4.3, 4A\_213/2023 del 9 ottobre 2023 consid. 4.3). Giusta l'art. 317 cpv. 1 CPC nuovi mezzi di prova sono considerati solo se vengono immediatamente adottati e dinanzi alla giurisdizione inferiore non era possibile addurli nemmeno con la diligenza ragionevolmente esigibile tenuto conto delle circostanze.

### **E. 4**

Con l'impugnata decisione, il Pretore aggiunto ha dapprima accertato che il contratto di lavoro in esame è sottoposto al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in

Svizzera (qui di seguito anche solo “ CNM”), dichiarato d'obbligatorietà generale, come pure al Contratto collettivo di lavoro per l'edilizia principale del Cantone Ticino (in seguito CCL). Il primo giudice ha poi rilevato che la rivendicazione salariale dopo la cessazione del contratto non è abusiva, poiché: i salari minimi contenuti nei contratti collettivi sono vincolanti e inderogabili (art. 357 cpv. 2 CO); il lavoratore non può validamente rinunciare a crediti risultanti da un contratto collettivo di lavoro (art. 341 cpv. 1 CO); l'azione è stata inoltrata entro il termine di prescrizione quinquennale (art. 128 cpv. 3 CO), non ha cagionato in maniera riconoscibile inconvenienti per la datrice di lavoro e non procura all'attore alcun vantaggio ingiustificato. Il giudice di prima sede ha anche escluso che con l'accordo di scioglimento del contratto di cui al doc. 2, il dipendente avesse inteso rinunciare ai suoi diritti, tenuto conto oltretutto che un simile accordo, per essere valido, avrebbe dovuto presentare chiaramente un carattere transattivo, ovvero contenere delle reciproche concessioni. Il Pretore aggiunto ha altresì osservato che secondo l'art. 42 cpv. 1 CNM, vengono assegnati alla classe salariale Q i lavoratori diplomati quali muratori in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPPS e con almeno 3 anni di attività sui cantieri svizzeri. La disposizione non esige per contro che il lavoratore diplomato venga effettivamente impiegato nell'attività per la quale ha conseguito il certificato rispettivamente ha lavorato in cantiere (v. anche teste S\_\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_, verbale del 6 ottobre 2021, p. 4) ed è vincolante ai sensi dell'art. 357 cpv. 2 CO, ovvero non può essere derogata mediante accordo privato fra le parti (situazione dunque diversa da quella realizzata nella STF 4A\_215/2017 del 15 gennaio 2019 citata dalla convenuta, che non riguardava un CCL). Pertanto, le contestazioni della datrice di lavoro secondo cui il dipendente non poteva rivendicare il salario previsto per la categoria Q siccome non era stato impiegato con tali mansioni o per determinati periodi non aveva lavorato a causa di infortunio, oppure secondo cui egli aveva accettato per atti concludenti di rimanere inquadrato nella categoria C (non reagendo allo scritto 25 agosto 2015 della datrice di lavoro) non possono trovare accoglimento. Di conseguenza il dipendente, avendo conseguito il diploma AFC in data 24 luglio 2014 (doc. L), doveva essere assegnato alla categoria salariale Q con salario orario di fr. 31.15 lordi (art. 42 cpv. 2 CNM). Ciò tuttavia non dal 24 luglio 2014, siccome egli non ha sostanziato né dimostrato di avere subito informato la datrice di lavoro del conseguimento del diploma (la quale piuttosto è risultata all'oscuro della circostanza fino al 24 agosto 2015, giorno in cui il dipendente, rientrando al lavoro dopo un periodo d'infortunio, l'aveva informata, cfr. testi M\_\_\_\_\_ I\_\_\_\_\_ e N\_\_\_\_\_ I\_\_\_\_\_, verbale del 28 aprile 2022, p. 17-18), ma piuttosto, per equità, dal 1° settembre 2015. Il primo giudice ne ha derivato il dovere per la convenuta di versare all'attore l'ammacco, non solo riferito al salario ma anche alle indennità LAINF (troppo basse, in quanto versate dalla S\_\_\_\_\_ sulla base di un salario assicurato inferiore a quello corretto), dal momento che essa, non inquadrando il dipendente nella corretta categoria salariale e omettendo pertanto di assolvere il suo dovere di assicurarlo integralmente per la perdita di salario ai sensi dell'art. 324b CO, ha commesso una violazione contrattuale e deve rispondere del danno ai sensi dell'art. 97 CO.

