

RICEVUTO

L'Arbitro Unico
nel ramo della posa piastrelle

18 OTT. 2023

Nominato giusta gli artt. 9 e segg. del Contratto Collettivo di Lavoro cantonale (CCL) nel ramo della posa piastrelle del cantone Ticino.

Chiamato a giudicare nella procedura dipendente dalla **decisione 11 maggio 2022 della Commissione Paritetica Cantonale** nel ramo della posa piastrelle del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

[redacted] (rappr. dall'avv. [redacted])
[redacted]

(incarto n. [redacted])

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza del 4 ottobre 2022.

Presenti per la CPC il signor Marco Rocca, per la ricorrente l'avv. [redacted] ed il Signor [redacted]

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 4 ottobre 2022 ritenuto che le parti hanno rinunciato a presentare delle conclusioni scritte o a chiedere un'udienza finale.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC 11 maggio 2022 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.-

Con decisione 11 maggio 2022 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 200.-- oltre a prelevare CHF 100.-- per spese procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che [redacted] nella determinazione degli importi salariali da corrispondere in caso di lavoro supplementare, avrebbe escluso le indennità giorni festivi e vacanze. E questo in violazione dell'art. 23 CCL.

Oltre ad accollare alla ricorrente penalità e spese di controllo di cui sopra, la CPC ordina "inoltre" alla [redacted] di "fornire la prova dell'avvenuto reintegro degli importi spettanti ai lavoratori [redacted] [redacted] come specificato nelle conclusioni, mediante la trasmissione dei bonifici bancari".

2.-

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 9 giugno 2021.

Con il ricorso la [REDACTED] chiede l'annullamento della decisione impugnata.

In buona sostanza la ricorrente sostiene che il CCL piastrelle *“non prevede alcuna espressa regolamentazione che stabilisca quali supplementi salariali in caso di ore straordinarie vanno considerati nel determinare l'ammontare della maggiorazione salariale a seconda della tipologia di salario”*.

E quindi, che nessun supplemento per vacanze o giorni festivi vada aggiunto al salario base per la determinazione dell'importo da versare a titolo di ore supplementari straordinarie effettuate nell'ambito dei contratti remunerati con il salario mensile fisso, al contrario di quelli previsti a ore.

Sempre stante la ricorrente, l'importo mensile versato al dipendente nei contratti a salario fisso già comprende le vacanze ed i giorni festivi. Durante questi periodi il dipendente riceve infatti il salario pieno.

Ciò premesso, la ricorrente solleva una serie di censure ritenute che a suo dire né la LL con relative ordinanze, né il CO prevedono di considerare nel salario base per fissare i supplementi per lavoro straordinario le indennità per vacanze e giorni festivi. Sempre a dire della [REDACTED] l'unico supplemento che può essere aggiunto è quella della tredicesima mensilità di fatto accordato dalla ricorrente a tutti i dipendenti.

Sulle altre motivazioni addotte nel ricorso si dirà se necessario.

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 da un controllo aziendale relativo agli anni 2020 e 2021 eseguito il 15 ottobre 2021 durante il quale vengono ravvisate alcune criticità nella corretta applicazione del CCL, segnatamente un errato calcolo delle indennità per ore supplementari (art. 23 CCL), il mancato riconoscimento del salario per assenze inevitabili (art. 28 CCL) ed il pagamento dei giorni di vacanza (art. 26 cpv. 5 lett. e CCL).

4.-

La ricorrente prende posizione l'11 novembre 2021 contestando le basi di calcolo adottate dalla CPC nella determinazione degli importi dei salari che devono essere riconosciuti in caso di lavoro supplementare (art. 23 CCL). Per le altre violazioni riscontrate in sede di controllo la ditta fornisce delle giustificazioni fatte proprie dalla CPC che infatti motiva la penalità adottata con la decisione impugnata unicamente per ravvisate violazioni all'art. 23 CCL e per la mancata trasmissione di documentazione (art. 7 cpv. 1 CCL).

5.-

Preso atto di quanto sopra il 19 novembre 2021 la CPC chiede alla ricorrente di inviare copia dei conteggi paga di alcuni dipendenti controllati a campione, di modificare le giornaliere e ritiene liquidato il pagamento in ritardo dei salari a fronte delle motivazioni fornite.

6.-

La risposta giunge il 25 novembre 2021. La ricorrente allega i conteggi dei salari richiesti ed i bonifici per i mesi di maggio e giugno 2019 precisando che lo stipendio dei dipendenti è uno stipendio fisso con grado di occupazione al 100% e che sulle buste paga viene calcolata un'indennità del 25% per le ore supplementari *"sulle quali come già detto viene calcolata la parte di tredicesima ma sulle quali non aggiungiamo festivi e vacanza perché già pagate nel fisso"*.

7.-

Con scritto 10 dicembre 2021 la CPC si ribadisce nella sua posizione e chiede nuovamente alla ricorrente di *"correggere il calcolo adottato sinora per la determinazione dell'indennità per lavoro supplementare e dare dimostrazione alla Commissione di aver provveduto al pagamento delle differenze salariali"*.

8.-

L'11 maggio 2022 la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la [REDACTED] [REDACTED] interpone ricorso il 9 giugno 2022.

9.-

Durante l'udienza di discussione del 4 ottobre 2022 la ricorrente si ribadisce sostanzialmente nel ricorso e la CPC nella decisione adottata.

