

# **TI\_GERICHTE 16.2023.29 vom 10. September 2024**

TI Tribunale d'appello, 2024-09-10, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2023.29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2023.29)

FR: TI\_GERICHTE 16.2023.29 du 10 septembre 2024

IT: TI\_GERICHTE 16.2023.29 del 10 settembre 2024

## **Regeste**

Contratto di lavoro: applicabilità di un contratto collettivo di lavoro, salario minimo – massima inquisitoria sociale, onere di allegazione e di contestazione

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le decisioni emanate nella procedura semplificata sono impugnabili, trattandosi di controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.–, a questa Camera con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è pervenuta al patrocinatore del convenuto il 7 agosto 2023 (cfr. tracciamento degli invii postali n. 98.41.912373.00199571, agli atti) durante le ferie giudiziarie (dal 15 luglio al 15 agosto 2023 incluso: art. 145 cpv. 1 lett. b CPC). Cominciato a decorrere il 16 agosto 2023, il termine di reclamo sarebbe scaduto così il 14 settembre 2023. Introdotto il 6 settembre 2023, il reclamo in esame 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 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. 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 con 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**

Nella decisione impugnata il Pretore, dopo avere accertato innanzitutto che “l'attrice adempie i presupposti del CCL per gli ingegneri, architetti e le professioni affini, dichiarato di obbligatorietà generale il 21 ottobre 2020” e che “secondo quel CCL” il salario lordo

dovute ammontava a fr. 5230.77 lordi mensili, ha constatato che tra il 1° gennaio e il 31 ottobre 2021 l'attrice ha percepito un salario inferiore per una differenza di fr. 7974.23 lordi. Premesso ciò, egli ha esaminato se la pretesa fatta valere dall'attrice fosse estinta per compensazione con i crediti vantati dal convenuto. Al riguardo, il primo giudice, oltre a rimproverare alla ditta di non avere dimostrato una violazione degli obblighi lavorativi da parte dell'impiegata, ha evidenziato il fatto che l'aver sottaciuto le pretese dedotte in compensazione “fintanto che durava il rapporto di lavoro [...] è sicuramente indiziante della loro pochezza”. Per il Pretore, le critiche alla dipendente per la cattiva qualità del lavoro prestato sono contraddette con il contenuto del certificato di lavoro in cui figura “che tutti i compiti assegnati all'attrice sono stati da lei svolti con coscienza e diligenza” mentre per il minor numero di ore prestate la lavoratrice non è mai stata oggetto di un richiamo. Inoltre, a suo avviso, l'infondatezza delle richieste risarcitorie del convenuto risulta altresì dall'accordo di cui al doc. M, sottoscritto anche dal datore di lavoro, poiché se quest'ultimo “avesse avuto qualcosa da pretendere dall'attrice, non lo avrebbe sottoscritto”. Per il primo giudice, inoltre, tale accordo è rilevante anche in relazione alla pretesa relativa al pagamento in denaro delle vacanze non godute, pari all'8.33%, che “va riconosciuto (e del resto neppure è stato parzialmente contestato dalla convenuta nei suoi scritti introduttivi)”. Per quel che concerne, invece, il rimborso spese forfettario di fr. 300.– mensili versato all'attrice pari a complessivi fr. 3000.– nel 2021, il Pretore ha riconosciuto che questa indennità corrispondeva solo per fr. 700.– a delle spese effettive avute dalla lavoratrice mentre per la differenza di fr. 2300.– si trattava di un salario camuffato. Donde il parziale accoglimento della petizione, nel senso che il convenuto è stato condannato a pagare all'attrice in totale fr. 5674.– lordi (fr. 7974.23 ./ fr. 2300.–) più interessi al 5% dal 19 novembre 2022.

