

# **TI\_GERICHTE 16.2021.30 vom 9. Juni 2022**

TI Tribunale d'appello, 2022-06-09, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2021.30](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2021.30)

FR: TI\_GERICHTE 16.2021.30 du 9 juin 2022

IT: TI\_GERICHTE 16.2021.30 del 9 giugno 2022

## **Regeste**

Contratto di lavoro: personale a prestito, salario - assenza di regiudicata

## **Erwägungen**

### **E. 1**

CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è stata notificata alla convenuta il 10 giugno 2021 (cfr. tracciamento dell'invio, n. 98. \_\_\_\_\_, agli atti). Il termine di reclamo è cominciato a decorrere così l'indomani e sarebbe scaduto sabato 10 luglio 2021, salvo protrarsi al lunedì successivo (art. 142 cpv. 3 CPC). Introdotto il 9 luglio 2021, il reclamo in esame è pertanto tempestivo.

### **E. 2**

Al reclamo RE 1 allega, oltre a documenti che figurano già nel fascicolo trasmesso d'ufficio alla Camera, un estratto delle Direttive e i commenti relativi alla LC emessi dalla SECO (doc. I). Le Direttive LC in questione rappresentano una cosiddetta ordinanza amministrativa ed esplicitano l'interpretazione che l'autorità federale intende dare alla legge ai fini di un'applicazione uniforme e rispettosa della parità di trattamento. Esse non sono di per sé vincolanti per il giudice, quest'ultimo dovendo tenerne conto solo nella misura in cui consentono una corretta interpretazione delle disposizioni di legge, mentre se ne deve scostare in quanto non siano con esse compatibili (sentenza del Tribunale amministrativo federale B-5181/2018 del 1° luglio 2020 consid. 4.4.2 e 5.2.3 con riferimenti).

### **E. 2.4**

con rinvii). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivederli 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 144 III 146 consid. 2 con rinvii).

### **E. 3**

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 della giurisdizione inferiore; 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 142 III 367 consid.

#### **E. 4**

mesi). Tenuto conto che l'interessato aveva già ricevuto dalla convenuta per il medesimo periodo complessivi fr. 2315.–, l'attore vantava ancora un credito di fr. 8885.– netti. Il primo giudice ha inoltre ammesso gli interessi del 5% dal 1° maggio 2017, giorno successivo al termine del contratto di lavoro, negando tuttavia la richiesta di pagamento degli oneri sociali.

#### **E. 5**

giugno 2018 il Pretore non ha deciso nessuna domanda condannatoria nei confronti della convenuta. Il primo giudice, come si è detto (cfr. sopra consid. c), interpretando le domande degli attori, ha stabilito che le loro azioni non fossero volte alla condanna della convenuta al pagamento di fr. 27 900.– ma all'accertamento della titolarità del diritto di ricevere gli importi depositati giudizialmente da \_\_\_\_\_ e del conseguente diritto a ottenerne la liberazione in loro favore. Per di più, in tale decisione il Pretore, dopo avere accertato che l'importo di fr. 24 800.– depositato da \_\_\_\_\_ per i mesi da gennaio ad aprile 2017 doveva essere liberato in favore della convenuta, ha rilevato di non potere approfondire in quella sede la questione di “sapere se, ed eventualmente in che misura, la convenuta debba riversare tale importo agli attori; [...] trattandosi di una pretesa nei confronti della convenuta stessa, non di \_\_\_\_\_, e dunque estranea al presente 'Prätendententstreit' ” ( consid. 10 ) . Né si può dire che il Tribunale d'appello si sia pronunciato, con la sentenza del 27 settembre 2019, su una domanda condannatoria nei confronti della convenuta. Diversamente dall'opinione della reclamante, nemmeno dalla frase “la questione della titolarità dell'importo trattenuto per il lavoro fornito fino al 30 aprile 2017 non è contestata sicché non è necessario valutare l'esistenza di un eventuale vizio del contratto tra le due società per errore essenziale (art. 23 seg. CO)” non si può dedurre che quella Camera si sia espressa sul diritto degli attori a vedersi riversare dalla convenuta gli importi versatile da \_\_\_\_\_ per le loro prestazioni fino ad aprile 2017. Letta nel suo contesto, da tale affermazione si evince che in appello il diritto della convenuta agli importi depositati giudizialmente da \_\_\_\_\_ per le prestazioni fornite dagli attori da gennaio ad aprile 2017 non era litigioso ed era quindi superfluo esaminare la validità del contratto concluso tra la convenuta e \_\_\_\_\_. Ne discende che l'eccezione va respinta. Su ques to punto il reclamo risulta perciò destinato all'insuccesso .

