

TI_GERICHTE 16.2023.5 vom 10. Mai 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-05-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2023.5

FR: TI_GERICHTE 16.2023.5 du 10 mai 2024

IT: TI_GERICHTE 16.2023.5 del 10 maggio 2024

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 all'attrice al più presto il 12 gennaio 2023. Datato 29 gennaio 2023 ma spedito il 31 gennaio seguente (cfr. timbro postale sulla busta d'invio), il reclamo in esame è pertanto tempestivo.

E. 2

. Preliminarmente occorre chiarire la designazione della convenuta nel procedimento. La convenuta è stata indicata nel corso della procedura dalle parti usando più nomi (“S_____” “S_____”, “R_____”, “S_____”), per poi essere designata “S_____” nella sentenza impugnata. Se non che nello statuto l'associazione risulta essere stata costituita con la denominazione di “CO 1” (art. 1; doc. 3). Per di più sul contratto di lavoro del 15 gennaio 2020 essa si è denominata, appunto, “CO 1” (doc. 2). Non sussistendo confusione, la denominazione della parte interessata va corretta nel rubrum senza ulteriori formalità (cfr. DTF 142 III 787 consid. 3.2.1).

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. 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. Spetta al reclamante, pena l'irricevibilità del suo reclamo, esporre le critiche in maniera chiara e circostanziata, accompagnandole con un'argomentazione esaustiva. Detto altrimenti, 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 145 II 41 consid. 5.1 con rinvii).

E. 4

Nella decisione impugnata, il Giudice di pace ha ritenuto infondata la pretesa dell'attrice volta al pagamento di 30 ore supplementari poiché queste ore sono quelle che la lavoratrice “ha perso al netto condono” concessole dalla datrice di lavoro. Per il primo giudice, considerato il “periodo pandemico incontestabilmente straordinario, delicato e intriso

d'incertezza”, il comportamento della convenuta, la quale oltre a “condonare” i saldi negativi di ore di lavoro superiori a 30, ha versato ai propri dipendenti un bonu s di fr. 200.–, “sarebbe invero da lodare” e la pretesa dell'attrice va “oltre a quanto fosse possibile mettere in atto dal datrice di lavoro CO 1 per assecondare e aiutare i dipendenti durante il suddetto periodo ” . Egli ha poi ritenuto, altresì, infondata anche la pretesa volta al pagamento di 14 ore di malattia, ritenendo che essendo le 32 ore di lavoro settimanali previste contrattualmente distribuite su 7 giorni, il “ conteggio giornaliero delle ore di malattia appare corretto in base al grado di occupazione ” e che “ in caso di assenza inferiore alla settimana, il dipendente può prendersi a carico nei giorni rimanenti di parte delle incombenze assunte dai colleghi che lo hanno forzatamente sostituito e che, di conseguenza, hanno pure dovuto aumentare il loro grado di impiego ” . In definitiva, per il Giudice di pace le “regole del gioco” erano chiare e la convenuta “si è limitata ad applicarle, in favore dei dipendenti”. Donde la reiezione della petizione.