### **E. 3.1**

con rinvii). Se non permette di capire perché il giudice ha statuito in un modo piuttosto che in un altro su questioni determinanti, la motivazione non è sufficiente (RtiD II-2018 pag. 807 n. 35c). Sapere se una motivazione sia convincente è una questione distinta dal diritto a una decisione motivata; se le ragioni che hanno guidato il giudice possono essere individuate, il diritto a una decisione motivata è rispettato, anche se la motivazione è errata (sentenza del Tribunale federale 4A\_193/2024 del 12 aprile 2024 consid. 6.2.1; CCR sentenza inc. 16.2022.43 del 12 ottobre 2023 consid. 4a). b) Nella fattispecie, il Pretore ha ritenuto che dal mese di gennaio 2021 il salario della dipendente dovesse essere almeno equivalente al minimo previsto per la classe 7.3 del CCL per gli ingegneri, architetti e professioni affini, perché tale contratto è stato dichiarato di obbligatorietà generale. La motivazione sarà anche concisa, ma non è dato di vedere che cosa il Pretore avrebbe dovuto ulteriormente spiegare visto che il 21 ottobre 2020 il Consiglio di Stato ha decretato l'obbligatorietà generale, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2023, di alcune disposizioni del CCL in esame, tra cui quelle relative ai salari minimi. Dal momento che si possono comprendere le ragioni che hanno indotto il giudice a decidere a favore dell'applicabilità del CCL, il diritto di ottenere una decisione motivata è rispettato. La censura di carenza di motivazione è dunque infondata. c) Si aggiunga che nemmeno per ragioni di merito il contratto collettivo risulta inapplicabile. Dandosi l'assoggettamento del rapporto di lavoro a un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, accordi tra le parti, in quanto derogano a disposizioni imperative del contratto collettivo, sono nulli e sostituiti da queste ultime, salvo disposizioni più favorevoli per i lavoratori (art. 357 cpv. 2 CO). Né il lavoratore può validamente rinunciare a crediti risultanti da un contratto collet-

tivo di lavoro (art. 341 cpv. 1 CO). In tali circostanze, anche se la rivendicazione salariale dell'attrice è avvenuta dopo la fine del contratto di lavoro, non si riscontrano gli estremi dell'abuso (analogamente: CCR sentenza inc. 16.2020.10 del 21 dicembre 2020 consid. 5e).

#### **E. 4**

Il reclamante lamenta innanzitutto una carente motivazione della decisione impugnata, rimproverando al Pretore di avere ammesso l'applicabilità dal mese di gennaio 2021 del CCL per gli ingegneri, architetti e professioni affini alla relazione di lavoro tra le parti, senza tuttavia minimamente esaminare le argomentazioni da lui addotte a sostegno dell'inapplicabilità dello stesso. Egli ribadisce che l'attrice non ha mai fatto valere l'applicabilità del CCL durante il rapporto di lavoro, né in occasione della discussione riguardante i giorni di vacanza rimanenti che l'ha portato a sottoscrivere l'accordo di cui al doc. M, chiedendo il rispetto del salario minimo previsto da tale convenzione soltanto dopo la fine del contratto di lavoro “quando ormai aveva ottenuto l'attestato di lavoro e tutto quanto da lei preteso (vacanze non ancora eseguite e la possibilità di lasciare anticipatamente il lavoro)”. A suo avviso, tale comportamento dev'essere considerato un manifesto abuso di diritto e contrario al principio della buona fede. a) Le esigenze minime di motivazione (art. 239 cpv. 2 CPC applicabile alla procedura semplificata per rinvio dall'art. 219 CPC ) sono quelle che discendono dall'art. 29 cpv. 2 Cost. Il destinatario della decisione, come ogni interessato, deve quindi poterla comprendere e impugnare con cognizione di causa ( DTF 145 III 326 consid. 6.1) e l'autorità di ricorso adita deve potere esercitare pienamente il suo controllo (sentenza del Tribunale federale 4A\_463/2021 del 20 giugno 2023 consid. 3.3.1 in RSPC 2024 pag. 52). Per soddisfare tale esigenza è sufficiente che l'autorità esponga almeno brevemente i motivi che l'hanno indotta a decidere in un determinato modo. Non le incombe di esporre e discutere tutti i fatti, i mezzi di prova e le censure addotte dalle parti, ma può invece limitarsi a quelli che ritiene rilevanti. L'essenziale è che la decisione indichi chiaramente i fatti che sono stati accertati e le deduzioni che ne sono state tratte (DTF 149 V 156 consid. 6.1; 148 III 30 consid.

