

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 1. febbraio 2022 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

[REDACTED]

(incarto n. [REDACTED])

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale alle udienze del 22 aprile 2022 e del 17 maggio 2022.

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

L'istruttoria e lo scambio degli allegati sono da ritenersi ultimati il 30 giugno 2022 con la ricezione da parte dell'Arbitro dei memoriali conclusivi delle parti.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 1. febbraio 2022 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

## CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 1. febbraio 2022 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 4'200.-- oltre a prelevare CHF 420.-- per spese procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la [REDACTED] non avrebbe ossequiato una serie di disposti contrattuali, segnatamente l'art. 39 CNM (assenze non retribuite), l'art. 30 CNM (assenza di informazioni in busta paga), l'art. 47 CNM (ritardo e mancato versamento dei salari) e l'art. 79 CNM (mancata produzione di documenti).

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 4 marzo 2022.

Con il ricorso [REDACTED] (di seguito [REDACTED]) chiede l'annullamento della decisione avversata, con protesta di spese e ripetibili.

In buona sostanza la ricorrente, nelle motivazioni ricorsuali e per quanto attiene alla pretesa violazione dell'art. 47 cpv. 2 CNM, precisa che è effettivamente capitato che in alcune occasioni il salario fosse versato in ritardo ma che, in ogni caso, non sarebbe stata la regola. L'esiguità degli importi ed il fatto che tale situazione non ha sortito lamentele da parte dei collaboratori porta la ricorrente a ritenere che per tale violazione non sia lecito comminare una sanzione.

In riferimento alle deduzioni salariali la ricorrente entra nel dettaglio delle richieste della CPC e precisa, per il dipendente [REDACTED] che la deduzione corrisponde ad un danno cagionato dal lavoratore al datore di lavoro in applicazione dei combinati articoli 321e cpv. 1 CO e 323a cpv. 2 CO, mentre che per la deduzione "cauzione" osserva si tratta di un anticipo sullo stipendio richiesto dal dipendente per, appunto, versare una cauzione di locazione.

In riferimento invece ai dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] la ricorrente precisa si tratta di deduzioni motivate da un rimborso eccessivo concesso ed elargito a contanti per l'acquisto di "*materiale di lavoro*". Anche in questo caso e per questi motivi la ricorrente non ravvede violazioni di sorta rientrando l'importo dedotto entro i limiti di cui all'art. 323a cpv. 2 CO.

Sulla violazione dell'art. 39 CNM la [REDACTED] ritiene, contrariamente a quanto preteso nella decisione impugnata, che le motivazioni fornite dai dipendenti sul motivo delle assenze legittimavano il datore di lavoro a non versare il salario. Datore di lavoro che stante la ricorrente non è tenuto a pagare il salario in caso di impedimento colpevole del lavoratore e che, in ogni caso, la prova del motivo di assenza ex art. 324a cpv. 1 CO spetta al lavoratore. Da ciò l'illiceità della penalità per violazione dell'art. 39 CNM.

In punto alla violazione dell'art. 30 CCL la ricorrente sostiene che "*ad oggi, per ogni dipendente, in busta paga figurano effettivamente il saldo delle ore perse e il saldo dei giorni di vacanza*" e che nulla può quindi essere rimproverato alla [REDACTED] che contesta pure la pretesa

violazione ex art. 79 cpv. 2 bis CNM non avendo ricevuto lo scritto 6 ottobre 2021 ed avendo sempre risposto alle sollecitazioni della CPC.

Da ultimo la ricorrente, a titolo abbondanziale e subordinato, ritiene la penalità comminata "platealmente sproporzionata" non essendo mai incorsa in precedenza in analoghe procedure e trattandosi, comunque, di violazioni di lieve entità comminate ad una ditta di piccole dimensioni gestita sul modello familiare.

3.

In data 22 aprile 2022 sono stati sentiti i testi mantenuti dalla ricorrente, e meglio i Signori [REDACTED] e [REDACTED]. Alle parti è poi stato intimato un termine per produrre le conclusioni scritte prodotte dalla CPC il 1. giugno 2022 e dalla ricorrente il 30 giugno 2022. Degli allegati conclusionali come dalle audizioni testimoniali si dirà per quanto necessario.

4.

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

La procedura scaturisce da un controllo di cantiere esperito [REDACTED] in via [REDACTED] a [REDACTED]. Si constata la presenza di lavoratori della [REDACTED].

A fronte di quanto contenuto nel rapporto di verifica sui cantieri, con scritto 7 maggio 2021 la CPC richiede alla ricorrente, al fine di completare le verifiche dei dati raccolti, copia dei contratti di lavoro dei dipendenti, copia delle buste paga con rispettivi bonifici bancari e copia delle giornaliere di cantiere per il periodo gennaio-aprile 2021.

