

RICEVUTO

17 AGO. 2022

L'Arbitro Unico
per l'edilizia principale del cantone Ticino

Nominato giusta gli artt. 9 e segg. del Contratto Collettivo di Lavoro cantonale (CCL) per l'edilizia principale del cantone Ticino.

Chiamato a giudicare nella procedura dipendente dalla **decisione 5 ottobre 2021 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

(incarto n. [REDACTED])

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza dell'8 giugno 2022.

Presenti per la CPC il Direttore avv. Alessandro Capelli e Maurizio Anghileri, Bellinzona. Per la ricorrente, [REDACTED]

L'istruttoria è da ritenersi chiusa l'8 giugno 2022 considerato che le parti non hanno chiesto l'assunzione di prove se non quelle in atti al momento dell'udienza di discussione, hanno rinunciato all'udienza finale o all'inoltro di allegati conclusionali.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 5 ottobre 2021 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 5 ottobre 2021 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF [REDACTED] oltre a prelevare CHF [REDACTED] per spese procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la [REDACTED] non avrebbe ossequiato una serie di disposti contrattuali, segnatamente l'art. 42 CNM (classificazione salariale), l'art. 25 CNM (mancato rispetto del calendario di lavoro), l'art. 26 CNM (indennità lavoro supplementare) e l'art. 25 CCL-TI (indennità pranzo).

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 2 novembre 2021.

Con il ricorso la [REDACTED] chiede l'annullamento della decisione ed una sua rivalutazione. In sede di discussione la ricorrente chiede che la sanzione venga contenuta in un ammonimento.

In buona sostanza l'unica motivazione addotta dalla ricorrente nel ricorso sta nel fatto di aver *"seguito le disposizioni dei clienti con trasparenza e buona fede"*. In sede di udienza di discussione la [REDACTED] si limita a riconfermarsi nel ricorso senza alcuna aggiunta di merito.

3.

Terminata l'istruttoria con le modalità ed i tempi elencati in ingresso, a questo Arbitro non resta quindi che procedere al giudizio sia sul merito, sia sulle spese di procedura.

La procedura scaturisce dalla richiesta di informazioni formulata dalla CPC del ramo all'indirizzo della ricorrente nel mese di luglio del 2021, segnatamente la richiesta di ottenere documentazione in rapporto all'assunzione dei dipendenti [REDACTED] e [REDACTED]. In particolare, vengono richiesti i contratti di missione, buste paga e bonifici bancari, nonché le giornaliere di cantiere.

La ricorrente procede ad inviare la documentazione richiesta il 28 luglio 2021.

La CPC procede quindi alla verifica di tutta la documentazione raccolta e, con scritto 5 agosto 2021, comunica alla [REDACTED] che *"i lavoratori citati sono stati impiegati in qualità di aiuto metalcostruttori e retribuiti in base alla Convenzione collettiva nazionale di lavoro per l'artigianato svizzero del metallo anziché su quelle del CNM edilizia"*.

A motivazione della predetta conclusione la CPC rileva che le ditte acquisitrici, [REDACTED] e [REDACTED] sono assoggettate a tutti gli effetti al campo di applicazione del CCL edilizia svolgendo attività preponderante in tale ambito. Ciò detto la CPC ritiene che in applicazione del principio di preponderanza e di unità tariffale tutti i dipendenti delle predette ditte vanno assoggettati al campo di applicazione del CCL edilizia e non ad altre categorie. Da ciò le violazioni riscontrate.

Per ognuno dei quattro dipendenti esaminati la CPC ha calcolato la differenza salariale che dovrebbe essere riconosciuta ai lavoratori per non essere stati inseriti nella classe salariale corrispondente alle loro qualifiche come fissata dal CNM edilizia che, stante la CPC, doveva trovare applicazione. La CPC ha pure riscontrato differenze tra i calendari di lavoro delle ditte acquisitrici e le giornaliere di lavoro a scapito dei lavoratori che non si sono visti retribuire ore garantite da calendario. I controlli avrebbero pure accertato indennità per ore supplementari non versate e indennità pranzo non percepite.

Tutto ciò premesso la CPC ha fissato alla [REDACTED] un termine per presentare eventuali osservazioni e comprovare di aver eseguito le reintegrazioni salariali richieste.

Il 2 settembre 2021 la [REDACTED] prende posizione precisando di aver seguito le richieste specifiche delle ditte [REDACTED] e [REDACTED] segnatamente di poter disporre di collaboratori in grado di svolgere lavoro di metalcostruzione e di conseguenza non ritengono di dover dar seguito agli adeguamenti salariali come richiesti dalla CPC edilizia.

