

Est, en l'espèce, **abusif** le licenciement prononcé, eu égard à l'âge et à l'ancienneté du travailleur, à la manière irréprochable dont il s'était acquitté de ses fonctions, à l'absence de recherche d'une autre solution, compte tenu notamment de la flexibilité dont il avait fait preuve par le passé en acceptant les différentes tâches qui lui étaient confiées, et à l'absence d'information préalable avant ou pendant la réunion avec la commission du personnel.

Composizione

Giudici federali Hurni, Presidente,
Kiss, May Canellas,
Cancelliere Piatti.

Partecipanti al procedimento

A. AG,
patrocinata dagli avv.ti dott. Carla Speziali e Louis Mainardi-Speziali,
ricorrente,

contro

B.,
patrocinato dagli avv.ti Patrick Untersee e Enrico Grassi,
opponente.

Oggetto

licenziamento abusivo,

ricorso contro la sentenza emanata il 23 gennaio 2024 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino (12.2023.139).

Fatti:

A.

A.a. B., nato il 23 gennaio 1957, è stato alle dipendenze quale tornitore CNC per l'impresa poi divenuta la C. AG dal 2 luglio 1990 al 30 aprile 1997 e dal 19 ottobre 1998, facendo pure parte dal 2004 della Commissione del personale.

In seguito allo scoppio della pandemia di COVID-19 con la conseguente chiusura dei locali pubblici e dei più importanti mercati esteri, la C. AG ha dovuto prima sospendere e poi ridurre la sua attività, in particolare nell'officina in cui era impiegato B.. Dal 23 marzo 2020 al 30 novembre 2021 la società ha beneficiato delle indennità per lavoro ridotto.

Il 31 agosto 2020 il direttore della datrice di lavoro ha dapprima informato la Commissione del personale (alle ore 8:30) che avrebbe licenziato quattro dipendenti senza fornire alcun nominativo, ha poi comunicato la disdetta a un montatore e a due lucidatori e ha infine convocato B. per annunciargli (alle ore 10:00) oralmente e per iscritto il suo licenziamento per "motivi di riorganizzazione aziendale" per il 30 novembre 2020, misura che ha poi esplicitato i suoi effetti il 28 febbraio 2021 a causa della malattia del lavoratore.

A.b. Con pronuncia 22 settembre 2023 il Pretore aggiunto della giurisdizione di Locarno-Campagna ha respinto la petizione con cui B. ha chiesto la condanna della datrice di lavoro (che nelle more della procedura ha cambiato la sua ragione sociale in A. AG) al pagamento di fr. 31'500.-- quale indennità per licenziamento abusivo, importo pari a sei mesi di salario.

B.

La II Camera civile del Tribunale di appello del Cantone Ticino, adita dall'attore, ha invece, con sentenza 23 gennaio 2024, parzialmente accolto la petizione e ha condannato la convenuta a versare all'ex dipendente fr. 21'000.--, oltre interessi. La Corte cantonale ha ritenuto, contrariamente al Pretore, che l'attore si era già lamentato negli allegati preliminari di non aver avuto l'occasione di esprimere la sua opinione, di avanzare eventuali richieste o di discutere alternative meno incisive del licenziamento e aveva pure rimproverato alla datrice di lavoro di non avergli proposto una mansione in un altro settore. Ha reputato il licenziamento abusivo in ragione dell'età e dell'anzianità di servizio del dipendente, del modo ineccepibile in cui questi aveva svolto la sua attività, dell'assenza della ricerca di un'altra soluzione, in particolare alla luce della flessibilità dimostrata dall'attore in passato nell'accettare diverse mansioni attribuitegli, e della mancanza di una preventiva informazione prima o durante l'incontro con la Commissione del personale. Ha inoltre negato che il licenziamento fosse stato pronunciato per motivi di un certo peso ("gewichtige Gründe"), atteso che la datrice di lavoro non aveva provato di avere avuto difficoltà economiche: questa beneficiava di indennità per lavoro ridotto, chieste allo scopo di evitare licenziamenti, aveva dichiarato di disporre di una buona liquidità e aveva assicurato i propri dipendenti. Ha quindi ritenuto, in ragione delle conseguenze - rimaste in larga misura incontestate - che il licenziamento abusivo ha avuto per il lavoratore, adeguata un'indennità corrispondente a quattro salari mensili.