La ricorrente procede all'invio della documentazione richiesta il 27 maggio 2021.

La CPC verifica quindi la documentazione raccolta e, con scritto 11 giugno 2021, richiede un complemento di documentazione in relazione alla posizione di [REDACTED] e [REDACTED] e comunica che dal confronto tra le giornaliere e i conteggi stipendio emergerebbe il mancato rispetto del calendario aziendale 2021 con conseguente mancato riconoscimento ai lavoratori delle ore di lavoro garantite. La CPC espone in una tabella gli importi che a suo dire andrebbero reintegrati ai dipendenti. Sempre nello scritto 11 giugno 2021 la CPC contesta pure alla ricorrente la violazione dell'art. 47 cpv. 2 CNM per aver versato il salario in ritardo rispetto a quanto contrattualmente imposto, in modo incompleto e eseguendo ingiustificate trattenute.

Da ultimo, la CPC rileva delle incompletezze nella compilazione del registro ore giornaliere in spregio all'art. 46 LL ed all'art. 73 OLL1 così come sui conteggi stipendio dove non vengono riportate le eventuali ore perse ed il saldo dei giorni di vacanza.

Il 14 giugno 2021 la [REDACTED] prende posizione su tutte le censure sollevate allegando ulteriore documentazione. Sulle motivazioni addotte si dirà per quanto necessario, ritenuto che, successivamente, tra le parti si è instaurato un fitto scambio di corrispondenza ed è stata prodotta ulteriore documentazione tanto che alcuni aspetti inizialmente sollevati dalla CPC non risulteranno più ripresi né nello scritto riassuntivo 21 luglio 2021, né nella decisione impugnata.

Le ultime precisazioni della ricorrente risalgono al 1. settembre 2021 e la decisione impugnata porta la data del 1. febbraio 2022.

5.

Durante l'udienza di discussione del 22 aprile 2022, la ricorrente si ribadisce sostanzialmente nel ricorso e la CPC chiede la conferma della decisione impugnata.

6.

In ragione di quanto sopra è necessario riassumere preliminarmente le norme legali applicabili

6.1.

L'art. 39 CNM elenca una serie di assenze inevitabili che vanno comunque indennizzate dal datore di lavoro (art. 39 cpv. 1 lett. a-e) corrispondendo il salario che il lavoratore avrebbe percepito se nel periodo in questione avesse lavorato normalmente, conformemente al calendario di lavoro vigente (art. 39 cpv. 3).

Sempre l'art. 39 CNM dispone il principio secondo cui se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a CO (art. 39 cpv. 2).

Dal canto suo l'art. 324a CO prevede che se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario. La lista di cui alla citata norma non è esaustiva come, di conseguenza, non lo è neppure quella elencata nell'art. 39 del CNM che rinvia appunto all'art. 324a CO.

In buona sostanza, il datore di lavoro è tenuto a retribuire le assenze che riguardano la persona del lavoratore e che rendono la prestazione lavorativa impossibile o non pretendibile.

6.2.

L'art. 47 cpv. 2 CNM sancisce il principio secondo cui la retribuzione del salario viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese, per bonifico. I pagamenti in contanti non hanno alcun effetto liberatorio. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

6.3.

Dal canto suo l'art. 30 cpv. 2 CCL prevede che sul listino paga mensile, oltre alle usuali indicazioni, dovranno figurare: il salario base individuale, il salario costante mensile lordo, il totale delle ore mensili prestate, le eventuali ore perse, il saldo delle ore flessibili, il saldo dei giorni di vacanza.

6.4.

Da ultimo l'art. 79 cpv. 2bis CNM legittima la Commissione professionale paritetica ad infliggere le sanzioni previste in caso di violazione delle disposizioni del contratto collettivo anche quando l'impresa fornisce intenzionalmente false informazioni sui propri collaboratori oppure ostacola le procedure di controllo.

7.

Sulle censure di parte ricorrente per quanto attiene alle motivazioni delle assenze e soprattutto sulla sollevata questione dell'onere probatorio in merito al motivo dell'incapacità lavorativa si rileva che se è vero che tale onere a è in capo al lavoratore, nel senso che qualora il lavoratore

non fosse in grado di provare i motivi della sua assenza il suo diritto di percepire il salario secondo il CO verrebbe a cadere, è altrettanto vero che l'art. 24 CNM prevede pure un obbligo a carico del datore di lavoro di garantire al lavoratore di poter percepire un salario pari a 2112 ore lavorate all'anno. Circostanza che, sempre stante il CNM, il datore di lavoro deve essere in grado di comprovare (art. 24 cpv. 4 CNM). In altre parole, il rispetto di tale garanzia è a carico del datore di lavoro che, in applicazione dell'invocato art. 8CC deve, come detto, essere in grado di comprovare le ragioni per le quali ritiene di avere il diritto di non ossequiare questo obbligo contrattuale.