## **E. 5**

Con il gravame, l'appellante lamenta innanzitutto un'errata interpretazione dello scopo e della portata dell'art. 42 CNM, sostenendo che la classificazione salariale dovrebbe essere basata non tanto sul possesso di un diploma, bensì sull'attività effettivamente prestata, che nel caso di AO 1 è sempre e solo stata quella di manovale / operaio edile (cfr. doc. 8 e teste M\_\_\_\_\_ L\_\_\_\_\_). A suo modo di vedere, ciò terrebbe conto dell'obiettivo della norma

di evitare abusi, nel senso di garantire che chi svolge un determinato lavoro abbia il relativo diploma e le competenze necessarie e venga adeguatamente retribuito. Tale visione sarebbe peraltro dimostrata dalla decisione del Tribunale federale STF 4A\_485/2022 del 29 settembre 2023 (consid. 4.1 e 4.2), ove era stato stabilito che un lavoratore edile impiegato come caposquadra doveva ricevere un salario da caposquadra.

#### **E. 6**

Così argomentando, l'appellante si limita a opporre all'accertamento pretorile una propria visione soggettiva dell'art. 42 cpv. 1 CNM. È pur vero che nel summenzionato caso di cui alla STF 4A\_485/2022 del 29 settembre 2023 era stato accertato il diritto di un lavoratore a percepire un salario maggiore rispetto a quello corrispondente al suo inquadramento formale, onde tener conto dell'attività da lui concretamente svolta (seppur in assenza delle relative qualifiche). Ciò tuttavia a protezione del lavoratore medesimo, onde evitare un abuso. Di principio, l'art. 42 cpv. 1 CNM assegna alla classe salariale Q, fra l'altro, i lavoratori diplomati quali muratori in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPPS e con almeno 3 anni di attività sui cantieri, senza esigere (perlomeno non esplicitamente) che essi vengano effettivamente impiegati dal datore di lavoro nell'attività per la quale hanno conseguito il certificato. Questa Camera ha già stabilito che, in presenza delle previste qualifiche, l'attività effettivamente prestata non è determinante (IICCA del 15 dicembre 2003, inc. 12.2003.74, consid. 7). Tale decisione è stata confermata dal Tribunale federale nella STF 4C.22/2004 del 21 aprile 2004 consid. 3.3, seppur in maniera più sfumata, tenendo in considerazione che l'attività svolta dal dipendente in quel caso aveva delle similitudini con quella per la quale aveva ottenuto il diploma e che il dipendente aveva potuto mettere a frutto quanto appreso nella sua formazione anche nel quadro delle mansioni a lui concretamente attribuite. Nella presente fattispecie, l'attribuzione alla classe salariale Q è del tutto giustificata, non solo alla luce dell'esperienza professionale e del diploma ottenuti dall'attore, ma altresì per impedire un aggiramento delle disposizioni salariali obbligatorie del CNM, tenuto conto oltretutto che, contrariamente a quanto preteso nell'appello, le sue mansioni non risultavano limitate a quelle di un manovale, ma piuttosto estese anche a lavori di muratore (cfr. teste M\_\_\_\_ L\_\_\_\_, verbale del 15 febbraio 2022, p. 7, teste I\_\_\_\_ A\_\_\_\_, verbale del 28 aprile 2022, p. 13, deposizione di AP1, verbale del 28 aprile 2022, p. 16), come opportunamente rilevato dall'appellato, e che i confini fra l'una e l'altra attività erano fluidi.