10.-

Preliminarmente si rileva che l'art. 8 CCL prevede che, riscontrata la violazione a disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere i propri impegni contrattuali (art. 8 cpv. 1). Parallelamente la CPC può infliggere la sanzione dell'ammonizione, della pena convenzionale ed in casi gravi ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri (art. 8 cpv. 2).

Sempre quale premessa, va detto che nel caso che ci occupa tutti i dipendenti controllati e richiamati nella decisione impugnata sono al beneficio di un salario mensile fisso. Le norme legali richiamate di seguito riguardano quindi i salariati su base mensile fissa.

Nel dettaglio.

L'art. 23 CCL prevede che i lavoratori abbiano diritto a supplementi salariali del 25% per le ore straordinarie prestate. L'articolo non precisa altro e rinvia a quanto disposto dalla Legge federale sul lavoro (LL).

La LL, al suo art. 13, dispone il medesimo concetto, mentre che l'art. 33 cpv. OLL 1 al marginale *"Calcolo del supplemento salariale"* sancisce il principio secondo cui nel salario a cottimo, il supplemento salariale è, di regola, calcolato secondo il salario

all'ora conseguito in media durante il periodo di paga senza indennità di residenza, indennità di economia domestica né indennità figli.

L'art. 321c cpv. 3 CO obbliga il datore di lavoro, se il lavoro straordinario non è compensato o se non è stato disposto altrimenti, a pagare il salario normale più un supplemento di almeno un quarto.

L'art. 33 CCL prevede che i lavoratori ricevano una tredicesima mensilità corrisposta a fine anno come mensilità supplementare corrispondente a un intero salario mensile medio. Sulla tredicesima mensilità non è versata nessuna indennità di vacanza.

L'art. 36 CCL prevede l'obbligo del salario mensile dopo tre mesi di assunzione e fissa il coefficiente di trasformazione.

Se non che Indicazioni relative alla legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2 emesse dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) precisano che l'art. 13 LL fissa nel 25% il supplemento dovuto al lavoratore per lavoro straordinario mentre che le modalità di calcolo del supplemento salariale sono regolate dall'art. 33 OLL1.

A tale riguardo, nelle sue indicazioni, la SECO precisa che la questione del supplemento salariale si pone soprattutto per quanto riguarda i lavoratori che, come nel caso in esame, ricevono uno stipendio mensile. Secondo la SECO, poiché il lavoro straordinario non si svolge nello spazio di mesi ma di ore o eventualmente di giorni, quale salario di base per poi calcolare il supplemento del 25% dovrà essere preso il salario orario o eventualmente giornaliero. Il salario orario viene calcolato sulla base del salario mensile. *"La tredicesima mensilità e le eventuali componenti salariali variabili come le provvigioni o i bonus vanno fatte confluire in questa base di calcolo"* (Indicazioni SECO ad art. 33 OLL, pag. 133).

Considerato che, come ravvisato anche dalla ricorrente, l'art. 23 CCL non precisa alcuna base di calcolo sulla quale calcolare il salario determinante per fissare i supplementi per lavoro straordinario ma si limita ad un rimando generico alla LL e dispone che per il calcolo dei supplementi va convertito il salario mensile in salario orario, ne viene che la CPC può sostenere e motivare il sistema di calcolo adottato nel CCL piastrelle proprio sulla base delle citate indicazioni SECO giacché il supplemento per lavoro straordinario ben può essere considerato *una componente salariale variabile* a cui fa cenno la SECO nel suo commentario.

Commentario che si richiama oltretutto ad una consolidata giurisprudenza del Tribunale federale laddove per salario determinante ex art. 321c cpv. 3 CO l'Alta Corte federale intende, fatto salvo accordo contrario, il salario comprensivo di tutti gli elementi che compongono la retribuzione obbligatoria dovuta dal datore di lavoro, ivi compresa la tredicesima e tutte le indennità previste contrattualmente in relazione al contratto di lavoro nelle quali si possono certamente annoverare le indennità vacanze e festivi (TF8C_319/2016, del 3.4.2017, consid. 5; TF 4A_268/2012 dell'11.9.2012, consid. 8.1 e TF4A_352/210, del 5.10.2010, consid. 3).

Non vi può essere infatti alcun dubbio sul fatto che sia l'indennità per vacanze sia quella per giorni festivi siano state contrattualmente previste nel CCL (artt. 26 e 27) e che non possa sussistere alcun accordo in deroga a questi obblighi considerato si tratta di disposizioni decretate d'obbligatorietà generale.

Ne viene, tutto ciò premesso, che il ricorso non può essere accolto e la decisione impugnata confermata.

11.-

Richiamato quanto esposto ai considerandi precedenti questo Arbitro ritiene equa una sanzione di CHF 200.-- con l'accollo di spese di controllo per CHF 100.-- anche per il fatto che, oltre alla violazione dell'art. 23 CCL, alla ricorrente è pure stata contestata una violazione dell'art. 7 cpv. 1 CCL, di fatto non contestata e già di per se sufficiente a legittimare la congruità della pena irrorata.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1. Il ricorso è integralmente respinto.

Di conseguenza:

la decisione 11 maggio 2022 dalla CPC è confermata.

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.

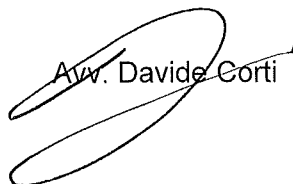
4. Intimazione:

[REDACTED]

- alla CPC nel ramo della posa di piastrelle del cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 17 ottobre 2023

L'Arbitro Unico


Aww. Davide Corti