Va poi aggiunto che uno dei motivi per aver previsto l'inserimento nel CNM del monte ore dell'orario di lavoro annuale/mensile/settimanale è quello di scongiurare la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale fittizi e limitare il ricorso al lavoro su chiamata. A maggior ragione, quindi, vige un obbligo di comprova in capo al datore di lavoro per permettere alla CPC di eseguire i controlli che le competono

Il che significa, alla luce delle norme dianzi riportate, controllare ed essere in grado di comprovare che il lavoratore abbia garantito un salario corrispondente al monte ore settimanale, mensile ed annuale disposto dal CNM e di conseguenza essere in grado di fornire sufficienti elementi per poter determinare se le ore di assenza non siano da retribuire poiché effettivamente non rientrano nel campo di applicazione dei combinati artt. 39 CNM e 324a CO. Come detto tutto ciò è compito in capo al datore di lavoro che ne dovrà fornire la prova.

Detto in altri termini il fatto che al lavoratore incombe di provare che un'assenza dal posto di lavoro deve essere retribuita poiché i motivi della stessa rientrano tra quelli previsti dagli artt. 39 CNM e 324a CO, non esonera il datore di lavoro dall'effettuare tutte le verifiche ed i controlli impostigli dal CNM per applicare nel dettaglio, ed in particolare, quanto previsto dal CNM.

Va poi detto che secondo l'art. 328b CO il datore di lavoro può trattare i dati concernenti il lavoratore, in particolare se si riferiscono all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto. Lo svolgimento della prestazione lavorativa o il motivo dettagliato delle assenze sono spesso legate a delle informazioni che il datore di lavoro è quindi in diritto di chiedere, rispettivamente che il lavoratore ha l'obbligo di dare, *"per esempio circa l'esistenza di eventuali impedimenti allo svolgimento dell'attività lavorativa come quelli prescritti all'art. 324a CO"* (così BSK OR-I Portmann/Rudolph, art. 328b N 9).

Tutto ciò premesso, a fronte delle garanzie ancorate all'art. 328b CO, considerati gli obblighi di controllo a carico del datore di lavoro impostigli dal CNM e non da ultimo la possibilità di chiedere precisazioni ai dipendenti circa i motivi delle loro assenze senza ledere alcun loro diritto, ne viene l'obbligo del datore di lavoro, che lo si ricorda può pretendere l'ottenimento di tutti i dati *"oggettivamente e materialmente necessari soddisfare le sue obbligazioni legali o convenzionali"* (Commentaire du contrat de travail, Dunand, Mahon, ad art. 328b, pag. 326 ,N.29), di accertarsi concretamente ed approfonditamente circa i motivi alla base di un'assenza per sapere se vanno o meno annoverati in quelli elencati o previsti dagli artt. artt. 39 CNM e 324a CO.

Come già più volte ribadito, solo in questo modo il datore di lavoro si mette nella condizione che gli permette di rispettare, in particolare, gli artt. 39 e 24 adempiendo quindi in modo corretto al CNM.

Contrariamente a quanto sostiene la ricorrente questo controllo accresciuto non è certo adempiuto se si ritengono sufficienti a legittimare il mancato pagamento di salario per ore non retribuite motivazioni fornite posteriormente come lo sono quelle versate in atti quali doc. ■, in

particolare quella sottoscritta da [REDACTED] o generiche quali "per mie esigenze" come riportato sulla dichiarazione di [REDACTED]

Si aggiunga poi, sempre in ragione di quanto precede, che datore di lavoro e dipendente non possono derogare a norme con evidente carattere imperativo.

Dichiarazioni posteriori e che confermano che il lavoratore si è assentato per motivi personali senza fare alcun riferimento all'applicazione dei citati disposti contrattuali e articoli di legge, non possono avere, quindi e come già rilevato, alcuna valenza probatoria.

D'altronde, se si volesse seguire la tesi della ricorrente e ritenere legittimanti simili dichiarazioni verrebbe meno la finalità, in particolare, dei combinati articoli 24 e 39 del CNM che hanno appunto lo scopo di evitare che a seguito di carenza di lavoro o altri motivi non imputabili al lavoratore, il datore di lavoro aggiri l'obbligo di garantire un monte ore annuale fisso tramite assenze non retribuite e non sufficientemente motivate.

Nel caso di specie legittimare una ditta di piccole dimensioni come la ricorrente a permettere che un dipendente si assenti per 14 giorni in modo "ingiustificato" (ricorso, pag. [REDACTED]) per andare a visitare un appartamento a [REDACTED] e per non meglio precisati "affari personali", senza prendere che la stessa comporvi di aver preso delle misure incisive ed appropriate, significherebbe avallare un comportamento più vicino ad un sistema per aggirare il divieto di lavoro su chiamata piuttosto che l'atteggiamento di chi vorrebbe "agevolare i rapporti familiari" instauratisi tra lavoratore e datore di lavoro.