C.

Con ricorso in materia civile del 19 febbraio 2024 la A. AG postula l'annullamento della sentenza di appello e in sua riforma la conferma di quella pretorile. Sostiene che la Corte cantonale ha effettuato un accertamento dei fatti arbitrario segnatamente in merito alle difficoltà economiche generate dalla pandemia di Covid-19, all'affidamento creato circa il mantenimento dei posti di lavoro, alla qualifica della qualità del lavoro svolto dall'attore e alle conseguenze economiche che il licenziamento ha avuto per quest'ultimo. Lamenta poi una violazione dell'art. 336 CO, il licenziamento essendo stato pronunciato per difficoltà economiche e necessità di riorganizzazione. Infine, per l'eventualità che il licenziamento venisse considerato abusivo, ritiene giustificata l'assegnazione di un'indennità pari a una sola settimana di salario lordo.

Con risposta 6 maggio 2024 B. propone la reiezione del ricorso.

Diritto:

1.

Il ricorso in materia civile è presentato tempestivamente (art. 100 cpv. 1 LTF) dalla parte soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF) in una causa civile in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.-- (art. 72 cpv. 1 e 74 cpv. 1 lett. a LTF). Sotto questo profilo il ricorso è ammissibile.

2.

Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sugli accertamenti di fatto svolti dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF), che sono vincolanti. Può scostarsene o completarli solo se sono stati effettuati in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF o in modo manifestamente inesatto (art. 105 cpv. 2 LTF). Se rimprovera all'autorità cantonale un accertamento dei fatti manifestamente inesatto - che in questo ambito significa arbitrario (art. 9 Cost.; [DTF 149 II 337](#) consid. 2.3; [147 V 35](#) consid. 4.2;

[140 III 115](#) consid. 2) - il ricorrente deve motivare la censura conformemente alle esigenze rigorose poste dall'art. 106 cpv. 2 LTF ([DTF 147 IV 73](#) consid. 4.1.2, con rinvii; [140 III 264](#) consid. 2.3, con rinvii). La parte che vuole completare la fattispecie deve dimostrare, con precisi rinvii agli atti della causa, di aver già presentato alle istanze inferiori, rispettando le regole della procedura, i relativi fatti giuridicamente pertinenti e le prove adeguate ([DTF 140 III 86](#) consid. 2). Se la critica non soddisfa queste esigenze, le allegazioni relative a una fattispecie che si scosta da quella accertata non possono essere prese in considerazione ([DTF 149 II 337](#) consid. 2.3; [140 III 16](#) consid. 1.3.1). L'eliminazione del vizio deve inoltre poter essere determinante per l'esito del procedimento (art. 97 cpv. 1 LTF). Siccome il giudice cantonale fruisce di un grande potere discrezionale nel campo dell'apprezzamento delle prove (e dell'accertamento dei fatti in genere), chi invoca l'arbitrio deve dimostrare che la sentenza impugnata ignora il senso e la portata di un mezzo di prova preciso, omette senza ragioni valide di tenere conto di una prova importante suscettibile di modificare l'esito della lite, oppure ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile ([DTF 147 IV 73](#) consid. 4.1.2; [146 IV 88](#) consid. 1.3.1; [140 III 264](#) consid. 2.3). La mera divergenza con il punto di vista della parte ricorrente non attesta arbitrio né è sufficiente che un'altra soluzione paia pure possibile ([DTF 148 IV 39](#) consid. 2.3.5; [140 III 264](#) consid. 2.3).

