

Arbitro Unico
per l'edilizia e genio civile

Nominato giusta l'art. 10 del Contratto Collettivo di Lavoro cantonale (CCL) nel ramo dell'edilizia e genio civile:

Chiamato a giudicare nella procedura dipendente dalla **decisione di data 18 ottobre 2016** con la quale **la Commissione Paritetica Cantonale (CPC)** nel ramo dell'edilizia e genio civile ha fatto obbligo alla [REDACTED] di inquadrare i lavoratori [REDACTED] in classe salariale "B" pagando ai dipendenti la differenza salariale, trasmettendo alla CPC copia dell'avvenuto pagamento. Sempre per i predetti lavoratori la CPC faceva pure obbligo alla ricorrente di *"spiegare il pagamento del 25% sull'importo di 27.57. Ricordando che il supplemento salariale deve essere calcolato sul salario orario lordo (100%)"*. Per questo la CPC ha inflitto una penalità di CHF 500.-- oltre spese di procedura di CHF 150.-- alla [REDACTED]

contro

[REDACTED]

Citati i rappresentanti della ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale alle udienze del 26 settembre 2017 e del 4 maggio 2018 .

Presenti il direttore della CPC, avv. Alessandro Capelli. Per la ricorrente [REDACTED]

Chiusa l'istruttoria il 4 maggio 2018 dopo aver constatato che non vi erano prove da assumere oltre a quelle in atti al termine della citata udienza ed avendo espressamente le parti presenti rinunciato a presentare conclusioni scritte e/o essere convocate ad un'udienza finale.

Posti i punti di questione:

se la decisione della CPC di categoria del 18 ottobre 2016 deve essere confermata o annullata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia:

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1. Con la decisione in oggetto, la CPC, previo esame dell'intero incarto (aperto, a fronte di una segnalazione dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro) e ravvisando violazioni al CCL di categoria, segnatamente in particolare nella classificazione salariale dei dipendenti [REDACTED] ha fatto obbligo alla [REDACTED] di inquadrare i predetti lavoratori in classe salariale "B". Per i medesimi dipendenti la CPC ha richiesto alla ricorrente di *spiegare il pagamento del 25% sull'importo di 27.57. Ricordando che il supplemento salariale deve essere calcolato sul salario orario lordo (100%)* e, unicamente

per il lavoratore [REDACTED] *“di rimanere in attesa della prova dell’avvenuta riscossione dell’assegno”*.

2. Come detto la fattispecie trae origine da una segnalazione dell’USML. Al fine di verificare la corretta applicazione dei disposti del CCL di categoria, la CPC ha richiesto, con scritto 22 aprile 2016, alla ricorrente copia della notifica USML, curriculum vitae, contratto di missione, copia buste paga e giornaliero (registro ore di lavoro), tra gli altri, anche dei dipendenti [REDACTED] e [REDACTED]

La documentazione viene inoltrata dalla ricorrente nel corso del mese di aprile del 2016.

Previo esame della documentazione inoltrata la CPC, con scritto 17 giugno 2016, chiede alla ricorrente, per [REDACTED] di esporre le ragioni per le quali un lavoratore con esperienza quasi trentennale è stato classificato come “manovale ed invita la ricorrente a pagare il supplemento del 25% per superamento dell’orario di lavoro giornaliero e di trasmettere copia del versamento bancario. Nel medesimo scritto la CPC chiede, per [REDACTED] di rivedere le giornaliere con il corretto inserimento delle ore di lavoro che ritiene non correttamente indicate e di integrare i pagamenti con il versamento del 25% per le ore supplementari prestate. Per [REDACTED] la CPV si limita a invitare la ricorrente a pagare il supplemento del 25% per ravvisate ore supplementari non correttamente retribuite.

La ricorrente prende posizione allo scritto 17 giugno 2016 con osservazioni dell’11 luglio 2016. Per quanto attiene al dipendente [REDACTED] la [REDACTED] precisa che lo stesso non avrebbe fornito alcun curriculum vitae al momento del colloquio, che l’esperienza lavorativa di svariati anni nell’edilizia sarebbe stata ricostruita durante il colloquio di assunzione (lavoro nell’edilizia in Italia dal 2000 al 2011 e dal 2011 al 2015 in Svizzera presso la [REDACTED] di [REDACTED]) ma che i richiesti documenti circa la comprova di tali esperienze lavorative non sarebbero *“mai stati portati”*. Il lavoratore ha per contro sottoscritto una dichiarazione nella quale dichiara di *“accettare l’allegata proposta di lavoro formulatami dalla [REDACTED] e di essere stato reso attento da quest’ultima riguardo al fatto che le mansioni che dovrò svolgere esulano dalle mie esperienze e formazione pregresse in questo ambito”*. Alle osservazioni vengono allegate le buste paga e la ricevuta di pagamento relativamente alle ore supplementari richiamate nello scritto 17 giugno 2016 della CPC. Per il dipendente [REDACTED] la ricorrente allega le buste paga e le ricevute di pagamento delle *“ore di differenza”*. Mentre che per [REDACTED] la ricorrente prende posizione relativamente al calendario di lavoro ed alle ore effettivamente prestate ribadendo che anche in questo caso il dipendente non avrebbe fornito un curriculum vitae ma sottoscritto dichiarazioni sostitutive analoghe a quelle rese da [REDACTED]

Ciò detto, malgrado le precisazioni fornite, la CPC emette la decisione impugnata.