#### **E. 5**

Il reclamante rimprovera al Pretore di non avere esaminato la censura da lui sollevata nelle osservazioni secondo cui “qualora si fosse applicato il CCL [...], allora era indispensabile procedere con un riconteggio a 360° che considerasse anche l'aumento dei contributi sociali, le trattenute delle imposte alla fonte (IF) e della cassa pensione (LPP), ciò che avrebbe limitato la pretesa attorea a soli fr. 1735.60 [netti]”. Al proposito esso fa valere che l'attrice non ha contestato né tale allegazione né il conteggio da lui allestito relativo alle trattenute salariali (doc. 7). Che il Pretore non si sia espresso su tale argomentazione è vero. Sta di fatto che, nella fattispecie, l'attrice ha rivendicato un importo lordo, ciò che è ammissibile (CCR sentenza inc. 16.2018.4 del 27 agosto 2019 consid.

#### **E. 6**

Lo RE 1 rimprovera al Pretore di avere accolto, ancorché parzialmente, l'azione quantunque l'attrice non abbia adempiuto all'onere dell'allegazione. Esso fa valere che nella petizione la dipendente non ha esposto il calcolo da lei eseguito per giungere alla somma richiesta di fr. 7974.23 lordi ma si è limitata a rinviare, in maniera a suo avviso inammissibile, a un conteggio (doc. F), il quale è stato peraltro da lui contestato. a) Nel caso in esame, trattandosi di una controversia in materia di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30 000.–, il giudice accerta i fatti d'ufficio (art. 247 cpv. 2 lett. b n. 2 CPC: massima

inquisitoria sociale) . Ciò significa che, come nelle procedure ordinarie, rette dal principio attitatorio, spetta alle parti raccogliere gli elementi del processo. Il giudice le aiuta tuttavia con delle domande adeguate affinché le allegazioni i necessarie e i mezzi di prova corrispondenti siano enumerati con precisione. Quando le parti sono patrocinata da un avvocato, il giudice può far prova di riserbo come nella procedura ordinaria (DTF 141 III 575 consid. 2.3.1; sentenza del Tribunale federale 4A\_64/2021 del 9 settembre 2021 consid. 4.2.3 pubblicata in: RSPC 2022 pag. 79; analogamente: CCR sentenza inc. 16.2019.64 del 10 novembre 2020 consid. 6 con rinvii). Per quanto concerne l'allegazione di una fattura, o di un conteggio, è possibile che l'attore alleghi nella sua petizione, rispettivamente nella replica, il montante totale della stessa e rinvii per i dettagli al documento prodotto. In un simile caso, occorre esaminare se la controparte e il tribunale ottengono in tal modo le informazioni necessarie, così che l'esigenza di riportare i dettagli della fattura nell'allegato di causa non avrebbe senso. Il semplice rinvio al documento prodotto può essere insufficiente quando le informazioni contenute nello stesso non sono chiare e complete ed esse devono ancora esservi ricercate. Non basta che il documento contenga sotto l'una o l'altra forma le suddette informazioni. Occorre che l'accesso alle informazioni sia agevole e che non sussista alcun margine di interpretazione. Il rinvio figurante nell'allegato di causa deve designare specificatamente il documento in questione e permettere di comprendere chiaramente quale parte di esso è considerata come allegata. L'accesso agevole è assicurato quando il documento è esplicito e contiene le informazioni necessarie. Se ciò non è il caso, il rinvio può essere considerato sufficiente soltanto se il documento in questione è concretizzato e commentato nell'allegato medesimo in maniera tale da rendere facilmente comprensibili le informazioni, senza necessità di interpretarle o di ricercarle (DTF 144 III 523 consid. 5.2.1.2 e rinvii; più di recente: sentenza 4A\_567/2024 del 14 maggio 2024 consid. 3.2.2; analogamente: CCR sentenza inc. 16.2019.34 del 14 settembre 2020 consid. 7a) . b) Nella fattispecie, l'attrice ha chiesto il pagamento di fr. 7974.24 lordi più interessi, a titolo di differenza salariale tra quanto versate tra gennaio e ottobre 2021 e quanto avrebbe dovuto ricevere se le fosse stato correttamente versato il salario previsto per la classe salariale 7.3 (Politecnico o equivalente, 3° anno) e ha rinvio per il dettaglio al doc. F, il cui contenuto è il seguente: Dal Al Salario al 100% % Salario dovuto Salario ricevuto Differenza