2.1. La Corte cantonale ha ritenuto che le prove agli atti non erano sufficienti a dimostrare, in particolare in assenza di dati contabili e in considerazione del fatto che da fine marzo 2020 venivano erogate indennità per lavoro ridotto, che la convenuta avesse avuto le pretese difficoltà e perdite economiche. A metà luglio 2020 la datrice di lavoro aveva infatti rassicurato i suoi dipendenti indicando che, sebbene la situazione nel settore ccc rimaneva tesa, la divisione aaa aveva avuto dei risultati definiti eccellenti, e nel dicembre seguente li aveva tranquillizzati comunicando di non avere dovuto chiedere prestiti allo Stato disponendo di "buona liquidità" e di essere "una ditta sana". Con riferimento all'attore ha invece constatato che questi aveva svolto in maniera ineccepibile la propria attività e negli anni trascorsi era stato occupato con il suo accordo in altre mansioni. Procedendo poi alla determinazione dell'ammontare dell'indennità per la disdetta abusiva, la Corte cantonale ha ritenuto che il lavoratore aveva illustrato con pertinenza, senza che le sue allegazioni fossero state contestate, le conseguenze economiche del licenziamento (impossibilità di trovare un nuovo posto di lavoro, perdita della pensione in seguito al trasferimento del suo avere previdenziale su un conto di libero passaggio, indennità di disoccupazione pari al 70 % del precedente salario).

2.2. La ricorrente ritiene i predetti accertamenti manifestamente errati, atteso che segnatamente il verbale della riunione del personale del 2 dicembre 2020 attesta una riduzione del fatturato svizzero del 17 % e del 40 % di quello estero. Un drastico calo del lavoro risultava anche da numerose testimonianze agli atti. Afferma che l'ottenimento delle indennità per lavoro ridotto dimostra la complessità della situazione economica ed era inidoneo a creare un affidamento circa il mantenimento dei posti di lavoro, atteso che diversi dipendenti si aspettavano dei licenziamenti. La ricorrente reputa pure arbitrario definire ineccepibile l'attività svolta dal lavoratore, poiché essa si era limitata a riconoscere che questi aveva svolto con diligenza i compiti affidatigli. Assevera che egli non avrebbe poi nemmeno potuto essere impiegato in altre funzioni, poiché era il dipendente meno polivalente del suo reparto e privo della formazione necessaria per svolgere altri ruoli all'interno dell'azienda. Sostiene infine che il lavoratore non avrebbe nemmeno provato di avere avuto una perdita previdenziale e che l'impatto economico del licenziamento sarebbe stato minimo in ragione della percezione delle indennità di disoccupazione.

2.3. In concreto, con la sua critica in larga misura appellatoria, la ricorrente non dimostra che gli accertamenti contenuti nella sentenza impugnata siano addirittura insostenibili. Ciò vale in particolare per la considerazione della sentenza impugnata secondo cui le pretese gravi difficoltà economiche, eccedenti il pacifico calo di lavoro che aveva portato all'erogazione delle indennità per lavoro ridotto (art. 31 cpv. 1 LADI), avrebbero dovuto essere provate, alla luce delle dichiarazioni rassicuranti della datrice di lavoro, con documenti contabili. Con riferimento alla qualità dell'attività svolta dal

dipendente, la stessa ricorrente concede che questi lavorava in modo diligente e nemmeno pretende di avere avuto da ridire sulla qualità del suo operato. Per quanto concerne invece le possibilità di impiego del lavoratore, essa pare dimenticare di già avergli assegnato in passato altri compiti. Infine, nemmeno la contrapposizione di alcune deposizioni è sufficiente per far apparire insostenibile quanto accertato dalla Corte cantonale in merito alle aspettative create dalla datrice di lavoro, segnatamente con le comunicazioni effettuate ai suoi dipendenti. Anche quando minimizza le conseguenze economiche del licenziamento la ricorrente non formula alcuna ammissibile censura, mancando un confronto con la motivazione della sentenza impugnata, in cui la Corte cantonale le rimprovera di non aver contestato le allegazioni del lavoratore. Ne segue che la presente sentenza sarà fondata sugli accertamenti di fatto riportati nel giudizio impugnato.

3.