E. 5

Nel reclamo, RE 1 rimprovera al Giudice di pace di avere respinto la sua pretesa volta al pagamento di 30 ore di lavoro straordinario senza avere tenuto conto del fatto che per l'art. 324 cpv. 1 CO il rischio aziendale è a carico del datore di lavoro e che, pertanto, la datrice di lavoro non poteva imporle di recuperare successivamente le ore in cui non l'aveva impiegata nel corso del 2020 ma doveva retribuirle come ore straordinarie quelle da lei effettuate nel 2021 eccedenti la sua normale durata del lavoro di 32 ore settimanali. Nelle osservazioni al reclamo, CO 1 sostiene che l'art. 324 CO non riguarda situazioni straordinarie come quella che ha caratterizzato il periodo della pandemia da Covid-19. A suo avviso, la diminuzione del numero di ore di lavoro durante il 2020 non rientra nel rischio imprenditoriale a suo carico, siccome questo calo di attività “deriva direttamente dalla decisione del Governo cantonale di limitare temporaneamente tutta una serie di prestazioni”. Essa ribadisce, inoltre, che avendo versato l'intero salario anche per i mesi nei quali la lavoratrice è stata impiegata meno ore rispetto alle 32 previste contrattualmente , costei era tenuta a recuperare la “perdita” di ore lavorative, tanto più che alla dipendente, come per tutti gli altri lavoratori che avevano accumulato nel 2020 un saldo ore negativo, aveva chiesto di recuperare unicamente “una quota parte di 30 ore” mentre ha condonato quelle eccedenti tale soglia, per cui l'attrice ha “ beneficiato di un condono di 20.41 ore, pari a fr. 1039.85 ” . a) Secondo l'art. 324 CO se il datore di lavoro impedisce per sua colpa la prestazione del lavoro o è altrimenti in mora nell'accettazione del lavoro, egli rimane tenuto al pagamento del salario, senza che il lavoratore debba prestare ulteriormente il suo lavoro (cpv. 1). Il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal salario quanto ha risparmiato in conseguenza dell'impedimento al lavoro o guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare (cpv. 2). Questa norma è relativamente imperativa e quindi non è possibile derogarvi a sfavore del lavoratore (art. 362 CO; CCR sentenza inc. 16.2016.6 del 10 dicembre 2018 consid. 7c). b) In virtù dell'art. 324 cpv. 1 CO il rischio d'impresa, ovvero il rischio connesso all'esercizio dell'attività economica del datore di lavoro o quello inerente alle mansioni richieste al lavoratore, non ricade sul lavoratore ma sul datore di lavoro. Se il lavoratore è in grado di fornire la propria prestazione ma il datore di lavoro rifiuta – in tutto o in parte – il lavoro debitamente offerto, per ragioni tecniche legate all'esercizio dell'impresa o per altri motivi economici, anche indipendenti dalla sua volontà, il datore di lavoro cade in mora (DTF 125 III 69 consid. 5, 124 III 348 consid. 2a). In tal caso, il datore di lavoro deve pagare la retribuzione al lavoratore, come se quest'ultimo avesse svolto normalmente il suo lavoro. Da parte sua, il lavoratore non deve

compensare il lavoro non svolto ma retribuito, perché la sua obbligazione consiste nell'esecuzione del lavoro mediante prestazioni successive determinate nel tempo e il verificarsi della mora del datore di lavoro non consente l'esecuzione in un altro momento della prestazione lavorativa. Il lavoratore non deve essere chiamato a lavorare al di fuori dell'orario stabilito dal contratto – se non mediante la prestazione di ore di lavoro straordinario (art. 321 c CO) – e vedersi così obbligato a farsi carico del rischio d'impresa (cfr. Portmann/Rudolph in: Basler Kommentar, OR I, 7^a edizione, n. 4 ad art. 324; Perrenoud in: Commentaire Romand, Code des Obligations I, 3^a edizione, n. 27 ad art. 324; Trezzini, Commentario pratico al contratto di lavoro, Lugano 2021, n. 20 (ii) ad art. 324 CO). c) In una recente sentenza, il Tribunale federale ha deciso che un impedimento di lavorare risultante dai provvedimenti per combattere il coronavirus non ricade nella sfera di rischio del datore di lavoro nel senso dell'art. 324 cpv. 1 CO. Le chiusure di imprese per contrastare tale virus costituiscono pertanto motivi oggettivi che giustificano, nel senso dell'art. 91 CO, la ricusa della prestazione debitamente offerta dal lavoratore. Il datore di lavoro non è quindi tenuto al pagamento del salario, se il lavoratore non ha potuto effettuare la prestazione lavorativa a causa dei provvedimenti per combattere il coronavirus (DTF 150 III 22). d) Nella fattispecie, non si disconosce che durante la crisi sanitaria del 2020 il volume dell'attività del servizio a domicilio gestito dalla convenuta ha subito una diminuzione, causata, in particolare, dal divieto di effettuare interventi medici e terapie non urgenti prescritto dal Consiglio federale dal 16 marzo al 26 aprile 2020 e dal calo degli interventi chiesti da parte degli stessi utenti, situazione che ha potuto essere solo in parte compensata dalle richieste di malati di COVID-19 che potevano essere curati a domicilio. Se non che, per tacere del fatto che la CO 1 non ha mai dovuto chiudere la propria attività per decisione delle autorità, pur essendo stata confrontata a una riduzione temporanea dell'attività che l'ha costretta a impiegare in maniera ridotta una decina di dipendenti tra cui la reclamante, essa ha versato sempre ai suoi dipendenti l'intero salario, senza peraltro che dagli atti risulti aver dovuto ricorrere alle indennità per lavoro ridotto o ad altre misure di sostegno. Applicandosi l'art. 324 CO, il rischio imprenditoriale è ricaduto nella sfera della datrice di lavoro con obbligo di versare alla lavoratrice l'intero salario. Sotto questo profilo nulla può essere rimproverato alla convenuta. e) Per quanto riguarda poi la questione di sapere se la datrice di lavoro potesse pretendere che la reclamante riportasse in attivo il suo saldo ore, passato da -12.39 ore a -100.82 nel periodo tra fine febbraio 2020 e fine novembre 2020 (cfr. sopra consid. B), va considerato che il contratto di lavoro concluso dalle parti non prevedeva una durata del lavoro variabile ma una durata del lavoro settimanale fissa di 32 ore (clausola 2 del contratto di lavoro del 15 gennaio 2020). La datrice di lavoro non poteva quindi chiedere alla lavoratrice di aumentare la durata del lavoro settimanale pattuita contrattualmente se non alle condizioni previste dall'art. 321 c cpv. 1 CO per il lavoro straordinario. In tali circostanze, le 30 ore oggetto della pretesa di RE 1, trattandosi di lavoro prestato oltre la normale durata del lavoro settimanale di 32 ore, vanno considerate e retribuite come ore di lavoro straordinario. Si aggiunga, peraltro, che quando la datrice di lavoro ha deciso di chiedere ai suoi dipendenti “unicamente il recupero di una quota parte di 30 ore, rispetto a quelle non lavorate” (risposta al reclamo, pag. 3), il 21 maggio 2021, RE 1 aveva già recuperato, secondo i conteggi agli atti, all'incirca 80 ore e quindi un maggior numero di ore rispetto alle 30 ore pretese. In definitiva, su questo punto, il reclamo è dunque fondato.

