

# **TI\_GERICHTE 16.2013.6 vom 22. Mai 2014**

TI Tribunale d'appello, 2014-05-22, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2013.6](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2013.6)

FR: TI\_GERICHTE 16.2013.6 du 22 mai 2014

IT: TI\_GERICHTE 16.2013.6 del 22 maggio 2014

## **Regeste**

Contratto di lavoro - salario pagato in euro a un cambio fisso

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le decisioni emanate dal Giudice di pace, come autorità di conciliazione ai sensi dell'art. 212 cpv. 1 CPC sono impugnabili con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC; CCR, sentenza inc. 16.2013.34 del 14 ottobre 2013 con riferimento a Honegger in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [curatori], ZPO Kommentar, 2<sup>a</sup> edizione, n. 10 ad art. 212 ). Nella fattispecie la decisione impugnata è pervenuta alla convenuta il 16 gennaio 2013 sicché il reclamo, introdotto l'ultimo termine utile, il 15 febbraio 2013, è pertanto tempestivo.

### **E. 2**

Secondo l'art. 320 CPC con il reclamo può essere censurata l'errata applicazione del diritto (lett. a) e/o l'accertamento manifestamente errato dei fatti (lett. b). L'autorità di reclamo esamina con pieno potere di cognizione le censure concernenti l'errata applicazione del diritto – federale, cantonale o estero – da parte del giudice di prime cure. Spetta al reclamante, pena l'irricevibilità del suo reclamo, spiegare in modo conciso in cosa consista la violazione del diritto e su quali punti il giudizio contestato viene impugnato (DTF 134 II 246, consid. 2.1). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato. Anche in tal caso occorre in particolare esporre le critiche in maniera chiara e circostanziata, accompagnandole da un'argomentazione esaustiva. La definizione di “manifestamente errato” corrisponde a quella dell'arbitrio (art. 9 Cost.) nell'apprezzamento delle prove o nell'accertamento dei fatti. Per motivare l'arbitrio non basta criticare semplicemente la decisione impugnata contrapponendole una versione propria, ma occorre dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti o la valutazione delle prove sarebbero manifestamente insostenibili, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivi di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento di giustizia e d'equità (DTF 138 I 51, consid. 7.1). Un apprezzamento delle prove è arbitrario solo quando l'autorità di prime cure abbia manifestamente disatteso il senso e la rilevanza di un mezzo probatorio o abbia omissso, senza fondati motivi, di tenere conto di una prova importante, idonea a influire sulla decisione presa; oppure quando, sulla base degli elementi raccolti, essa abbia fatto delle deduzioni insostenibili (DTF 137 III 234, consid. 4.2 e rinvii).

### **E. 3**

Nella decisione impugnata il Giudice di pace ha accolto l'istanza considerando che: “Il cambio medio euro - CHF nel corso del 2011 si è situato attorno al 1.2307, con una punta minima al 1.2011 di 1.1165. Per contrastare la continua discesa del corso, a più riprese gli ambienti economici e politici, avevano richiesto l'intervento della Banca Nazionale Svizzera (BNS) a sostegno della nostra valuta fissando il cambio (notizie ampiamente riprese dai mezzi di comunicazione). In data 06 settembre 2011, la BNS ha fissato il cambio a 1.20 e nei giorni successivi la soglia di oscillazione si è situata tra 1.2074 e 1.2181. Il cambio di 1.42 proposto e fatto sottoscrivere, è manifestamente sproporzionato rispetto alle quotazioni di quei giorni, ed a sfavore del dipendente, ed anche alla luce delle preannunciate intenzioni della Banca Nazionale Svizzera tra l'altro indirettamente citata nell'accordo. Ne consegue in modo evidente che detta sproporzione si configura come un riportare sul lavoratore il rischio di impresa ed una sua partecipazione al risultato negativo, in questo caso di cambio. Tale prassi non è ammissibile e per certi versi discriminatoria.”