4.

Preso atto della posizione assunta dalla ricorrente la CPC emette la decisione impugnata. Come detto la [REDACTED] interpone ricorso il 2 novembre 2021.

5.

Durante l'udienza di discussione dell'8 giugno 2022, la ricorrente si ribadisce sostanzialmente nel ricorso e la CPC chiede la conferma della decisione impugnata chiedendo, in via preliminare che il ricorso venga respinto in ordine per carenza di

motivazione e, subordinatamente, rigettato nel merito rinviando alle motivazioni addotte nella decisione.

6.

In ragione di quanto sopra è necessario riassumere preliminarmente le norme legali applicabili e la loro interazione.

L'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (RS 823.11) prevede che qualora *un'impresa acquisitrice è sottoposta ad un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, il prestatore deve rispettare, riguardo al lavoratore, le disposizioni del contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro ... L'organo paritetico di controllo previsto nel contratto collettivo di obbligatorietà generale ha il diritto di controllare il prestatore ...*. Inoltre, l'art. 17 della medesima legge specifica tra l'altro che *il prestatore è tenuto su domanda dell'autorità di rilascio, a fornire le informazioni richieste e a presentare i documenti necessari ... Nei settori con un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale il prestatore è tenuto a presentare all'organo paritetico competente tutti i documenti necessari per controllare se le condizioni di lavoro locali usuali sono osservate ...*.

L'art. 48 dell'ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (RS 823.111) precisa altresì come *durante i controlli, gli organi paritetici riservano al prestatore lo stesso trattamento applicato agli altri datori di lavoro del settore.*

Le agenzie interinali, come la ricorrente, sono quindi tenute a rispettare sia il contratto collettivo del proprio settore di attività sia quello a cui è sottoposta l'impresa acquisitrice, nel caso quello per l'edilizia principale del Catone Ticino.

Ciò crea delle convergenze di applicazione tra varie Commissioni con riferimento anche alla questione dei controlli, dei salari e non da ultimo del calcolo delle indennità. Situazione che ha imposto l'adozione di regole di collaborazione tra le CPC di settore e la CPC PP.

7.

La collaborazione tra Commissioni viene di fatto regolata dall'art. 34 cpv. 1 del CCL PP. Questa norma sancisce il principio secondo cui, laddove esistano organi di applicazione paritetici settoriali (CPC di settore), la CPC PP affida l'applicazione contrattuale alle rispettive CPC di settore e provvede ad indennizzarle per il loro lavoro. Tale delega d'applicazione implica anche le competenze concernenti i controlli e l'applicazione delle condizioni di lavoro minime, il rispetto dei salari imposti da CCL o CNM, le regole circa l'inquadramento salariale, nonché la competenza di infliggere pene convenzionali nel quadro previsto dal pertinente CNM di settore.

8.

Dalle citate norme legali e dalle circolari informative emanate a tale scopo dal Segretariato CCL PP o dall'ente di esecuzione delegato si rileva come fondamentalmente le agenzie di collocamento, quali la ricorrente, sono tenute a conoscere e rispettare sia il contratto collettivo (ivi comprese le appendici e circolari) a loro direttamente applicabile sia quello a cui sono sottoposte le imprese acquisitrici nella misura in cui siano decretati, come nel caso di specie, di obbligatorietà generale o riguardino aspetti decretati.

Pacifico quindi che la ricorrente è tenuta ad applicare i disposti sia del CCL PP sia del CNM a cui è sottoposta la ditta acquisitrice, unitamente alle circolari con particolare riferimento a quelle che regolano le convergenze di applicazione tra i vari CCL.

9.

Detto questo appare quindi pacifico che la ricorrente è tenuta, già solo in applicazione dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito, a conoscere la portata del CNM applicato alle ditte acquisitrici, segnatamente informarsi preventivamente circa l'assoggettamento dell'impresa per poi essere in grado di valutare l'inquadramento salariale dei dipendenti.

Nel caso di specie la ricorrente doveva conoscere l'attività preponderante delle ditte acquisitrici, che tra l'altro risulta evidente dagli estratti del registro di commercio sia della [REDACTED] sia della [REDACTED] proprio per poter definire il CCL da applicare. Sempre la ricorrente e sempre per l'invocato art. 20 doveva pure conoscere l'art. 2 bis CNM che sancisce i principi per determinare il campo di applicazione aziendale proprio in caso di "imprese miste" e proprio nel caso in cui le ditte acquisitrici chiedano di assumere dipendenti sottoponendoli ad un contratto collettivo diverso da quello a cui sono assoggettate.