Il Tribunale federale applica d'ufficio il diritto federale (art. 106 cpv. 1 LTF). Tuttavia, tenuto conto dell'onere di allegazione e motivazione imposto dall'art. 42 cpv. 1 e 2 LTF, di regola considera solo gli argomenti proposti nell'atto di ricorso, fatti salvi i casi di errori giuridici manifesti ([DTF 149 II 337](#) consid. 2.2, con rinvii). Giusta l'art. 42 cpv. 2 LTF nei motivi del ricorso occorre spiegare in modo conciso perché l'atto impugnato viola il diritto ([DTF 148 IV 205](#) consid. 2.6). In virtù dell'art. 106 cpv. 2 LTF il Tribunale federale esamina le violazioni di diritti fondamentali solo se tali censure sono state sollevate e partitamente motivate. Ciò significa che la parte ricorrente deve indicare in modo chiaro e dettagliato, con riferimento ai motivi della decisione impugnata, in che modo sarebbero stati violati i suoi diritti costituzionali ([DTF 147 I 73](#) consid. 2.1; [143 II 283](#) consid. 1.2.2; [142 III 364](#) consid. 2.4, con rinvii). Critiche appellatorie sono inammissibili ([DTF 148 I 104](#) consid. 1.5, con rinvii). Quando la sentenza impugnata (o parte di essa) si fonda su più motivazioni indipendenti (alternative o sussidiarie), il ricorrente deve confrontarsi con ognuna di esse in modo conforme agli art. 42 cpv. 2 e 106 cpv. 2 LTF, pena l'inammissibilità ([DTF 142 III 364](#) consid. 2.4 con rinvii).

4.

4.1.

4.1.1. Secondo l'art. 335 cpv. 1 CO, un contratto di lavoro concluso a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti. Nel diritto del lavoro svizzero prevale la libertà di disdetta, per cui una disdetta non deve in linea di principio basarsi su un motivo specifico per essere valida ([DTF 136 III 513](#) consid. 2.3; [132 III 115](#) consid. 2.1; [131 III 535](#) consid. 4.1).

Il diritto di ciascuna parte contraente di rescindere unilateralmente il contratto è tuttavia limitato dalle disposizioni sulla disdetta abusiva (art. 336 segg. CO; [DTF 136 III 513](#) consid. 2.3; [132 III 115](#) consid. 2.1; [131 III 535](#) consid. 4.1). L'art. 336 cpv. 1 e 2 CO enumera i casi in cui una disdetta è abusiva; questo elenco non è tuttavia esaustivo e il licenziamento abusivo può essere ammesso anche in altre circostanze. Tuttavia, queste altre situazioni devono essere paragonabili, per la loro gravità, ai casi espressamente previsti dall'art. 336 CO ([DTF 136 III 513](#) consid. 2.3; [132 III 115](#) consid. 2.1; [131 III 535](#) consid. 4.2).

Nella [DTF 132 III 115](#) il Tribunale federale ha ritenuto che nei confronti di un lavoratore, che ha passato la sua intera vita professionale (in concreto 44 anni) senza dare in sostanza adito a rimostranze presso un solo datore di lavoro, sussiste un dovere di tutela accresciuto. Questo attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di provvedere affinché il lavoratore, che si trova a pochi mesi dal pensionamento ordinario, possa terminare la propria attività senza perdite finanziarie, a meno che sussistano importanti motivi per porre in altro modo fine al rapporto di lavoro (consid. 5.3). In tale sentenza questo Tribunale ha pure ritenuto che l'assenza di un colloquio preliminare e la mancata ricerca di una soluzione più sociale violava il dovere di assistenza del datore di lavoro e ha aggiunto che, se il licenziamento era veramente inevitabile, il datore di lavoro avrebbe dovuto agire con un riguardo accresciuto quando ha espresso la disdetta (consid. 5.4).

Successivamente il Tribunale federale ha sottolineato che non può esservi un esame isolato focalizzato sulla sola età del lavoratore, ma che occorre valutare l'insieme delle circostanze (sentenza 4A_419/2007 del 29 gennaio 2008 consid. 2.5). Anche la giurisprudenza più recente conferma che l'estensione del dovere di assistenza del datore di lavoro dipende dall'insieme delle circostanze del caso concreto. Da questa risulta pure che un licenziamento non è di per sé abusivo per il motivo che tocca un lavoratore anziano da lungo tempo alle dipendenze del datore di lavoro. Il Codice delle obbligazioni non impone a quest'ultimo di sentire o di avvertire un dipendente prima di licenziarlo. Non sussiste quindi un diritto formale di essere sentito, la cui semplice violazione farebbe diventare abusivo un licenziamento ordinario. Il diritto privato non conosce nemmeno un obbligo generale di assoggettare un licenziamento al principio della proporzionalità nel senso che deve sempre essere presa la misura meno incisiva (sentenza 4A_117/2023 del 15 maggio 2023 consid. 3.4.2). Neppure la circostanza - ineluttabile - che il licenziamento causa un peggioramento della situazione economica del lavoratore è da sola determinante (sentenza 4A_617/2023 dell'8 ottobre 2024 consid. 3.4.2, con rinvii).

