

RICEVUTO

24 NOV. 2023

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 30 maggio 2023 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

████████ AG, c/o ██████████, ██████████, ██████████

(incarto n. 2022CAAG0109)

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza del 24 luglio 2023.

Presenti per la CPC il Direttore avv. Alessandro Capelli. Per la ricorrente, ██████████ e ██████████.

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 17 agosto 2023 al momento dell'intimazione della documentazione richiamata dalla CPC alla parte ricorrente.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 30 maggio 2023 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 30 maggio 2023 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 4'500.-- oltre a prelevare CHF 500.-- per spese procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la ██████████ AG non avrebbe ossequiato una serie di disposti contrattuali, segnatamente l'ad. 42 CNM (classificazione salariale), l'ad. 25 CNM (mancato rispetto del calendario di lavoro), e l'ad. 25 CCL-TI (indennità pranzo).

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 30 giugno 2023.

Con il ricorso la ██████████ AG chiede l'annullamento della decisione ed una sua rivalutazione. In buona sostanza, la ricorrente ritiene che la CPC sia incorsa in una serie di *"errori di calcolo nei pagamenti aggiuntivi ai dipendenti"* per poi emanare la decisione impugnata senza tenerne debitamente conto.

La ricorrente lamenta pure la sproporzione della pena comminata rispetto *"alla portata dell'ispezione"*, anche e non da ultimo per il fatto che la stessa avrebbe *"pagato tutte le differenze evidenti in via posticipata"*.

Nel dettaglio e per quanto di pertinenza per la presente decisione, la ricorrente sostiene la non congruità della sanzione precisando di aver *"affermato sin dall'inizio che ci rammaricavamo per l'errata classificazione salariale e abbiamo confermato che avremmo pagato le differenze salariali risultanti ai dipendenti senza alcun problema"*.

Sempre su questo aspetto la ricorrente aggiunge che l'errata classificazione salariale per errata applicazione del corretto CCL è stata una negligenza non voluta dettata dal fatto che *"purtroppo l'azienda non ci ha informato dell'errata subordinazione al CCL"*.

Sui calcoli della CPC la ricorrente, pur ribadendo che avrebbe reintegrato i salari dei dipendenti, ritiene di non essere tenuta a versare ulteriori indennità pranzo e ore non retribuite, giacché le prime sarebbero già state versate nel contesto del CCL Tecnica della costruzione e le seconde perché, in parte, calcolate erroneamente dalla CPC.

Oltre all'ammontare delle penalità, che la ricorrente contesta per i motivi già riassunti, la [REDACTED] AG ritiene pure sproporzionate le spese di controllo a fronte di sole tre lettere scritte dalla CPC alla ricorrente e ritenuto che ai vari tentativi di quest'ultima di avere un contatto telefonico successivamente alla decisione, la CPC non avrebbe mai dato seguito.

In chiusura la ricorrente evidenzia nel gravame una *"panoramica degli errori nel rapporto di controllo"* di cui si dirà se necessario nel prosieguo.

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 dicembre 2022, segnatamente la richiesta di ottenere documentazione in rapporto all'assunzione dei dipendenti [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]. In particolare, vengono richieste le copie delle buste paga e dei bonifici bancari, nonché delle giornaliere di cantiere relativamente ai periodi di assunzione indicati nella richiesta di informazioni.

La ricorrente procede ad inviare la documentazione richiesta il 21 dicembre 2022 comunicando che i dipendenti sono stati inquadrati nel CCL Tecnica della costruzione a fronte di una mail trasmessa dalla ditta acquisitrice che a sua volta precisava che *"i lavoratori erano stati impiegati presso la nostra ditta come manovali in appoggio ai nostri dipendenti fissi per l'esecuzione di lavori di posa carta catramata e resina"*.

La ricorrente ritiene di avere correttamente provveduto ad inquadrare i dipendenti in funzione esclusivamente delle mansioni svolte.

La CPC procede quindi alla verifica di tutta la documentazione raccolta e, con scritto 7 aprile 2023, comunica alla [REDACTED] AG che la ditta acquisitrice, la [REDACTED] Sagl, svolge attività che rientrano appieno nel CNM dell'edilizia e che per il principio dell'unità tariffale *"il CNM è applicabile a tutti i dipendenti dell'azienda e quindi anche a quei lavoratori che dovessero svolgere delle attività esenti dal campo di applicazione aziendale del CNM"*.