Il concetto è espresso in modo chiaro ed inequivocabile nel senso che per le imprese miste non a tutti gli effetti, segnatamente che non hanno reparti autonomi, si applica il principio dell'unità tariffaria: *"sia singoli lavoratori, sia interi reparti estranei al settore rientrano nel campo di applicazione del CCL al quale sottostà l'impresa principale. Questo significa che tutti i dipendenti sono fondamentalmente assoggettati al CNM"*.

Ciò detto, secondo questo Arbitro, il solo fatto di aver seguito "in buona fede" le richieste delle ditte acquisitrici non esonera la ricorrente dai suoi obblighi legali e contrattuali, segnatamente verificare quale CCL o CNM torna effettivamente applicabile per poter effettuare un inquadramento salariale corretto. D'altronde, seguire la tesi della ricorrente significherebbe misconoscere la portata dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito e avallare una prassi secondo cui il semplice assecondare le richieste delle ditte acquisitrici senza esperire alcuna verifica, legittimerebbe una violazione palese dell'art. 2 bis CNM decretato di obbligatorietà generale.

Già solo per questo motivi il ricorso va integralmente respinto.

Per il resto la ricorrente non contesta le calcolazioni degli ammanchi salariali in capo ai lavoratori giungendo poi a modificare il petito in sede d'udienza chiedendo che la sanzione venga contenuta in un ammonimento. Il che significa che anche dal profilo della commissione delle violazioni al CNM accertate dalla CPC non vi è contestazione di principio.

Non compete invero a questo arbitro avviare alle carenze probatorie della ricorrente che dal canto suo non ha fornito alcuna prova di aver eseguito le verifiche imposte dal CNM di categoria per effettuare un inquadramento salariale corretto e non ha nemmeno presentato alcun ricalcolo degli importi dovuti ai dipendenti, limitandosi a sostenere, come detto, di aver agito in buona fede seguendo le istruzioni delle ditte acquisitrici. Violando così, e per i motivi esposti, il CNM dell'edilizia che tornava, con evidenza, applicabile al caso di specie e che la ricorrente era tenuta a rispettare.

In ogni caso, e per la buona pace della ricorrente, le calcolazioni degli ammanchi in busta paga risultano assolutamente corretti e conformi ai documenti prodotti dalla ricorrente medesima, segnatamente i contratti di impiego, le giornaliere ed i calendari aziendali.

10.

Premesso che le sanzioni, segnatamente le pene convenzionali imposte dalle CPC, hanno lo scopo primario di dissuadere il datore di lavoro dal commettere ulteriori future violazioni del contratto collettivo di lavoro e vanno valutate tenendo conto delle circostanze del caso

specifico. In particolare, e per esempio, il periodo in cui le violazioni sono state perpetrate, il numero dei dipendenti coinvolti sul totale degli impieghi, la violazione di regole atte a garantire anche una concorrenza leale tra ditte del ramo ed il fatto se i dipendenti hanno o meno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro. Ciò detto e richiamato quanto esposto nei considerandi precedenti, questo Arbitro ritiene equa la sanzione come inflitta nella decisione impugnata.

Si tratta infatti di una violazione grave che va a minare uno dei capisaldi del CNM, segnatamente la sua applicabilità e l'applicabilità dei salari minimi. Il tutto mettendo le ditte acquisitrici in una posizione favorevole rispetto ad altre ditte concorrenti che applicano il principio dell'unità tariffale come imposto dal CNM. L'agire della ricorrente ha quindi permesso alle ditte acquisitrici di beneficiare di un vantaggio concorrenziale accordando ai suoi dipendenti condizioni meno favorevoli. Ciò che oltretutto è contrario ad uno degli scopi per i quali il CNM viene decretato di obbligatorietà generale. E meglio, per garantire condizioni minime identiche a tutte le ditte attive nello stesso settore.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1. Il ricorso è integralmente respinto.

Di conseguenza è confermata la multa e le spese di procedura di cui alla decisione 5 ottobre 2021 emessa dalla Commissione Paritetica Cantonale (CPC) nei confronti della [REDACTED]

2. Tasse, spese di giustizia e ripetibili.

Non si fissano spese di giudizio, non si assegnano ripetibili.

3. Rimedi di diritto:

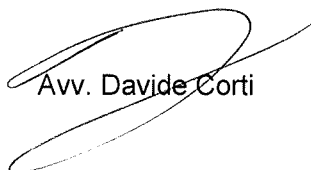
Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex art. 389 CPC.

4. Intimazione:

[REDACTED]
- alla CPC nel ramo dell'edilizia principale del cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 16 agosto 2022

L'Arbitro Unico


Avv. Davide Corti