Ciò stante il datore di lavoro deve tuttavia fare prova di una particolare considerazione per i dipendenti che gli hanno dedicato gran parte della loro attività professionale e sono vicini all'età della pensione. La portata di questo riguardo è da esaminare di caso in caso, in base alle circostanze della fattispecie concreta (sentenza 4A_617/2023 citata consid. 3.4.2). La mancanza di considerazione ha fatto pendere la bilancia in favore di lavoratori di 64 (sentenza 4A_117/2023 citata consid. 3.4.4) rispettivamente di 62 anni (sentenze 4A_617/2023 citata consid. 4 e 4A_307/2022 del 18 gennaio 2023 consid. 4.2 seg.). Anche una sproporzione fra gli interessi delle parti può fare apparire abusivo il licenziamento (sentenza 4A_617/2023 citata consid. 3.4.2; [DTF 132 II 115](#) consid. 5.5). D'altro canto, il Tribunale federale ha stabilito che, nel quadro di una ristrutturazione, un datore di lavoro può legittimamente licenziare un proprio dipendente che l'età e l'anzianità di servizio hanno portato ad avere una posizione dirigenziale con una responsabilità e retribuzione conseguenti (sentenza 4A_186/2022 del 22 agosto 2022 consid. 4.3). Non ha poi neppure considerato abusivo il licenziamento di una lavoratrice (impiegata da lungo tempo, vicina all'età della pensione e assente per malattia da più di sei mesi), che non ha dato alcuna informazione su quando avrebbe potuto tornare al lavoro (sentenza 4A_390/2021 del 1° febbraio 2022 consid. 3.4.2).

4.1.2. Determinare se un licenziamento è abusivo è una questione di diritto che il Tribunale federale esamina liberamente. L'autorità inferiore dispone però di un certo potere di apprezzamento, in cui il Tribunale federale non interviene senza necessità (sentenze 4A_617/2023 citata consid. 3.4.3., con rinvii; 4A_302/2023 del 1° maggio 2024 consid. 4.1). Il Tribunale federale sanziona le decisioni rese in virtù di un potere di apprezzamento solo se sfociano in un risultato manifestamente ingiusto o configurano una iniquità manifestamente scioccante ([DTF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 213](#) consid. 3.1, [130 III 28](#) consid. 4.1).

4.2. La Corte cantonale ha dapprima ricordato che l'età avanzata dell'attore (63 anni e 7 mesi al momento della comunicazione del licenziamento) e la sua anzianità di servizio (di quasi 29 anni) imponevano un obbligo di tutela accresciuto. Egli non era neppure un dipendente di grado superiore, risultava avere sempre svolto il suo lavoro in modo ineccepibile ed era stato in passato attribuito anche ad altre mansioni. La Corte cantonale ha poi considerato che la convenuta avrebbe dovuto avvisare preventivamente il lavoratore rispettivamente adoperarsi nella ricerca di soluzioni alternative al licenziamento (non avendo nemmeno evocato un pensionamento anticipato o una riduzione del tasso di attività). Ha pure negato l'esistenza di gravi motivi che avrebbero giustificato la disdetta del contratto e ha dato particolare rilievo al fatto che la società era al beneficio di indennità per lavoro ridotto per tutti i suoi dipendenti, richieste per poter evitare licenziamenti. Ha infine ritenuto preponderanti gli interessi del lavoratore rispetto a quelli della convenuta.