Periodo	Salario dovuto	Salario ricevuto	Differenza
01.01.2021 - 31.01.2021	CHF 5230.77	CHF 4300.00	CHF 930.77
01.02.2021 - 28.02.2021	CHF 5230.77 x 60.00%	CHF 3138.46	CHF 2092.31
01.03.2021 - 14.03.2021	CHF 5230.77 x 60.00%	CHF 3138.46	CHF 2092.31
15.03.2021 - 31.03.2021	CHF 5230.77 x 60.00%	CHF 3138.46	CHF 2092.31
01.04.2021 - 30.04.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.05.2021 - 31.05.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.06.2021 - 30.06.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.07.2021 - 31.07.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.08.2021 - 31.08.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.09.2021 - 30.09.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.10.2021 - 31.10.2021	CHF 5230.77 x 80.00%	CHF 4184.62	CHF 1046.15
01.01.2021 - 31.10.2021	CHF 41373.70 x 8.33%	CHF 3446.43	CHF 37927.27
			CHF 7974.23

Salvo quanto si dirà in appresso (sotto consid. 7), il conteggio in esame può ritenersi chiaro e completo poiché senza particolare sforzo permette di capire l'ammontare del salario dovute in funzione del grado

d'occupazione, quello effettivamente percepito e quindi la differenza rivendicata per i mesi da gennaio a ottobre 2021. Contrariamente all'opinione del reclamante, il rinvio al documento in esame non necessitava di particolari ricerche, né era suscettibile di interpretazioni, giacché esso contiene in modo esplicito le informazioni riguardanti la pretesa di pagamento invocata dall'attrice. Sotto questo profilo si può ammettere che l'attrice ha adempiuto al suo onere di sostanziare l'allegazione. c) Confrontato con tale conteggio, il convenuto poteva conseguentemente sollevare contestazioni specifiche e motivate nell'ambito dello scambio degli allegati. Se non che, esso si è limitato a contestare il conteggio, facendo valere che questo “costituisce una mera dichiarazione di parte, sprovvista di alcun valore probatorio” e che lo stesso non è stato “neppure ripreso e riformulato nella petizione, ciò che risulta essere inammissibile” (osservazioni, pag. 2). Si tratta tuttavia di una contestazione generica e quindi insufficiente. Ne discende che il Pretore poteva senza arbitrio considerare che gli importi indicati nel conteggio erano rimasti incontrovertibili e come tali non necessitavano di essere provati (art. 150 cpv. 1 CPC). A riguardo il reclamo cade nel vuoto.