#### **E. 7**

L'appellante ritiene altresì che l'ex dipendente abbia sempre ricevuto il salario corretto di fr. 25.45 orari (oltre supplementi) per una sua libera scelta conseguente alla tacita accettazione di quanto comunicatogli con lo scritto doc. 4 (che comunque gli permetteva di mantenere il suo posto di lavoro) e alla sua rinuncia a rivendicare un salario da muratore qualificato (del cui ammontare è sempre stato perfettamente consapevole, cfr. interrogatorio di AO 1 e doc. rich. S\_\_\_\_) o a sollevare rimostranze (se non a distanza di 2 anni dal termine del contratto e di 5 anni dall'ottenimento del diploma). Secondo l'appellante, in caso di contrarietà al suo inquadramento salariale effettivo, la buona fede avrebbe imposto al dipendente una reazione, sia nei suoi confronti che in quelli della S\_\_\_\_ (con la quale poteva parlare liberamente e apertamente), che sarebbe stato perfettamente libero di esprimere. Ciò poiché egli non solo beneficiava della copertura assicurativa ed era protetto dall'eventualità di una disdetta durante il periodo di infortunio (ai sensi dell'art. 21 CNM), ma aveva altresì mostrato, con il suo comportamento, di non temere un licenziamento

(come emergerebbe dai suoi colloqui con la S\_\_\_\_\_ richiamati nella presente procedura e dalla sua assenza ingiustificata nell'agosto 2015) e anzi nel 2017 già prospettava di andare a lavorare con il padre e il fratello in una propria ditta familiare (cfr. interrogatorio di AO 1, doc. 3 e doc. 14). L'appellante ne deriva che la controparte non potrebbe invocare l'inderogabilità dei minimi salariali del CNM né avvalersi degli 341 e 357 cpv. 2 CO, poiché la sua pretesa sarebbe contraddittoria, contraria alla buona fede e alle legittime aspettative suscitate e abusiva (art. 2 cpv. 2 CC), tenuto conto del vantaggio ottenuto (maggiore salario per una mansione mai svolta) e dei danni a lei arrecati. E meglio, l'appellante rileva che in caso di una rivendicazione salariale tempestiva, essa avrebbe potuto decidere di disdire anticipatamente il contratto oppure, in caso di adeguamento salariale, le indennità LAINF sarebbero state integralmente sostenute dalla S\_\_\_\_\_ (unica debitrice dell'importo ex art. 324b CO). L'inazione del dipendente avrebbe comportato la prescrizione della pretesa nei confronti dell'assicurazione (visto il decorso del termine quinquennale di cui all'art. 24 LPG), sicché la datrice di lavoro non avrebbe mai commesso alcuna violazione contrattuale ex art. 97 CO e non dovrebbe in ogni caso sopportare l'ammacco riferito alle indennità giornaliere. A supporto della sua posizione, l'appellante rinvia inoltre alla giurisprudenza del Tribunale federale relativa all'accettazione per atti concludenti di riduzioni salariali (es. STF 4A\_404/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 5.1), che ritiene applicabile anche in caso di esistenza di contratti collettivi e di norme imperative legali, come attestato dalla STF 4A\_215/2017 del 15 gennaio 2019, che contrariamente a quanto accertato dal primo giudice riguardava un rapporto di lavoro soggetto a CCL (che semplicemente non era tema della controversia) e una modifica salariale contraria al diritto federale imperativo (art. 9 dell'Accordo del 21 giugno 1999 sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE-ALC). Per l'appellante, una rinuncia del dipendente al maggiore salario sarebbe altresì deducibile dall'accordo di scioglimento doc. 2, che prevedeva per lui l'aspetto vantaggioso di poter terminare il contratto prima della scadenza del termine di preavviso e di iniziare il suo nuovo lavoro presso l'azienda familiare (C\_\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_ SA).

## **E. 8**

Sul tema della rinuncia salariale o della rivendicazione salariale tardiva, il Pretore aggiunto ha già esposto pertinente dottrina e giurisprudenza. Si può in ogni caso qui ricordare che la giurisprudenza che regola l'adesione o la rinuncia del dipendente a determinate condizioni salariali per atti concludenti, già restrittiva onde tener presente le sue necessità di tutela quale parte debole del contratto (cfr. ad esempio STF 4A\_434/2014 del 27 marzo 2015 consid. 3.2, 4A\_404/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 5.1, 4A\_216/2017 del 23 giugno 2017 consid. 5.2, 4C.242/2005 del 9 novembre 2005 consid. 4.3), è ancor più severa in materia di disposizioni imperative. Nell'ambito dei contratti collettivi, di principio le disposizioni circa la conclusione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro hanno effetto diretto e imperativo per i datori di lavoro e i lavoratori vincolati, e accordi privati che vi derogano a sfavore del lavoratore sono nulli (art. 357 CO). Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo (art. 341 cpv. 1 CO). Ovvero, il fatto che un dipendente non reclami, durante il rapporto di lavoro, un adeguamento salariale derivante da una norma inderogabile e avanzi solo in seguito una relativa pretesa (purché nei termini di prescrizione), non ha di regola nulla di anomalo e non ne compromette la posizione, bensì fa parte dei suoi diritti ai sensi dell'art. 341 cpv. 1 CO (IICCA del 7 aprile 2021, inc. 12.2020.121, consid. 7; IICCA del 19 ottobre 2020, inc.