#### **E. 6**

La reclamante rimprovera al Pretore di avere ritenuto applicabile alla fattispecie la legge sul collocamento e il personale a prestito (LC) e dedotto dall'art. 19 cpv. 5 di questa legge un suo obbligo “di riversare integralmente il salario versatile da \_\_\_\_\_ per la prestazione lavorativa effettuata da CO 1 dal 1° gennaio 2017 al 30 aprile 2017”. Essa eccepisce anzitutto la violazione del suo diritto di essere sentita perché “si vede confrontata a dover prendere posizione sull'affermazione pretorile secondo cui al caso concreto si applicherebbe la LC, senza tuttavia che il Pretore abbia fornito delle chiare e univoche spiegazioni circa le ragioni per cui tali norme sarebbero applicabili, ossia quali condizioni

della legge sarebbero date nel caso concreto”. Nella fattispecie, come si è detto, il Pretore ha accertato che la convenuta aveva “ceduto i servizi dell'attore a \_\_\_\_\_, che l'ha integrato nella sua organizzazione a livello personale, organizzativo e temporale”, ciò che realizza un'attività di fornitura di personale a prestito ai sensi degli art. 12 cpv. 1 LC e 26 OC. Premesso ciò, egli ha tuttavia appurato che le parti, diversamente da quanto disposto dall'art. 19 cpv. 1 LC, non avevano concluso un accordo scritto che regolava il prestito dell'attore a \_\_\_\_\_ né il salario durante questo periodo. Tale motivazione permette di capire senza equivoci per quali ragioni il Pretore ha ritenuto applicabile la legge sul collocamento al caso concreto. Che poi l'argomentazione sull'applicabilità della LC non aggradi o dispiaccia a RE 1 ancora non significa che quest'ultima non fosse in grado di apprezzarne la portata e fare valere tutte le sue argomentazioni, così come essa ha del resto fatto.

#### **E. 7**

La reclamante ritiene che contrariamente all'accertamento pretorile, le norme della legge sul collocamento non sono applicabili nel caso concreto perché essa non ha ceduto i servizi di CO 1 a \_\_\_\_\_ ma ha consentito al praticante di svolgere uno stage formativo presso quest'ultima. Essa sostiene inoltre che l'impresa acquisitrice, in concreto \_\_\_\_\_, non aveva alcun potere direttivo su CO 1 ritenuto che quest'ultimo, in ogni momento, aveva la facoltà di cessare senza preavviso il praticantato presso \_\_\_\_\_ e tornare a scuola senza alcuna modifica del salario. Ciò che escluderebbe l'applicabilità della legge in questione. A suo parere, inoltre, l'attività dell'attore non rientra in nessuna delle categorie di fornitura di personale a prestito previste dall'art. 27 OC, ciò che esclude, una volta di più, il fatto di avere svolto un'attività di fornitura di personale a prestito soggetta alla LC. a) Per l'art. 26 cpv. 1 dell'Ordinanza sul collocamento e il prestito di personale (OC ; RS 823.111 ), combinato con l'art. 12 cpv. 1 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC; RS 823.11), si considera un prestatore colui che cede i servizi di un lavoratore a un'impresa acquisitrice accordandole per l'essenziale il potere di impartire istruzioni al lavoratore. È possibile altresì concludere che vi sia un'attività di fornitura di personale a prestito segnatamente se il lavoratore è coinvolto nell'organizzazione dell'impresa acquisitrice a livello personale, organizzativo, materiale e temporale (art. 26 cpv. 2 lett. a OC). L'art. 27 cpv. 1 OC prevede che la fornitura di personale a prestito comprende il lavoro temporaneo, il lavoro a prestito e la cessione occasionale di lavoratori a imprese acquisitrici. Per l'art. 27 cpv. 4 OC è considerata occasionale la cessione di lavoratori se lo scopo del contratto di lavoro concluso fra il datore di lavoro e il lavoratore consiste essenzialmente nel porre il lavoratore sotto gli ordini del datore di lavoro (lett. a), i servizi del datore di lavoro sono ceduti solo eccezionalmente a un'impresa acquisitrice (lett. b) e la durata del contratto di lavoro è indipendente da eventuali impieghi presso imprese acquisitrici (lett. c). Infine, secondo l'art. 29 OC fornisce professionalmente personale a prestito chi cede i servizi di lavoratori a imprese acquisitrici in modo regolare e con l'intenzione di conseguire un profitto. b) La questione di sapere se un servizio debba essere qualificato come fornitura di personale o fornitura di servizi di altro genere a terzi, dipende dalle circostanze del caso concreto, sulla base del contenuto del contratto, della descrizione dell'attività prevista e dell'attività svolta presso l'impresa acquisitrice ( sentenza del Tribunale federale 2 C\_470/2020 del 22 dicembre 2021 consid. 3.3.3 con rinvii). Le direttive e i commenti sulla legge sul collocamento emanate dalla Segreteria di Stato per l'economia (SECO) possono fungere da strumenti ausiliari per procedere a una tale determinazione (sentenza del Tribunale federale 2C\_132/2018 del 2 novembre 2018 consid.