3. La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 16 novembre 2016 con il quale la stessa si oppone, tra le altre cose ed in particolare, agli inquadramenti salariali pretesi dalla CPC per i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED]

Il sunto del gravame ricalca le osservazioni già presentate e di cui si dirà in seguito.

Si anticipa da subito che di seguito verranno unicamente valutate le motivazioni addotte relativamente all’inquadramento salariale dei dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] ritenuto che a

mente di questo Arbitro non possono essere ritenute decisioni in senso giuridico dei semplici “inviti” rivolti alla ricorrente di fornire ulteriore spiegazioni relativamente al “pagamento del 25% sull’importo 27.57. Ricordiamo che il supplemento salariale deve essere calcolato sul salario orario lordo (100%)”, ancorché contenuti nei dispositivi della decisione impugnata. Tanto più che dalle motivazioni della decisione 18 ottobre 2016 non è dato comprendere il motivo per cui in una decisione finale che sancisce una penalità a fronte di accertate violazioni sia richiesto alla ricorrente di fornire ulteriori “spiegazioni” su fattispecie che appaiono quindi non ancora accertate e che di conseguenza non potevano portare ad una decisione di penalità. Oltretutto, da ultimo ma non per ultimo, si rileva che avendo richiesto di fornire “spiegazioni” in una decisione finale la CPC non ha, perlomeno su questi aspetti, garantito alla ricorrente il diritto al contraddittorio. La penalità è stata emessa senza alcuna precisazione e quindi anche a fronte di violazioni non ancora accertate come quelle riportate ai dispositivi della decisione impugnata 1b), 2b), 2c) e 3b).

La richiesta di annullamento della decisione impugnata relativamente ai dispositivi 1b), 2b), 2c) e 3b) è accolta.

4. Per quanto attiene invece ai dispositivi 1a), 2a) e 3a) in cui la CPC impone alla ricorrente che i dipendenti [REDACTED] vengano inseriti in classe salariale B vanno esaminate nel dettaglio le motivazioni addotte anche in sede ricorsuale dalla ricorrente, differenziando i dipendenti toccati dalla decisione. Come detto il gravame 16 novembre 2016 ricalca nella sostanza le osservazioni 11 luglio 2017.

Per il lavoratore [REDACTED] la ricorrente ribadisce che lo stesso è stato inserito in classe salariale C malgrado un’esperienza maturata in Italia nel ramo edile non avendo fornito alcun documento a comprova delle sue specifiche qualifiche. La ricorrente ricorda che il lavoratore si era presentato senza esibire un curriculum vitae. Il dipendente al momento dell’assunzione avrebbe riferito di aver “*svolto lavori da edile senza però specificare nient’altro*”. Sempre a detta della ricorrente non sarebbe stato possibile ricostruire qualifiche e competenze.

Per il lavoratore [REDACTED] la ricorrente rileva che anch’esso si sarebbe presentato sprovvisto di curriculum vitae e documenti comprovanti le precedenti qualifiche. Il dipendente non avrebbe fornito, malgrado le richieste della ricorrente, alcun documento comprovante le qualifiche in ambito edile e di conseguenza sarebbe stato informato che senza tale documentazione non lo si poteva che inserire nella categoria salariale più bassa (C), quella appunto di manovale.

Per il lavoratore [REDACTED] la ricorrente ricalca quanto sostenuto per i precedenti dipendenti, segnatamente che lo stesso non avrebbe fornito alcun curriculum vitae e che quindi durante il colloquio di assunzione sarebbe stato reso attento della necessità di “*dover certificare la sua esperienza lavorativa al fine di poter determinare la sua classe salariale*” e che la mancanza di documenti comprovanti le sue qualifiche non hanno permesso che un suo inquadramento in classe salariale “C”.

Al ricorso vengono poi allegate dichiarazioni rese dai menzionati dipendenti a comprova di quanto dianzi riportato.

5. Come detto in entrata la ricorrente si è presentata alle udienze del 26 settembre 2017 e 4 maggio 2018 in cui ha ribadito la propria posizione precisando che le dichiarazioni autonomamente rese dal dipendente nel suo CV non sono a se stanti vincolanti per la classificazione salariale, ritenuto che in ogni caso il lavoratore è tenuto a presentare i

documenti giustificativi che comprovano esperienza e formazione nel rispetto del suo onere probatorio.

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

6. L'art. 43 del CNM prevede che *“l'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta al momento dell'assunzione dal datore di lavoro”*. Dal canto suo l'art. 42 CNM, in vigore al momento dei fatti oggetto dell'impugnata decisione, prevede che in categoria salariale “C” siano esclusivamente inseriti quei *“lavoratori senza conoscenze professionali”*. Mentre che la classe salariale “B” è da attribuire a quei *“lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale e che per le loro buone qualifiche vengono promossi dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro”*.