La CPC conclude che in funzione a quanto esposto ravvede delle violazioni degli artt. 42 e 25 CNM oltre che all'art. 25 CCL. Sempre nello scritto 7 aprile 2023 la CPC espone quindi le calcolazioni degli importi da reintegrare ai dipendenti in funzione dell'errata applicazione del CCL di settore.

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

Il 19 aprile 2021 la ██████████ AG prende posizione, ammette l'errata classificazione salariale, si scusa dell'accaduto e precisa che non vi sarebbe stata *"cattiva fede"* avendo seguito le indicazioni della ditta acquisitrice. Sempre la ricorrente ammette *"di non aver fatto alcuni controlli di routine che facciamo abitualmente, ci siamo fidati del cliente stesso"*.

4.

Preso atto della posizione assunta dalla ricorrente la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la ██████████ AG interpone ricorso il 30 giugno 2023.

5.

Durante l'udienza di discussione la ricorrente si ribadisce sostanzialmente nel ricorso e la CPC chiede la conferma della decisione impugnata. L'Arbitro richiama dalla CPC eventuali altre decisioni emesse a carico della ricorrente. La richiesta viene evasa il 2 agosto 2023. La ricorrente è già stata oggetto di decisioni di contravvenzione per violazione al CCL edilizia il 5 marzo 2019, l'11 febbraio 2020, il 24 febbraio 2022 ed il 4 aprile 2023.

6.

Quale premessa e ritenuto che nel ricorso la ██████████ AG afferma che la decisione prevede il pagamento delle differenze salariali, delle ore lavorate non pagate e dell'indennità pranzo, si precisa che la CPC non ha la base legale per imporre le reintegrazioni salariali tanto che l'invito a fornire alla CPC la prova dei reintegri non è contemplata negli 8 considerandi della decisione impugnata, unici parametri e decisioni che ricadono sotto la sfera di competenza di questo Arbitro. La problematica dei reintegri salariali è questione tra datore di lavoro e lavoratore che potrà semmai essere sottoposta dal lavoratore toccato al competente Giudice civile ma non risolta in questa sede.

Per questo motivo ci si può esimere dal verificare nel dettaglio le contestate divergenze di calcolo per quanto attiene alla retribuzione delle ore non lavorate ed all'indennità pasto se non, semmai, in funzione delle congruità e proporzionalità della penalità comminata. Ma di questo si dirà semmai in seguito.

7.

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.

8.

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.

9.

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.

0.

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. D'altronde è la stessa ricorrente a riconoscere di non aver svolto, su questi aspetti, gli usuali controlli di "routine".

Nel caso di specie, la ricorrente doveva conoscere l'attività preponderante della ditta acquisitrice, che tra l'altro risulta evidente dagli estratti del registro di commercio, proprio per poter definire il CCL da applicare.

Sempre per l'invocato art. 20 la ricorrente 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 della ditta acquisitrice 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 ed 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 motivo il ricorso va integralmente respinto.

11

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, la violazione di regole atte a garantire anche una concorrenza leale tra ditte del ramo e non da ultimo le recidive in cui la ditta potrebbe essere incorsa o se i lavoratori hanno o meno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro. Ciò detto e richiamato quanto esposto nei considerandi precedenti, questo Arbitro ritiene certamente equa la sanzione come inflitta nella decisione impugnata, sia dal profilo della penalità sia delle spese di controllo.

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 la ditta acquisitrice in una posizione favorevole rispetto ad altre ditte concorrenti che applicano il principio dell'unità tariffale come imposto dal CNM.

L'agire della ricorrente, tra l'altro più volte recidiva, 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.

Per questi motivi ad una ditta attiva nel settore del prestito di personale da tempo non può nemmeno essere riconosciuta l'invocata buona fede. La ditta sapeva bene ciò che doveva fare ed ha omesso di farlo dovendo addirittura chiedere alla ditta acquisitrice precisazioni circa le mansioni dei dipendenti per rispondere alle richieste della CPC a metà dicembre del 2022, confermando una tenuta ed una gestione amministrativa dei dati fondamentali per poter correttamente applicare il CCL PP ed il CCL delle ditte acquisitrici perlomeno impreciso.

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 30 maggio 2023 emessa dalla Commissione Paritetica Cantonale (CPC) nei confronti della [REDACTED] AG, [REDACTED], [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] AG, [REDACTED] SA, [REDACTED], [REDACTED]
- alla CPC nel ramo dell'edilizia principale del cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 21 novembre 2023

L'Arbitro Unico

Avv. Davide Corti