4.1). Il potere conferito all'impresa acquisitrice di impartire istruzioni al lavoratore è l'elemento fondamentale del prestito del personale ( sentenza del Tribunale federale 2 C\_470/2020 del 22 dicembre 2021 consid. 3.3.2). Tale diritto si considera ceduto o attribuito quando l'impresa acquisitrice istruisce in loco il lavoratore sul tipo e l'entità del lavoro da svolgere e gli mette a disposizione gli strumenti di lavoro necessari. In questo caso, all'impresa acquisitrice compete il diritto di stabilire direttive generali al lavoratore, che altrimenti competono al datore di lavoro in applicazione dell'art. 321 d CO ( sentenza del Tribunale federale 2C\_132/2018 del 2 novembre 2018 consid. 4.3.3). c) Nella fattispecie, il contratto di lavoro del 4 ottobre 2016 (doc. B ) prevedeva la durata (dal 1° ottobre 2016 al 30 settembre 2017: clausola 1), i compiti (giornalista praticante e allievo della scuola di giornalismo da essa gestita così come che i compiti del collaboratore vengono definiti dal datore di lavoro: clausola n. 2), il tempo di lavoro e malattia (clausola n. 3), le vacanze e i giorni festivi (clausola n. 4), la retribuzione ( fr. 200.– mensili netti fino al 31 marzo 2017, aumentati in seguito a fr. 300.– mensili netti, oltre a un'indennità per i pasti fuori casa di fr. 200.– e un abbonamento per i mezzi pubblici, le parti rinunciando alle trattenute fino a fr. 2300.– annui: clausola n. 5), i termini di disdetta ( clausola n. 10) e le modifiche contrattuali (per iscritto: clausola n. 11). d) La reclamante rimprovera al primo giudice di avere negato che contrattualmente essa non si era assunta nessun obbligo formativo nei confronti dell'attore. Essa, dopo avere ammesso che il contratto in effetti non preveda “un chiaro obbligo di formazione”, adduce che “è insito nella scuola stessa, che dispone di insegnanti, l'obiettivo di far apprendere agli allievi il mestiere di giornalista”. Ora, è possibile che la volontà delle parti fosse anche quella di impartire e ricevere una certa formazione come giornalista, tant'è che per lo stesso attore “oggi la tua [di RE 1] scuola di giornalismo può vantare i primi due allievi assunti da \_\_\_\_\_” (doc. 7). E un accordo del genere potrebbe configurare un contratto di stage (o di praticantato) non definito dalla legge. Dandosi una remunerazione che costituisce una controprestazione da parte del praticante come in concreto, lo stage deve essere qualificato come contratto di lavoro (cfr. Portmann/Rudolph in: Basler Kommentar, OR I, 7ª edizione, n. 17 ad art. 344; Wyler/Heinzer , Droit du travail, 2019, pag. 45 segg.; Aubert in: Commentaire Romand, Code des Obligations I, 3ª edizione, n. 19 ad art. 344; Rehbinder/Stöckli in: Berner Kommentar, 2014, n. 2 ad art. 344 CO). Premesso ciò, che la legge sul collocamento e il personale a prestito non si applichi a meri stage formativi è quindi possibile. Nel caso in esame, tuttavia, non va trascurato che oltre all'attività svolta da CO 1 presso \_\_\_\_\_, RE 1 ha percepito da \_\_\_\_\_, la quale non aveva alcun vincolo contrattuale con CO 1, un corrispettivo per il fatto che il proprio dipendente svolgeva la sua attività presso quell'azienda. Venutosi così a creare un rapporto triangolare, a ragione il Pretore ha esaminato se tale situazione potesse sottostare alla legge sul collocamento e il prestito di personale. e) La reclamante critica il primo giudice per non avere considerato l'esistenza di un'intesa tra tutte le parti secondo cui presso \_\_\_\_\_ l'attore avrebbe dovuto svolgere, senza variazione di salario, un semplice periodo di pratica professionale per la durata che desiderava, potendo in ogni momento cessare lo stage formativo e tornare alla sua scuola. Ciò, a suo avviso risulta dal messaggio di posta elettronica dell'11 gennaio 2017 inviatale da CO 1 e \_\_\_\_\_ H\_\_\_\_\_ (doc. 7) in cui i due erano al corrente e d'accordo sul fatto che la retribuzione da loro percepita durante la pratica professionale presso terzi sarebbe andata a compensare i costi della scuola. Ora, è possibile che l'attore fosse inizialmente d'accordo di continuare a percepire il salario contrattualmente pattuito con la convenuta. Resta il fatto che quand'anche le parti si fossero accordate su un