4.3. Nella sua impugnativa la ricorrente si focalizza su singoli elementi, affermando ad esempio che l'età avanzata e l'anzianità di servizio "prese singolarmente" non bastano per creare un obbligo di

informazione preventiva o di ricerca di soluzioni alternative. In questo modo essa dimentica che determinante è una valutazione d'insieme di tutte le circostanze del caso di specie, che non vanno considerate individualmente. Fra queste rientrano in concreto, oltre quelle appena menzionate dell'età avanzata e della lunga anzianità aziendale che impongono una particolare considerazione, anche il fatto che il lavoratore non ricopriva una funzione dirigenziale né percepiva un salario corrispondente a una tale posizione e che non gli poteva essere rimproverato alcunché: egli aveva dimostrato la propria flessibilità, accettando e svolgendo mansioni diverse da quelle di tornitore per cui era stato assunto, e il suo operato non dava adito ad alcun motivo di lamentela.

Per negare l'abusività del licenziamento la ricorrente assevera in sostanza di aver avuto "validi motivi di carattere economico e un'urgente necessità di riorganizzare l'azienda in modo di poter far fronte alle difficoltà e all'incertezza generate dalla pandemia", senza però menzionare alcun elemento da cui risulterebbe che essa abbia fatto uso, nelle modalità in cui è avvenuto il licenziamento o nei motivi per i quali lo ha deciso, della considerazione dovuta a un dipendente con una grande anzianità di servizio e vicino all'età della pensione. La Corte cantonale ha tenuto conto delle difficoltà create dalla pandemia, rilevando che la convenuta aveva chiesto ed ottenuto delle indennità per lavoro ridotto anche per l'opponente. Con riferimento a quest'ultime la ricorrente indica invero che esse coprivano solo una parte delle spese salariali, lasciando intatte le altre uscite quali "i costi delle materie prime, dei locali, dei macchinari, la manutenzione dei medesimi, i costi energetici". Sennonché il licenziamento dell'opponente non permetteva di evitare tali spese. Appare invece piuttosto corretto ritenere che con il riconoscimento di indennità di lavoro ridotto l'asserita urgenza nel procedere al licenziamento non sussisteva, tenuto anche conto dell'accertamento secondo cui la datrice di lavoro disponeva di una buona liquidità. In queste circostanze reputando che la convenuta avrebbe perlomeno dovuto esaminare se sussisteva una misura più sociale della disdetta (v. a tal proposito la sentenza 4A_117/2023 citata consid. 3.4.4) o avvisare preventivamente il lavoratore, la Corte cantonale non è giunta, nella sua valutazione complessiva, a un risultato manifestamente ingiusto che richiederebbe un intervento del Tribunale federale per violazione del diritto federale.

5.

La ricorrente sostiene infine, qualora il licenziamento dovesse essere ritenuto abusivo, che sarebbe unicamente giustificata un'indennità pari a una settimana di salario lordo, poiché non sarebbe possibile rimproverarle una violazione contrattuale e la disdetta avrebbe avuto per l'opponente conseguenze limitate dal punto di vista patrimoniale e pensionistico.

Ora, come risulta dal precedente considerando, la disdetta era abusiva e negando le conseguenze economiche che il licenziamento ha avuto per il dipendente, la ricorrente si scosta inammissibilmente dagli accertamenti di fatto contenuti nella sentenza impugnata (v. sopra, consid. 2.3). L'indennità pari al salario di 4 mesi riconosciuta in concreto non giustifica un intervento del Tribunale federale nell'apprezzamento dell'autorità inferiore. Essa appare del resto in sintonia con quanto attribuito nella pronuncia cantonale (4,5 mesi) che è sfociata nella citata sentenza 4A_117/2023.

6.

Da quanto precede discende che il ricorso si palesa, nella misura in cui risulta ammissibile, infondato e come tale va respinto. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 e 68 cpv. 2 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.

2.

Le spese giudiziarie di fr. 2'000.-- sono poste a carico della ricorrente.

3.

La ricorrente verserà all'opponente la somma di fr. 2'500.-- a titolo di ripetibili per la procedura innanzi al Tribunale federale.

4.

Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Losanna, 18 marzo 2025

In nome della I Corte di diritto civile
del Tribunale federale svizzero

Il Presidente: Hurni

Il Cancelliere: Piatti