#### **E. 4**

La reclamante censura la violazione del principio della libertà contrattuale (art. 1 CO) in relazione alla fissazione del salario (art. 322 CO), asserendo che, contrariamente a quanto stabilito erroneamente dal primo giudice, l'accordo concernente il pagamento del salario in Euro, non è stato da lei “proposto e fatto sottoscrivere” al lavoratore, ma è stato pattuito liberamente di comune accordo. A suo avviso, “anche se si valutasse la fattispecie dal punto di vista dell'eventuale legittimità della modalità di pagamento, che in effetti configura una diminuzione del salario se si considerasse la valuta Euro al corso del mercato, l'accordo sarebbe pienamente valido” e non violerebbe l'art. 341 cpv. 1 CO, perché “riguarda solo i versamenti futuri, ovvero successivi al suo perfezionamento”. 5. a) L'art. 322 cpv. 1 CO prevede che il datore di lavoro paghi al lavoratore il salario convenuto o d'uso o stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo. La remunerazione del lavoratore è retta dal principio della libertà contrattuale (art. 1 e 19 CO) nel senso che le parti possono liberamente stabilire l'importo del salario. Questa libertà può tuttavia essere limitata da prescrizioni di diritto pubblico o da clausole salariali di un contratto normale di lavoro (CNL) o di un contratto collettivo di lavoro (CCL). In particolare, se il rapporto di lavoro è assoggettato a un contratto collettivo, che prevede una retribuzione minima obbligatoria superiore all'importo figurante nel contratto individuale di lavoro, tale retribuzione sostituisce il salario pattuito tra le parti ( Danthe in: Commentaire du contrat de travail, Berna 2013, ad. art. 322 consid. 12-14; DTF 122 III 112, consid. 4b). L'art. 357 cpv. 2 CO prevede infatti la nullità degli accordi fra datori di lavoro e lavoratori vincolati da un contratto collettivo che derogano a disposizioni imperative del medesimo – quali quelle che stabiliscono i salari minimi – salvo il caso in cui siano più favorevoli al lavoratore (CCC, sentenza inc. 16.2002.76 del 7 aprile 2003, consid. 5 con riferimenti; Bruchez in: Commentaire du contrat de travail, op. cit., ad. art. 357 consid. 20). Giusta l'art. 341 cpv.1 CO il lavoratore non può inoltre rinunciare validamente ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo, durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine ( Wyler , Droit du travail, 2<sup>a</sup> edizione, pag. 456 seg.; Streiff/Von Kaenel/Rudolf , Arbeitsvertrag, 7<sup>a</sup> edizione, n. 2 ad art. 341 CO). La contravvenzione di questa norma comporta la nullità della rinuncia ( Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2<sup>a</sup> edizione, n. 7 ad art. 341 CO; II CCA, sentenza inc. 12.2011.178 del 24 ottobre 2011, consid. 4c). b) Secondo l'art. 323 b cpv. 1 CO il pagamento del salario deve avvenire in moneta legale, in quanto non sia diversamente convenuto o d'uso. La possibilità di derogare al pagamento del salario in franchi svizzeri è stata introdotta in

occasione della revisione del 1971, in quanto il pagamento del salario in moneta estera era auspicabile in determinate situazioni, come nel caso dei contratti stipulati con frontalieri o con lavoratori impiegati all'estero (messaggio del Consiglio federale del 25 agosto 1967, FF 1969 II 177, 267-268). Il versamento del salario in valuta estera non esenta dall'obbligo di rispettare i salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro o nei contratti collettivi di lavoro (cfr. Comunicato del Consiglio federale del 16 settembre 2011 relativo alle mozioni dei consiglieri nazionali Corrado Pardini (11.3534) e Meinrado Robbiani (11.3608); Hänni in: Perspectives et risques de nouveautés juridiques 2011/2012, Droit du travail et de la prévoyance, L'employeur à l'ère du franc fort, pag. 137 e 138). c) Per quanto concerne i lavoratori stranieri in Svizzera, l'art. 22 della legge federale sugli stranieri del 16 dicembre 2005 (LStr; RS 141.20) dispone che uno straniero può essere ammesso per esercitare un'attività lucrativa unicamente se sono osservate le condizioni di lavoro e di salario usuali nella località, nella professione e nel settore. Secondo l'art. 2 dell'Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC; RS 0.142.112.681), in conformità delle disposizioni degli Allegati I, II e III, i cittadini di una parte contraente che soggiornano legalmente sul territorio di un'altra parte contraente non sono oggetto, nell'applicazione di dette disposizioni, di alcuna discriminazione fondata sulla nazionalità. L'art. 4 ALC dispone inoltre che il diritto di soggiorno e di accesso a un'attività economica è garantito fatte salve le disposizioni dell'art. 10 ALC e conformemente alle disposizioni dell'Allegato I ALC. L'art. 7 cpv. 1 lett. a ALC ribadisce questo concetto che è a sua volta esplicitato all'art. 9 cpv. 1 Allegato I ALC, secondo cui il lavoratore dipendente cittadino di una parte contraente non può ricevere sul territorio dell'altra parte contraente, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello riservato ai lavoratori dipendenti nazionali per quanto riguarda le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato. Il divieto di discriminazione riguarda sia la discriminazione diretta che quella indiretta, ossia ogni differenziazione esplicitamente basata sulla nazionalità così come qualsiasi forma di discriminazione dissimulata che, a seguito dell'applicazione di altri criteri di distinzione, porta di fatto al medesimo risultato senza che ciò sia giustificato da circostanze oggettive (DTF 130 I 26, consid. 3.2; Borghi, La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, Ginevra 2010, n. 61 e segg. ad art. 2 ALC, con riferimenti; Tribunale cantonale amministrativo, sentenza inc. 52.2010.436 del 2 luglio 2012, consid. 4.1).