contributo che la convenuta avrebbe potuto trattenere dal salario riconosciuto ai suoi allievi da altri datori di lavoro, tale accordo è nullo (art. 19 cpv. 5 LC). Sulla questione salariale si ritornerà in appresso (sotto consid. h). f) La reclamante sostiene che la LC non è applicabile al caso concreto poiché “l’impresa acquisitrice ( \_\_\_\_\_ ) non aveva alcun potere direttivo su CO 1 ritenuto che quest’ultimo, in ogni momento, aveva la facoltà di cessare senza preavviso il praticantato presso \_\_\_\_\_ e tornare a scuola senza alcuna modifica del salario”. L’argomentazione non può essere seguita, già per il fatto che l’interessata nemmeno pretende che dal 1° gennaio al 30 aprile 2017 fosse lei a impartire ad CO 1 ordini sul modo in cui andava eseguito il lavoro, fissargli gli orari di lavoro o a mettergli a disposizione gli strumenti necessari per svolgere l’attività presso \_\_\_\_\_. Che il lavoratore avesse la facoltà in ogni momento di cessare senza preavviso il praticantato presso \_\_\_\_\_ e tornare a scuola, circostanza che non trova alcun riscontro, non è peraltro un criterio per determinare se si è in presenza di una fornitura di personale a prestito. g) Secondo la reclamante, la prestazione fornita dell’attore non rientra in nessuna delle forme di fornitura di personale a prestito previste dall’art. 27 OC. Ora, si può ammettere che l’attore non era stato assunto dalla convenuta con l’unico o con il principale scopo di essere impiegato presso un’impresa acquisitrice ciò che escluderebbe il “lavoro temporaneo” o quello “a prestito” (art. 27 cpv. 2 e 3 OC). Egli era stato assunto per essere occupato direttamente dalla convenuta senza che il contratto menzionasse la possibilità di svolgere l’attività di giornalista praticante presso terzi (art. 27 cpv. 4 OC). Premesso ciò, CO 1 ha esercitato la sua attività lavorativa per \_\_\_\_\_ allorquando era sotto contratto con la convenuta, di modo che all’atto pratico quest’ultima ha ceduto i servizi della sua dipendente a un’altra azienda dietro versamento di un corrispettivo. La conclusione del Pretore di ritenere che ciò configura una fornitura di personale resiste pertanto alla critica. h) La reclamante rimprovera al Pretore di essersi contraddetto “nella misura in cui da un lato, dichiara che il rapporto contrattuale tra lei e \_\_\_\_\_ sarebbe riconducibile al personale a prestito, dall’altro lato riconosce tuttavia che il contratto di fornitura a prestito prevede la forma scritta, ciò che nel caso in esame non è stato il caso”. Ora, l’art. 19 LC dispone che il contratto di lavoro tra il prestatore e il lavoratore deve essere di regola concluso per scritto (cpv. 1) e che deve regolare tutta una serie di punti (cpv. 2). Se i requisiti di forma o contenuto non sono adempiuti, si applicano le usuali condizioni di lavoro locali e professionali o le disposizioni legali, eccetto che siano state pattuite oralmente condizioni di lavoro più favorevoli per il lavoratore (cpv. 3). Richiesta nei contratti di lavoro conclusi esclusivamente o principalmente a scopo di fornire il lavoratore a prestito a imprese terze, la forma scritta non è lo è invero nei contratti di lavoro conclusi con un lavoratore i cui servizi sono ceduti dal datore di lavoro solo a titolo occasionale ( Matile/Zilla , Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services [art. 12-39 LSE], Zurigo 2010, pag. 107). Premesso ciò, come si è detto in precedenza, è pacifico che l’attore, vincolato contrattualmente alla convenuta, aveva necessariamente acconsentito di eseguire le sue prestazioni per \_\_\_\_\_ (art. 333 cpv. 4 CO). È possibile, come sostiene la reclamante, che nei primi mesi di collaborazione per \_\_\_\_\_, limitata a 2 giorni settimanali, l’aspirante giornalista potesse essere d’accordo con la retribuzione prevista nel contratto del 4 ottobre 2016. La datrice di lavoro non può tuttavia revocare in dubbio che, per sua stessa ammissione, dal 1° gennaio 2017 le circostanze erano oggettivamente mutate al punto che non vi era più un equilibrio delle prestazioni reciproche . In effetti contrattualmente l’aspirante giornalista poteva “scegliere liberamente se lavorare o andare a scuola”, si trattava “di un lavoro volontario ”, non vi era