#### **E. 7**

Il reclamante rimprovera altresì al Pretore di avere riconosciuto all'attrice anche “l'ultima pretesa di cui al doc. F”, ossia “il pagamento in denaro delle vacanze non godute, pari appunto all'8.33%”, quantunque essa non abbia mai rivendicato tale pretesa. Esso ritiene che l'8.33%, come le altre cifre indicate nella colonna “%” della tabella di cui al doc. F, indicava una percentuale lavorativa e assevera che se l'attrice avesse voluto fare valere una pretesa riferita a vacanze maturate non godute avrebbe dovuto esplicitarlo. A suo avviso, l'accoglimento della pretesa litigiosa risulta del tutto insostenibile anche perché la lavoratrice, oltre ad avere sottoscritto un accordo comprendente anche le ferie residue (doc. M), nella replica ha confermato di avere effettuato interamente le vacanze maturate prima della fine del contratto di lavoro. In concreto a ragione il reclamante obietta che nella petizione l'attrice non ha fatto valere alcuna pretesa relativa a vacanze maturate non godute mentre il Pretore le ha riconosciute in denaro “pari appunto all'8.33%”. Ora, come si è visto in precedenza (sopra consid. 6b), il conteggio esposto dall'attrice è il seguente: 01.01.2021 - 31.10.2021 > CHF 41373.70 x 8.33% = CHF 3446.43 - CHF 3834.30 = CHF 612.13 Che la percentuale dell'8.33% costituisca la quota di tredicesima, come affermato dall'attrice nelle osservazioni al reclamo, o quella applicabile all'indennità le vacanze non godute come stabilito dal Pretore, non è a questo stadio del ragionamento di rilievo. Dandosi possibili interpretazioni, il conteggio al quale l'attrice ha rinviato non poteva più considerarsi esplicito ( selbsterklärend ). Il rinvio, dal quale non si evincevano chiaramente gli elementi che assurgevano ad allegazione di parte, non era pertanto sufficiente. Poco importa che altre prove permettano di comprendere il calcolo e confermarlo poiché non è ammissibile supplire a un'allegazione carente con uno o più mezzi di prova. In altre parole, questi possono essere considerati unicamente se posti in correlazione a una sufficiente allegazione (II CCA sentenza inc. 12.2023.110 dell'11 gennaio 2024 consid. 13 con rinvii). Ciò che non è il caso in concreto. In circostanze siffatte l'attrice non ha assolto l'onere di sostanziare la sua pretesa, che non andava pertanto riconosciuta. Su questo punto il reclamo si rivela dunque fondato.

#### **E. 8**

La reclamante si duole poi del fatto che il Pretore ha respinto tutte le eccezioni di compensazione da lui sollevate. A suo avviso il primo giudice non ha considerato che tali