## **E. 6**

Ora, che la determinazione del salario sia retta di principio dalla libertà contrattuale è vero (DTF 129 III 281, consid. 3.1). Così come è indubbia la facoltà di pattuire tra datore di lavoro e dipendente una riduzione di salario (sentenza del Tribunale federale 4A\_552/2013 del 4 marzo 2014, consid. 4.1) nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia assoggettato a un contratto normale o a un contratto collettivo che preveda una retribuzione minima obbligatoria (cfr. consid. 5a). Nella fattispecie, ancorché la questione sia controversa, è possibile che i lavoratori abbiano sottoscritto liberamente e senza imposizioni l'accordo del 30 agosto 2011. Resta il fatto che l'assoggettamento del rapporto di lavoro tra le parti al contratto collettivo aziendale di lavoro è pacifica, sicché il versamento del salario in valuta estera non esonerava il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare i salari minimi previsti nel contratto collettivo di lavoro stipulato dalla RE 1 con l'RA 1 (doc. E). E in concreto, nemmeno la reclamante pretende che con il pagamento del salario in Euro il lavoratore si vedeva garantito la retribuzione minima prevista dal contratto collettivo, tanto meno se si

pensa che questo prevede per meccanici (tornitori-fresatori-attrezzisti) un minimo di fr. 18.– a fronte di uno stipendio per “operaio di fabbrica” (istanza, pag. 2) pattuito di fr. 19.– orari (cfr. doc. F). D'altronde non è tanto il pagamento in Euro a essere in discussione, ma il tasso di cambio applicato dal datore di lavoro. Per tacere del fatto che il pagamento del salario in un'altra moneta andrebbe fatto al corso del giorno della scadenza e non sulla base di una media decennale, non spetta al lavoratore – ma al datore di lavoro – sopportare il rischio d'esercizio dell'impresa dovuto alla variazione dei cambi della moneta (art. 324 CO). Poco importa pertanto che la crisi dell'azienda fosse dovuta al fatto che a un certo punto essa si è trovata con “una carenza importante di fondi in franchi svizzeri. Questione che ci induceva ad attingere alla provvista di Euro perdendo il 35% del valore del venduto” (deposizione di \_\_\_\_\_ L. \_\_\_\_\_ dell'11 settembre 2013 nota a questa Camera, inc. 16.2013.49). Per di più, la reclamante non pretende che per far fronte alla crisi anche con i lavoratori indigeni si sia proceduto a una riduzione del salario. Applicata ai soli lavoratori frontalieri italiani, la misura configura una violazione del principio di non discriminazione sancito dall'art. 2 ALC ed è pertanto nulla (art. 9 cpv. 4 Annesso I ACL ; Danthe in: op. cit., ad. art. 323b consid. 9 ). E al riguardo, poco importa che per la reclamante i lavoratori frontalieri sono stati messi nella situazione che era la loro alla stipulazione del contratto. Nelle circostanze descritte il reclamo, destituito di fondamento, deve essere respinto.

#### **E. 7**

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La reclamante, nondimeno, rifonderà al resistente, che ha presentato osservazioni per il tramite di un rappresentante, un'adeguata indennità a titolo di ripetibili (art. 106 cpv. 1 CPC). Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano spese processuali. RE 1 rifonderà alla controparte fr. 150.– per ripetibili. 3. Notificazione a: –; –. Comunicazione alla Giudicatura di pace del circolo di Sessa. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il presidente La vicecancelliera

Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario che non raggiungono il valore litigioso di almeno 30 000 franchi (o almeno 15 000 franchi nelle controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione), è ammissibile, entro trenta giorni dalla notificazione della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, per i motivi previsti dagli art. 95 a 98 LTF (art. 72 e 74 LTF), solo se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2). La legittimazione a ricorrere è disciplinata dall'art. 76 LTF. Laddove non sia ammissibile il ricorso in materia civile è dato, entro lo stesso termine, il ricorso sussidiario in materia costituzionale al Tribunale federale per i motivi previsti dall'art. 116 LTF (art. 113 LTF). La legittimazione a ricorrere è disciplinata in tal caso dall'art. 115 LTF.

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