“ alcun obbligo di produrre alcun contenuto ”, gli allievi potevano esercitarsi “ a scrivere articoli destinati alla carta straccia oppure realizzare video che non hanno alcun valore commerciale ” (osservazioni del 13 gennaio 2021, pag. 2). Si tratta indubbiamente di prestazioni completamente diverse da un impiego al 100% come quello che l'attore ha svolto dal 1° gennaio 2017 per \_\_\_\_\_. Detto altrimenti, se per l'attività svolta per la convenuta l'aspetto formativo poteva risultare preminente, ragione per cui un salario come quello pattuito contrattualmente il 4 ottobre 2016 poteva apparire adeguato, con il prestito a \_\_\_\_\_, l'aspetto lavorativo diventava preponderante, nemmeno la reclamante pretendendo che quanto prodotto dall'aspirante giornalista non fosse utilizzato dall'emittente televisiva, donde la necessità di prevedere un salario adeguato. In circostanze siffatte, per determinare il salario dovuto al lavoratore occorre far capo alle usuali condizioni di lavoro locali e professionali, o le disposizioni legali, eccetto che siano state pattuite oralmente condizioni di lavoro più favorevoli per il lavoratore (art. 19 cpv. 3 LC). Esclusa quest'ultima evenienza e preso atto che per giornalisti non vi è un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, dagli atti risulta che l'importo di fr. 2800.– mensili lordi corrisponde al salario “di mercato per praticanti” riconosciuto da \_\_\_\_\_ (doc. C). Si tratta senz'altro di un salario adeguato ove appena si pensi che i sindacati Impressum e Syndicom consigliavano, per il 2016, un salario minimo per stagisti giornalisti nel Canton Ticino di fr. 3296.– mensili per il primo semestre (indicazioni in: <https://www.impressum.ch/it/il-mio-diritto/indicazioni-e-suggerimenti-salariali-2016?L=2> ). Ne segue che la rivendicazione salariale de l'attore non può dirsi abusiva ragione per cui la decisione del Pretore resiste alla critica. Il reclamo, che non ha evidenziato un accertamento manifestamente errato dei fatti né un'errata applicazione del diritto da parte del primo giudice, dev'essere respinto.

## E. 8

La procedura nelle controversie fondate sul diritto del lavoro, così come quelle sulla legge del 6 ottobre 1989 sul collocament o fino a un valore di fr. 30 000.– è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La reclamante rifonderà alla controparte un'equa indennità per ripetibili, quantunque sia rappresentato da un sindacato (art. 68 cpv. 2 lett. d CPC e 12 cpv. 1 lett. b LACPC; cfr. CCR, sentenza inc. 16.2018.39 del 28 novembre 2019 consid. 7 con riferimenti). L'ammontare della stessa tiene conto che il memoriale di osservazioni allestito dal sindacato è identico a quello presentato per la causa parallela tra la convenuta e \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_ (16.2021.29). Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è respinto . 2 . Non si prelevano spese processuali. La reclamante rifonderà alla controparte fr. 300.– per ripetibili . 3. Notificazione a: – avvocati prof. e ; – . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3. 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.