pretese non sono state contestate puntualmente dall'attrice e che pertanto, in assenza di una contestazione sufficiente, andavano ritenute non controverse e quindi ammesse. a) Relativamente alle violazioni degli obblighi lavorativi, di complessivi fr. 8 498.–, nelle osservazioni scritte alla petizione, lo RE 1 ha sostenuto che la lavoratrice aveva infranto i doveri fedeltà e di diligenza cagionandole un danno “che ora è tenuta a rifondere” e che viene posto in compensazione alla pretesa avversaria. Nello specifico esso ha addotto quanto segue: a) l'attrice si è appropriata ed ha utilizzato per scopi personali disegni tecnici allestiti dal datore di lavoro nel 2018, inviandoli alle signore M\_\_\_\_\_ il 1° novembre 2021. Non avendo chiesto ed ottenuto alcun consenso, tale agire costituisce senza dubbio una gravissima violazione dei propri doveri nei confronti del (ex) datore di lavoro (doc. 8); b) nel progetto A\_\_\_\_\_ l'attrice ha sbagliato i calcoli della pendenza della rampa, ben superiore al 30% indicato, risultando impraticabile, i lavori di sistemazione sono stati fatturati alla mia mandante fr. 1700.– (doc. 9); c) sempre sul cantiere A\_\_\_\_\_, l'attrice ha comandato un miscelatore per la cucina troppo alto, che impediva l'apertura della finestra. Il pezzo sostitutivo è costato fr. 221.– (doc. 10); d) nel cantiere P\_\_\_\_\_ si osserva innanzitutto che l'attrice ha segnato 600 ore di DL. Nonostante ciò il cantiere non è stato esente da problemi. Il primo problema risiede nell'errata predisposizione degli allacciamenti di due radiatori voluti dal cliente. Essi sono stati comandati di tipo misto, vale a dire con allacciamento elettrico e acqua. Quest'ultimo allacciamento non è stato previsto nell'abitazione e la convenuta ha dovuto comandare due nuovi radiatori al prezzo di € 2140.– (doc. 11), equivalenti a fr. 2155.34 al cambio attuale (doc. 12), oltre a IVA, trasporto e spese di sdoganamento, per complessivi fr. 3000.– complessivi; e) sempre nel cantiere P\_\_\_\_\_ sono state cambiate le pendenze della terrazza al 1° piano, da quelle originarie che davano verso l'interno alle attuali rivolte all'esterno. L'attrice non si è accorta che la terrazza del vicino scaricava nella medesima colonna, provocando un blocco e il conseguente allagamento della proprietà confinante. Si è dovuto risolvere il problema costruendo una nuova canaletta al costo di fr. 1077.– (doc. 13); f) nello stesso cantiere è stata creata anche una parete in cartongesso adiacente ad una parete esistente: l'isolazione necessaria non è stata posata, se non limitatamente alle zone perimetrali (doc. 14). La DL, in capo all'attrice, non poteva non accorgersi di tale mancanza. Il cliente ha già segnalato la problematica che farà valere in sede di liquidazione, invocando un minor valore dell'opera di fr. 2000.–; g) ancora nel cantiere P\_\_\_\_\_ non è stato posato un tubo per l'allacciamento dell'acqua calda in lavanderia che era di competenza dell'attrice. Nel mese di febbraio 2022 la ditta R\_\_\_\_\_ Sgl ha dovuto correggere la dimenticanza posando un tubo esterno, non ancora fatturato. In fase di liquidazione si prospetta un costo di almeno fr. 500.– (deposizione/testimonianze). Che il lavoro offerto dall'attrice sia stato impreciso, lacunoso e non all'altezza del ruolo e del salario rivendicato nella petizione emerge anche dalla lettura delle opposizioni a una domanda di costruzione fondata sui piani allestiti dall'attrice (pag. 6 e 7). b) Confrontata con tali allegazioni, che indicavano chiaramente il fondamento delle varie pretese e la quantificazione delle medesime, nella replica l'attrice si è limitata a contestarle “fermamente in quanto infondate o tutt'al più tardive e quindi prescritte”, per poi aggiungere che nessuna pretesa per risarcimento danni è mai stata formulata dalla parte convenuta prima di compiere quegli atti (la disdetta del contratto di lavoro, il resoconto residuo ferie, il pagamento delle ultime spettanze salariali e il rilascio del certificato di lavoro (pag. 3). Se non che, per quel che è di fatti rimproverati alla lavoratrice, le poste del danno e il loro ammontare, si trattava di una contestazione generica e globale che non permetteva di capire le ragioni della pretesa infondatezza. In tali circostanze,