12.2020.31, consid. 7). Secondo consolidata giurisprudenza, è dunque di regola contrario allo spirito della legge anche privare il lavoratore della protezione accordatagli dall'art. 341 cpv. 1 CO per mezzo dell'art. 2 cpv. 2 CC, invocando una sua mala fede e/o l'abuso di diritto. Ovvero, in tale ambito, per ammettere la validità di una rinuncia per l'effetto dell'art. 2 CC, non basta accertare la presenza di un comportamento contraddittorio del dipendente, bensì anche l'esistenza di circostanze aggiuntive del tutto eccezionali, che possono sussistere quando è stato il lavoratore medesimo a proporre un accordo contrario al diritto imperativo nel proprio interesse e pur conoscendone l'invalidità, oppure quando egli mira a proteggere interessi non più esistenti o già salvaguardati (DTF 131 III 439 consid. 5.1, 129 III 618 consid. 5.2; 129 III 493 consid. 5.1; STF 4A\_215/2017 del 15 gennaio 2019 consid. 6.1, 4C.22/2004 del 21 aprile 2004 consid. 4). In particolare, la STF 4A\_215/2017 del 15 gennaio 2019 menzionata dall'appellante riguardava un caso in cui la datrice di lavoro e il lavoratore avevano esplicitamente, espressamente e consapevolmente concordato una riduzione salariale in deroga al diritto cogente dell'ALC anche nell'interesse del dipendente, alla luce delle precarie condizioni economiche dell'azienda e per permettere la salvaguardia del suo posto di lavoro. Neppure dalla semplice attesa nel rivendicare un diritto imperativo dopo la fine del contratto (ma entro i termini di prescrizione) può essere derivata una rinuncia al medesimo o un abuso di diritto (giacché stabilire il contrario svuoterebbe di senso l'istituto della prescrizione), a meno che subentrino altre circostanze particolari che facciano apparire tale attesa abusiva, segnatamente poiché il ritardo cagiona in maniera riconoscibile degli inconvenienti al debitore (come la difficoltà di stabilire l'ammontare del credito) o se procura all'avente diritto un vantaggio ingiustificato (DTF 131 III 439 consid. 5.1, 110 II 273 consid. 2; STF 4A\_379/2020 del 12 novembre 2021 consid. 6.1).

## **E. 9**

Nel caso in esame, non si ravvedono circostanze a tal punto eccezionali da permettere una deroga all'art. 341 CO per il tramite dell'art. 2 CC o ammettere un'attesa tale da configurare una rinuncia alla pretesa azionata per atti concludenti, rispettivamente un abuso di diritto. Posto che la rivendicazione di un salario corretto e conforme al CNM non costituisce un indebito vantaggio, in costanza di contratto AO 1 non solo non risulta avere mai accettato espressamente un inquadramento salariale inferiore alle sue qualifiche, ma aveva altresì indicato alla datrice di lavoro di ritenersi sottopagato (cfr. teste N\_\_\_\_\_ I\_\_\_\_\_, verbale del 28 aprile 2022, p. 17 e deposizione di M\_\_\_\_\_ I\_\_\_\_\_, verbale del 28 aprile 2022, p. 18), senza però ottenere una nuova classificazione. Nel seguito, si era limitato a non reagire allo scritto doc. 4, risalente al 2015 (ovvero ben prima che si aprisse la possibilità lavorativa presso la ditta familiare, avviata dal padre dopo il maggio 2017, con inizio dell'attività nel settembre 2017, cfr. doc. 3, teste I\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_, verbale del 28 aprile 2022, p. 12, deposizione di AP1, verbale del 28 aprile 2022, p. 14), ove la datrice di lavoro gli comunicava di accettare l'inquadramento salariale o cercare un nuovo posto di lavoro. L'assenza di una reazione che avrebbe condotto al suo licenziamento (come peraltro confermato dall'appellante ancora in questa sede, es. replica spontanea p. 8), non è pertanto abusiva ed è invece comprensibile. Anche l'accordo di scioglimento del rapporto lavorativo, del tutto generico, non lascia trasparire alcuna volontà del dipendente di rinunciare alla sua pretesa o di ritenere definitivamente evasa ogni pendenza fra le parti. Per quanto riguarda il periodo successivo alla fine del contratto, l'appellante non dimostra che un'attesa di circa 16 mesi prima di sollevare la pretesa (con istanza di conciliazione inoltrata il 23 novembre 2018, ovvero pacificamente entro i termini di prescrizione) le abbia