Ora, è ben evidente come l'onere di qualificare il lavoratore secondo le classi salariali evidenziate nell'art. 42 CNM spetti al datore di lavoro in funzione dell'art. 43 CNM. In tale contesto il datore di lavoro è tenuto a disporre di tutte le informazioni necessarie ad adempiere questo compito, come detto, impostogli dal CNM. Per tutt'e tre i casi di specie e prima di assumere il dipendente la ricorrente avrebbe quindi dovuto porsi la preliminare questione a sapere se i lavoratori potevano essere considerati senza conoscenze professionali tanto da poterli inserire in classe salariale “C”.

A quel momento e come si rileva dai moduli di assunzione compilati dalla ricorrente medesima, [REDACTED] veniva menzionato quale *“lavoratore edile”* attivo in Italia con questa qualifica dal 2000 al 2011. Lo stesso dicasi per [REDACTED] indicato quale *“artigiano in Italia lavoratore edile”* per un periodo di ben 15 anni. Anche il terzo dipendente [REDACTED] viene qualificato quale *“artigiano muratore carpentiere edile”* attivo dal 1996 al febbraio del 2016. Indipendentemente dalla loro completezza le indicazioni fornite alla ricorrente dai citati lavoratori sono di per se più che sufficienti ad escludere che gli stessi possano essere inseriti in una classe salariale propria esclusivamente a lavoratori senza alcuna conoscenza professionale in ambito edile. In altre parole - classe - propria a quei lavoratori che mai hanno lavorato nell'edilizia. Il che non è certamente il caso considerato quanto riportato dalla ricorrente medesima sui rispettivi formulari di assunzione.

Il fatto poi che i dipendenti non abbiano consegnato i rispettivi CV (che per tutti e per stessa ammissione della ricorrente non sono stati né allestiti né consegnati) non può essere accolta quale valida motivazione a sostegno del loro inserimento in classe salariale “C”. Come detto l'onere di procedere alla classificazione salariale al momento dell'assunzione spetta alla ricorrente che è quindi tenuta a raccogliere le informazioni per potervi procedere.

In altre parole l'obbligo delle agenzie di collocamento di applicare il CCL con particolare riguardo ai salari minimi, imponeva ed impone alla [REDACTED] particolare rigore nell'assunzione di dipendenti quando questi si presentano al colloquio d'assunzione addirittura senza curriculum vitae e senza nessun ulteriore documento e nemmeno riescono verbalmente a ricostruire, ancorché sommariamente, le attività precedentemente svolte; attività che sono state comunque, e per tutti, prestate in ambito edile per oltre dieci anni.

Che si tratti di reticenza del lavoratore o negligenza del datore di lavoro poco importa. Sta di fatto che assumere personale edile che riferisce essere stato occupato nell'edilizia per oltre un

decennio inserendoli nella classe propria a lavoratori senza alcuna conoscenza professionale motivando tale modo di procedere con il fatto che i dipendenti non hanno consegnato i CV e non hanno saputo fornire informazioni sulle tipologie di lavoro svolto, rappresenta - a mente di questo Arbitro - una chiara violazione dell'art. 42 CNM. E questo indipendentemente dal fatto sia il lavoratore ad essere tenuto a presentare i documenti giustificativi che comprovano esperienza e formazione nel rispetto del suo onere probatorio.

Il ricorso va pertanto respinto relativamente ai dispositivi 1a), 2a) e 3a), segnatamente si conferma la decisione della CPC nel senso che i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] vanno inseriti in classe salariale "B" con conseguente obbligo per la ricorrente di integrare la differenza salariale con invio alla CPC dei relativi giustificativi.

7. Per i motivi di cui sopra la penalità comminata nella decisione impugnata viene ridotta da CHF 500.-- a CHF 300.-- (considerando 4). Viene per contro integralmente confermato l'obbligo per la ricorrente di rifondere alla CPC l'importo di CHF 150.-- a titolo di tasse e spese procedurali (considerando 5).
8. Considerato che la procedura si è svolta con un dispendio di tempo rientrante nella norma e senza particolare istruttoria, le spese di giudizio vengono contenute in CHF 500.-- e poste a carico della ricorrente in ragione di CHF 300.-- la rimanenza a carico della CPC.

Per questi motivi,

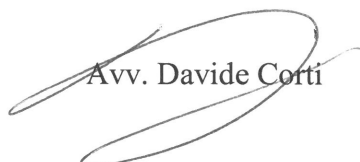
SI DECIDE

- 1. Il ricorso è parzialmente accolto ai sensi dei considerandi.**
- 2. Le spese di CHF 500.-- della procedura ricorsuale sono poste a carico della ricorrente in ragione di CHF 300.--, e CHF 200.-- a carico della CPC.**
- 3. Non si assegnano ripetibili.**
- 4. Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex art. 389 CPC.**
- 5. Intimazione:**

[REDACTED]
- Commissione Paritetica Cantonale, Bellinzona.

Lugano, 17 maggio 2018

L'Arbitro Unico


Avv. Davide Corti