Per queste due fattispecie la violazione dell'art. 39 CNM è quindi confermata.

In relazione ai dipendenti [REDACTED] e [REDACTED], entrambi sentiti il [REDACTED] gli stessi riferiscono a riguardo che poteva capitare di essersi assentati per motivi di salute, per esempio per andare dal dentista, ma di averlo di regola comunicato al datore di lavoro che era quindi a conoscenza dei motivi. Sulla violazione sollevata dalla CPC, anche se si volesse accettare quanto espresso dai dipendenti e quindi che le ore di assenza non andavano retribuite, resta il fatto che la ricorrente non ha implementato alcuna misura per riuscire a comprovare, senza doverlo fare a posteriori, di aver garantito al dipendente il monte ore mensile e annuale. Esigenza di cui la ricorrente era consapevole quando pretende di essersi assicurata personalmente che le assenze non erano giustificate e che dunque era autorizzata a compensarle con il mancato versamento del salario corrispondente (conclusioni, 30 giugno 2022).

Di transenna, si rileva che la procedura avrebbe potuto avere esito diverso se la ricorrente avesse adottato un sistema di comunicazione delle richieste di permessi o ferie che prevedeva l'espressa menzione che i motivi non erano quelli citati dall'art. 324a CO, magari allestendo una formularistica appropriata ed apposita.

Va da sé che, comunque, perlomeno per i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] una qual certa buona fede della ricorrente può essere riconosciuta perlomeno nel chiarire i motivi delle assenze. Come detto, entrambi hanno precisato di aver comunicato spontaneamente o su richiesta del datore di lavoro, nel dettaglio, i motivi di alcune assenze. In ogni caso, per motivi medici, il datore di lavoro avrebbe dovuto versare lo stipendio ed in caso di periodi di assenza sproporzionati alle esigenze comunicate adottare immediate misure. Ciò che nel caso di specie non è stato fatto.

8.

Sulla violazione ex art. 47 CNM non risulta contestato, ancorché non regolare, il pagamento di alcuni salari oltre i termini contenuti nel CPC ed il pagamento di anticipi a contante. Si ricorda che per l'art. 47 CNM i pagamenti in contanti non hanno alcun effetto liberatorio e quindi non lo possono avere, nemmeno per il datore di lavoro, le dichiarazioni rese dai dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] laddove confermano di avere ricevuto anticipi sul salario "a contante".

Su questi aspetti il ricorso è respinto.

9.

Lo stesso dicasi per quanto attiene alla riscontrata violazione dell'art. 30 CCL ritenuto che dai documenti verificati appare evidente che al momento del controllo in busta paga non figuravano né il saldo delle ore perse né quello aggiornato dei giorni di vacanza. Elementi che stante l'art. 30 cpv. 2 CCL devono espressamente essere riportati sul listino paga mensile.

Il fatto che, come sostenuto nel ricorso, "ad oggi" e dopo avere fatto intervenire la fiduciaria in busta paga figurano tutti dati richiesti, nulla toglie alla violazione riscontrata al momento del controllo. Di questo aspetto se ne terrà semmai conto nella commisurazione della penalità di cui si dirà nel prosieguo.

10.

In punto alla pretesa violazione dell'art. 79 CNM va detto che, indipendentemente dal fatto che la ricorrente abbia o meno ricevuto lo scritto della CPC datato 6 ottobre 2021, l'evocata norma legale prevede sanzioni nel caso in cui l'impresa fornisca intenzionalmente false informazioni sui propri collaboratori oppure ostacoli le procedure di controllo. Si tratta di comportamenti attivi e particolarmente gravi che stante questo Arbitro non possono trovare applicazione in caso di passività ad una richiesta di invio di documentazione quando durante l'intera vertenza la ricorrente ha comunque sempre dato seguito alle richieste della CPC. Resta poi il fatto che, proprio la mancanza della documentazione richiesta ha portato al respingimento del ricorso su altre violazioni contestate. L'impatto sulla commisurazione della pena è quindi nullo.

11.

Si premette 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 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 una sanzione di CHF 2'580.-- con l'accollo alla ricorrente di spese di controllo per CHF 420.--.

Di conseguenza,

## **SI DECIDE**

### **1. Il ricorso è parzialmente accolto.**

Di conseguenza:

§ la pena convenzionale comminata con decisione 1 febbraio 2022 dalla CPC è ridotta a CHF 2'580.-- (duemilacinquecento ottanta);

§§ le spese di controllo sono confermate in CHF 420.--;

### **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 per l'edilizia principale del cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 16 agosto 2022

L'Arbitro Unico

  
Avv. Davide Corti