causato un danno e possa essere considerata abusiva. In primo luogo, lo scoperto salariale era in ogni caso a suo carico. In secondo luogo, la corretta assicurazione del dipendente contro gli infortuni (art. 324b CO) e l'adeguamento del salario assicurato (che costituiva la base per il versamento delle indennità giornaliere), erano sue incombenze e non rientravano in quelle della S\_\_\_\_\_, sicché essa non può ora rimproverare alla controparte la prescrizione della pretesa assicurativa (solo accennata nel gravame, malgrado la decisione pretorile non la menzioni in alcun modo) né sottrarsi al suo dovere di risarcire alla controparte i danni derivanti dall'insufficiente assicurazione (DTF 127 III 318 consid. 5; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7a ed. 2012, n. 14, p. 434).

#### **E. 10**

Nel seguito della decisione impugnata, il giudice di prima sede ha respinto la richiesta della convenuta di applicare alle spettanze eventualmente dovute all'attore la riduzione salariale prevista dall'art. 43 cpv. 2 CNM. Ciò poiché la norma è applicabile ai giovani lavoratori diplomati che, pur avendo assolto con successo l'apprendistato, hanno poca esperienza lavorativa, mentre l'attore è un lavoratore con svariati anni di esperienza professionale ai sensi dell'art. 32 OFPr che ha conseguito il diploma nell'ambito dei corsi serali ECAP Ticino Unia.

#### **E. 11**

L'appellante si oppone osservando che, nella denegata ipotesi di un inquadramento salariale della controparte quale muratore diplomato, il salario orario di fr. 31.15 dovrebbe essere sottoposto alla riduzione per i giovani lavoratori di cui all'art. 43 cpv. 2 CNM (riduzione del 15% per il primo anno di lavoro, ovvero fr. 26.48/ora, riduzione del 10% per il secondo anno, ovvero fr. 28.04/ora). Difatti, l'accesso ai corsi serali ECAP richiedeva un'esperienza professionale come muratore (cfr. doc. V e mansioni elencate nell'allegato 15 del CNM) che lui non possedeva, avendo lavorato dapprima per 3 anni quale apprendista muratore senza ottenere il diploma, e in seguito quale semplice manovale.

#### **E. 12**

La censura costituisce la semplice contrapposizione di una tesi al ragionamento del primo giudice, non tiene conto del contenuto e dello scopo dell'art. 43 cpv. 2 CNM (riduzione salariale temporanea per i giovani lavoratori senza esperienza professionale che hanno assolto con successo l'apprendistato e ottenuto il diploma) e non espone convincenti motivi che inducano a estendere tale regolamentazione anche all'attore, che invece, al momento del conseguimento del diploma (non tramite l'apprendistato, bensì tramite corsi serali ECAP ai quali aveva ottenuto accesso), era attivo sui cantieri da diversi anni, benché costellati di periodi d'assenza per infortunio (svolgendo peraltro, come visto, anche incarichi da muratore). Anche su questo punto, l'appello non può pertanto trovare accoglimento.