in mancanza di contestazioni sufficientemente concrete e precise, il Pretore non poteva ritenere che l'attrice avesse concretizzato la sua contestazione e quindi ossequiato l' onere di sostanziare la contestazione. Ne segue che, su questo punto, le violazioni contrattuali e il danno patito dal datore di lavoro dovevano reputarsi come non controverse e dunque non necessitavano di prova (art. 150 cpv. 1 CPC). c) L'esame del reclamo non si esaurisce tuttavia in questi soli termini, poiché, contrariamente all'assunto dal datore di lavoro, la seconda obiezione, relativa alla "tardività" della rivendicazione, può ritenersi sufficiente. Nella misura in cui l'attrice ha rilevato che il convenuto, mai prima della fine della relazione aveva preteso alcunché o formulato riserve al riguardo, la contestazione poteva ritenersi concreta e precisa. Premesso ciò, la legge non prevede termini entro i quali il datore di lavoro deve far valere eventuali pretese di risarcimento danni nei confronti del suo dipendente. In particolare il diritto federale non prevede norme particolari sulla prescrizione di tali pretese, per cui vale il termine generale di dieci anni per le violazioni contrattuali (art. 127 CO). Tuttavia, ove il datore di lavoro ometta di far valere nei confronti del lavoratore, prima della fine del rapporto di lavoro, pretese di cui conosca l'entità o il fondamento, egli perde ogni diritto alle stesse (perenzione del credito del datore di lavoro per risarcimento di danni: DTF 110 II 345 consid. 2; più di recente: sentenza del Tribunale federale 4A\_257/2019 del 6 novembre 2019 consid. 4.4.2). Una rinuncia del datore di lavoro a chiedere un risarcimento danni può segnatamente essere ammessa se il comportamento delle parti – interpretato secondo il principio dell'affidamento – permette nel caso concreto di dedurre l'esistenza di un annullamento convenzionale del debito ai sensi dell'art. 115 CO (cfr. Trezzini in: Commentario pratico al contratto di lavoro, Lugano 2022, n. 8 ad art. 321 e CO). In questo contesto, la natura del contratto di lavoro esige che alla fine del contratto il lavoratore possa contare sul fatto che il datore di lavoro abbia a rendergli note eventuali pretese nei suoi confronti prima di compiere gli atti che normalmente accompagnano la fine del rapporto di lavoro, come il pagamento delle ultime spettanze, il regolamento delle prestazioni di previdenza e l'allestimento di un certificato di lavoro ( CCC sentenza inc. 16.2002.60 del 15 aprile 2003, consid. 6 con rinvii; II CCA sentenza inc. 12.2019.93 dell'8 marzo 2021 consid. 13; v. anche Bohnet, Actions civiles, vol. II: CO, 2ª edizione, § 34 n. 16). d) Nel caso di specie, non solo la lavoratrice ha ricevuto l'ultimo salario di ottobre 2021 e il certificato di lavoro, ma le parti hanno anche raggiunto un accordo "in merito al saldo del salario" (doc. M), senza che il datore di lavoro abbia formulato riserve. La pretesa risarcitoria di quest'ultimo deve essere considerata così perentoria. Non si disconosce che, forse anche sorprendentemente, la lavoratrice dopo essersi rivolta a un sindacato ha rivendicato la differenza salariale oggetto della presente procedura. Se non che, in virtù dell'art. 341 CO, durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine essa non poteva tuttavia rinunciare a crediti derivanti dal rapporto di lavoro risultanti da disposizioni imperative della legge o del CCL. La norma costituisce una regola particolare per rapporto alla libertà generalmente accordata alle parti in materia di estinzione delle obbligazioni mediante convezione (art. 115 CO; II CCA sentenza inc. 12.2015.92 del 28 dicembre 2015 consid. 5.1). Risulta così contrario allo spirito della legge privare il lavoratore della protezione accordatagli dall'art. 341 cpv. 1 CO applicando l'art. 2 cpv. 2 CC, ragione per cui l'abuso di diritto è ammesso solo in circostanze eccezionali (DTF 129 III 622 consid. 5.2; più di recente: sentenza del Tribunale federale 4A\_454/2022 del 17 novembre 2022 consid. 5.1). Per contro, la perenzione, che il giudice deve accertare d'ufficio, comporta l'estinzione definitiva del diritto soggettivo a seguito della scadenza del termine entro il quale il suo titolare doveva esercitarlo o compiere un atto necessario al suo esercizio (DTF 149 III 306

consid. 4.2). Posto che il datore di lavoro non ha sollevato vizi della volontà, salvo quanto si dirà in appresso, le sue pretese risarcitorie cadono nel vuoto. e) Come si è detto in precedenza (sopra consid. c), la rinuncia vale solo per quelle pretese di cui il datore di lavoro conosca l'entità o il fondamento prima della fine della relazione contrattuale. Nel caso in esame, il reclamante sostiene che la "sottrazione" dei rilievi eseguiti dal datore di lavoro è stata scoperta solo con una e-mail del 16 novembre 2021 (doc. 8), che la problematica dei radiatori è emersa solo nel mese di febbraio 2022 (doc. 11) e che le opposizioni a una domanda di costruzione sono state sollevate nel mese di aprile 2022 (doc. 15). Premesso che l'attrice non ha validamente contestato le violazioni contrattuali in esame (sopra consid. b), salvo la sostituzione dei radiatori quantificata in fr. 3000.–, per le altre due violazioni manca una qualsiasi indicazione che permetta di determinare l'ammontare dell'indennità risarcitoria in favore del datore di lavoro. In tali circostanze, quest'ultimo può porre in compensazione con il credito dell'attrice solo fr. 3000.–. Entro tali limiti il reclamo si rivela fondato.