E. 6

La reclamante si duole altresì del fatto che il Giudice di pace non ha riconosciuto che nei giorni in cui è stata assente per malattia, la datrice di lavoro avrebbe dovuto conteggiarle 8 ore anziché 6.24 ore, ciò che ha portato al mancato pagamento di complessive 14 ore di malattia. Soggiunge che in base agli art. 324 a CO e art. 36 COSACD, indipendentemente dalla suddivisione su quattro o cinque giorni delle sue ore di lavoro settimanali, aveva comunque diritto in caso di malattia a percepire l'intero salario senza dovere recuperare nessuna ora. Ora, che un lavoratore non debba “recuperare” le ore di malattia è indubbio. Sta di fatto che non appare arbitrario ritenere che in caso di malattia alla reclamante fosse conteggiata una durata del lavoro giornaliero di 6.24 ore (80% di 8 ore), giacché, a prescindere dal fatto che secondo la clausola n. 2 del contratto di lavoro le 32 ore settimanali potevano essere “distribuite 7 giorni su 7” secondo le necessità della datrice di lavoro, la stessa lavoratrice non nega che nel corso del rapporto di lavoro le 32 ore settimanali non sono sempre state suddivise su quattro giorni ma su cinque giorni. Ne segue che, al riguardo, il reclamo è destinato all'insuccesso.

E. 7

Visto quanto precede la decisione impugnata, frutto di un'errata applicazione del diritto (art. 320 lett. a CPC), deve essere annullata e il reclamo va accolto. Soccorrendo le premesse dell'art. 327 cpv. 3 lett. b CPC, questa Camera può statuire essa medesima sulla petizione, modificando la decisione del Giudice di pace (art. 327 cpv. 3 lett. b CPC). Ora, per le 30 ore di lavoro straordinario la reclamante avrebbe diritto in base all'art. 26 n. 4 e 6 COSACD a una retribuzione di fr. 1580.90 lordi (30 ore x fr. 35.13 [stipendio mensile di fr. 5610.80 lordi diviso 173 + tredicesima (8.33%)] = fr.1053.95 + una maggiorazione del 50%), corrispondenti a fr.1459.80 netti (contributi AVS/AI/IPG/AD 5.3%, AD 1.10% e LAINF 1.261%). Il divieto di aggiudicare a una parte più di quanto abbia domandato (art. 58 CPC) impone tuttavia limitare la pretesa a fr. 1100.– come richiesto dall'attrice . La decisione impugnata deve quindi essere riformata nel senso che la petizione è accolta.

E. 8

La procedura nelle azioni derivanti dal contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuale, circostanza non realizzata nella fattispecie (art. 115 CPC). Per entrambi i gradi di giudizio, non si giustifica assegnare ripetibili o indennità di inconvenienza, RE 1 non essendosi avvalsa del patrocinio di un legale e non avendo affrontato spese di rilievo (art. 95 cpv. 3 lett. c CPC). Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è accolto nel senso che il dispositivo n. 1 della decisione impugnata è così riformato: La petizione è accolta nel senso che la CO 1 è condannata a pagare a RE 1 fr. 1100.–. Per il resto la decisione impugnata rimane invariata. 2.

Non si riscuotono spese processuali. 3. Notificazione a: – ; – . Comunicazione alla Giudicatura di pace del circolo della Riviera. 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.