#### **E. 13**

Acclarato l'obbligo per la convenuta di versare al dipendente gli scoperti salariali e l'ammontare del salario orario dovuto (fr. 31.15 lordi oltre supplementi), il giudice di primo grado ha quantificato il salario mancante per il periodo 1° settembre 2015 - 31 luglio 2017 in base alle allegazioni e contestazioni delle parti. Per quanto riguarda il periodo di abilità lavorativa, il Pretore aggiunto ha premesso che l'aumento della pretesa formulato dall'attore nelle conclusioni scritte è irricevibile. Ha nel seguito constatato, sulla base di un

esame delle buste paga di cui ai plichi doc. E ed F, che egli veniva retribuito con un salario mensile costante (ovvero indipendente dalle ore eseguite) corrispondente al salario orario (oltre supplementi) per il totale delle ore annualmente dovute (2112 secondo l'art. 24 cifra 2 CNM, 2144 secondo il calendario aziendale 2014-2017), diviso per 12 mesi. Ha poi rilevato che la convenuta nella sua risposta di causa si era limitata a contestare i conteggi allestiti dall'attore (fondati sulle ore dovute da calendario aziendale, v. anche doc. M-P) senza proporre di propri, che nella duplica si era opposta all'utilizzo del calendario aziendale annuale per il calcolo delle ore da conteggiare (opponendovi le ore di cui alle tabelle doc. 5-7), ma che nelle conclusioni scritte non aveva più avanzato una simile contestazione (per poi riproporla nelle osservazioni spontanee 2 settembre 2022). Il giudice di primo grado ha dunque deciso di fondarsi sulle ore di lavoro da calendario aziendale, così come indicate dal dipendente nelle tabelle contenute nelle sue conclusioni scritte, fissandole in 2720 (di cui 722 nel 2015, 1629 nel 2016 e 369 nel 2017). Applicando un salario orario lordo di fr. 31.15 lordi e aggiungendovi i supplementi per giorni festivi (+ 3%) e per la tredicesima (+ 8.33%), ma non un supplemento per vacanze (siccome già comprese nel calendario aziendale), egli ha quantificato la retribuzione dovuta in fr. 94'539.41. Per il periodo di inabilità lavorativa, calcolato in 243 giorni, ovvero 238 giorni complessivi (di cui 208 di inabilità al 100% e 60 di inabilità al 50%) con aggiunta di 5 giorni ai 26 giorni del mese di ottobre 2016, il Pretore aggiunto ha stabilito che le indennità LAINF avrebbero dovuto ammontare a fr. 156.20/giorno (ultimo importo ritualmente allegato dall'attore negli allegati introduttivi, non potendo essere considerato quello di fr. 163.10 indicato solo in sede di conclusioni scritte, seppur più corretto), per complessivi fr. 37'956.60, anziché a fr. 141.40/giorno per un totale incassato di fr. 33'653.20 (238 giorni x fr. 141.40). Il salario complessivamente dovuto al dipendente avrebbe pertanto dovuto ammontare a fr. 132'496.01. Il primo giudice vi ha poi dedotto il salario da lui ricevuto nel relativo periodo, ovvero fr. 108'109.40 lordi (di cui fr. 33'653.20 versati dalla S\_\_\_\_\_), derivandone una pretesa di fr. 24'386.61 (fr. 132'496.01 - fr. 108'109.40), di cui fr. 20'083.21 (fr. 94'539.41 - fr. 74'456.20) quale salario lordo mancante (su cui computare gli oneri sociali) e fr. 4'303.40 (fr. 37'956.60 - fr. 33'653.20) quale differenza per indennità LAINF (non soggetta a deduzioni). Infine, il Pretore aggiunto ha stabilito la decorrenza degli interessi moratori dalla fine del rapporto di lavoro (1° agosto 2017) in applicazione dell'art. 339 cpv. 1 CO.

#### **E. 14**

L'appellante censura tali calcoli. Nello specifico, ritiene di avere sufficientemente contestato i conteggi dell'attore affermando di non essere debitrice di alcun importo, avendo quest'ultimo già ricevuto tutto e addirittura più di quanto gli spettava (giacché veniva remunerato con un salario costante di 176 ore mensili, malgrado in alcuni mesi avesse svolto meno ore, e nel periodo di riferimento era stato retribuito per 2618 ore complessive, venendo pagato in eccesso per 177 ore mai eseguite). Di conseguenza, ritiene di non aver avuto alcun obbligo di proporre dei propri calcoli. In ogni caso, nella denegata ipotesi in cui sia tenuta a pagare uno scoperto salariale, a suo modo di vedere il primo giudice avrebbe errato ad affidarsi ai conteggi dell'attore e a considerare le ore teoriche indicate nel calendario aziendale anziché quelle effettivamente prestate (come indicato in sede di risposta e duplica), ovvero 613 ore nel 2015 (dal 1 settembre 2015 al 31 dicembre 2015), 1525.50 ore nel 2016 (dal 1° gennaio 2016 al 5 ottobre 2016) e 302.50 ore nel 2017 (dal 2 maggio 2017 al 31 luglio 2017), per un totale di 2441 ore (cfr. doc. 5-7), sicché il monte ore complessivo (2720) indicato dal Pretore aggiunto sarebbe errato. Partendo da un salario orario di fr. 31.15 e tenuto conto da una parte dei supplementi salariali, e dall'altra