### **E. 9**

In merito alla pretesa per "ore non lavorate", nelle osservazioni alla petizione lo RE 1 ha affermato che qualora il noto CCL fosse applicabile, si sarebbe dovuto considerare che rispetto al numero di ore previste da quel contratto collettivo, l'attrice non ha lavorato 32 ore nel 2020 e 160.50 ore nel 2021 per un totale di 192.50 ore, ciò che corrisponde, ammontando il salario orario a fr. 32.57 (fr. 68 000.– / 2088 ore), a fr. 6269.70 lordi (pag. 4). Nella "tabella ore di lavoro 2021" prodotta quale doc. 4 figurano le ore svolte dall'attrice nel 2021 e quelle che avrebbe dovuto eseguire secondo il CCL. Nella replica la lavoratrice ha contestato il credito fatto valere dalla controparte, sostenendo che la durata del tempo di lavoro pattuita nel contratto individuale e da lei "perfettamente ossequiata" rispetta la proporzione delle 42.50 ore settimanali previste per un 100% dall'art. 16.1.2 CCL ("contratto di lavoro = (8.50 + 8.50 + 8.50): 60% x 100% = 42.50 ore / settimanali") e che durante il rapporto di lavoro "nessun deficit di ore lavorative è mai stato lamentato" dal convenuto (pag. 2 e 3). Ci si può chiedere se, come stabilito dal Pretore, la pretesa formulata dal convenuto fosse stata debitamente contestata dall'attrice. Resta il fatto che, quantunque la "tabella ore di lavoro 2021" sia stata allestita dal contabile della ditta in base alle informazioni ottenute "dal calendario orario che la stessa CO 1 aveva compilato" (deposizione di Mariano Esposito del 25 aprile 2023, verbali pag. 3), nella misura in cui prima della fine del rapporto di lavoro il datore di lavoro non ha fatto valere nei confronti della lavoratrice tale pretesa, esso ha perso ogni diritto alla stessa (sopra consid. 8c). Ne discende che su questo punto il reclamo è destinato all'insuccesso.

### **E. 10**

In definitiva, il reclamo si rivela parzialmente fondato. Soccorrendo le premesse dell'art. 327 cpv. 3 lett. b CPC, questa Camera può statuire essa medesima sulla lite. Visto quanto precede la decisione impugnata va riformata nel senso che la petizione va accolta limitatamente a fr. 5061.87 lordi dai quali vanno dedotte le varie trattenute mentre il convenuto può porre in compensazione fr. 3000.–.

### **E. 11**

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). Visto l'esito, il reclamante, maggiormente soccombente, rifonderà alla controparte,

quantunque rappresentata da un sindacato (art. 68 cpv. 2 lett. d CPC e 12 cpv. 1 lett. b LACPC), un'equa indennità per ripetibili ridotte (analogamente: CCR, sentenza inc. 16.2020.38 del 18 ottobre 2021 consid. 5). L'esito del giudizio odierno impone altresì una moderazione dell'ammontare dell'indennità riconosciuta all'attrice davanti al Pretore. Per questi motivi, decide: I. Il reclamo è parzialmente accolto e la sentenza impugnata è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta e di conseguenza lo RE 1 è condannato a versare all 'arch. CO 1 fr. 5061.87 lordi, da cui dedurre gli oneri sociali, legali e convenzionali, e l'imposta alla fonte, oltre interessi al 5% dal 19 novembre 2022. Lo RE 1 è autorizzato a porre in compensazione fr. 3000.–. 2. Non si riscuotono spese processuali. Lo RE 1 rifonderà all'attrice fr. 250.– per indennità di rappresentanza ridotta. II. Non si prelevano spese processuali. La reclamante rifonderà alla controparte un'indennità ridotta di fr. 150.–. III. Notificazione a: – ; – . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il presidente La cancelliera 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.