della riduzione di cui all'art. 43 cpv. 2 CNM, la differenza salariale ammonterebbe pertanto a soli fr. 5'782.14 lordi. Il primo giudice avrebbe pure erroneamente calcolato i giorni di inabilità lavorativa del dipendente, in quanto ammontanti a 208 al 100% (dal 6 ottobre 2016 al 1° maggio 2017) e a 60 al 50% (dal 2 maggio 2017 al 30 giugno 2017), pari a una media di 238 giorni di inabilità al 100% (e non 243). Tenuto conto dell'indennità dovuta, a suo dire da calcolare, ancora una volta, su un salario ridotto del 10% ex art. 43 cpv. 2 CNM e quantificata in fr. 155.73/giorno, la differenza ammonterebbe a fr. 3'410.54.

#### **E. 15**

Ora, quanto al salario, l'appellante non si confronta sufficientemente con il giudizio impugnato. E meglio, non pretende di avere esposto ritualmente e tempestivamente i suesposti conteggi in prima sede (v. art. 317 CPC) e non contesta di aver abbandonato, nelle sue conclusioni, ogni obiezione al metodo di calcolo applicato dalla controparte, segnatamente quella riferita all'utilizzo del calendario aziendale (ciò che esclude l'ammissibilità di una sua riproposizione). Né peraltro discute che, durante il rapporto contrattuale, il salario non veniva calcolato in base alle ore effettivamente lavorate in ciascun periodo, bensì in maniera fissa e costante sulla base delle ore complessivamente dovute (v. anche art. 47 cpv. 1 CNM), per cui tale metodo può essere applicato anche nella presente controversia per quantificare lo scoperto salariale. Essendo l'ipotesi di una riduzione ex art. 43 cpv. 2 CNM già stata scartata, e non censurando l'appellante neppure eventuali errori nei calcoli esposti dal Pretore aggiunto, ne deriva che essi devono essere qui confermati. Per quanto concerne l'indennità LAINF, in effetti dalla decisione pretorile non emerge chiaramente il motivo per cui il primo giudice ha aggiunto al computo dei giorni di inabilità lavorativa (238 al 100%) 5 ulteriori giorni (1-5 ottobre 2016) durante i quali il dipendente era abile al lavoro (iniziando l'inabilità solo il 6 ottobre 2016, v. anche doc. 1). Tuttavia, osservando i conteggi richiamati nella decisione impugnata (contenuti alla p. 11 delle conclusioni attoree), si nota che le 1629 ore di lavoro esposte dal Pretore aggiunto ai fini del calcolo del salario dovuto nel 2016 sono state ottenute sommando le ore relative al periodo gennaio 2016 - settembre 2016, ovvero senza considerare i 5 giorni di lavoro di ottobre. Sicché la decisione di conteggiarli e remunerarli con l'indennità LAINF (ovvero con un importo inferiore al salario del 20%) non è pregiudizievole bensì casomai vantaggiosa per la convenuta, e resiste alla critica.

#### **E. 16**

In conclusione, l'appello dev'essere respinto, con conseguente conferma della decisione impugnata.

#### **E. 17**

Le spese giudiziarie di seconda sede seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC). Le spese processuali, fissate in applicazione degli art. 2, 7 e 13 LTG, ammontano a fr. 3'000.-. Le ripetibili, calcolate sulla base dell'art. 11 cpv. 1, cpv. 2 lett. a e cpv. 5 RTar, tenuto pure conto delle spese e dell'IVA, sono quantificate in fr. 2'500.-. Per questi motivi, richiamati l'art. 106 CPC, la LTG e il RTar, decide:

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