

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 29 novembre 2022 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

████████ Sagl, ██████████ 2, ██████████

(incarto n. 2 ██████████)

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza del 23 febbraio 2023.

Presenti il Direttore della CPC, avv. Alessandro Capelli, Bellinzona. Per la ricorrente, i Signori ██████████ e ██████████.

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 23 febbraio 2023 ritenuta la comunicazione dell'Arbitro di riservarsi di decidere sia sulla richiesta di edizione della ricorrente sia sul merito della procedura.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 23 febbraio 2023 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 29 novembre 2022 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 4'100.- - oltre a prelevare CHF 410.-- per spese di controllo e procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la ██████████ Sagl non avrebbe ossequiato ad una serie di disposti contrattuali, segnatamente all'ad. 17 CCL (orario di lavoro), all'ad. 18 CCL (ore flessibili), all'ad. 24 CNM (orario di lavoro annuale) ed all'ad. 47 CNM (retribuzione e pagamento del salario).

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 29 dicembre 2022.

Con il ricorso la ██████████ Sagl chiede l'annullamento della decisione avversata.

In buona sostanza la ricorrente, nelle motivazioni ricorsuali, premette che prima del controllo aziendale del 2020 è stato effettuato un controllo nel 2013 in cui non sono state riscontrate le infrazioni ravvisate nel 2020 pur utilizzando lo stesso metodo di calcolo per le ore flessibili utilizzato nel 2020, contestato dalla CPC. Le violazioni riscontrate riguardano, appunto e come detto, gli artt. 17 e 18 CCL e gli artt. 24 e 47 cpv. 2 CNM. La ricorrente segnala poi di aver richiesto, a più riprese, alla CPC di ottenere ragguagli e spiegazioni *"in merito al calcolo dei saldi delle ore flessibili e delle ore supplementari"* senza ottenere alcuna risposta.

Fatta la premessa di cui sopra la ricorrente, nel merito delle contestazioni sollevate, ripropone il calcolo delle ore flessibili, il saldo delle ore supplementari ed il conteggio e liquidazione ore flessibili e supplementari per i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED]. I saldi da riconoscere ai dipendenti secondo i calcoli della ricorrente sono inferiori rispetto a quelli evidenziati dalla CPC nella decisione impugnata. Su questo aspetto la ricorrente ribadisce che in ogni caso la CPC non ha ravvisato alcun errore nei calcoli come da lei esposti nei controlli effettuati sia prima sia dopo quello del novembre del 2020. Elemento che a dire della [REDACTED] Sagl non sarebbe stato tenuto in considerazione nella commisurazione della pena e che, qualora avvenuto, sarebbe stato commesso *"in perfetta buona fede senza voler arrecare alcun pregiudizio o danno ai collaboratori coinvolti"*.

In relazione alla mancata tenuta delle giornaliere di cantiere per il lavoratore [REDACTED] la ricorrente censura la decisione impugnata sostenendo che il dipendente svolgerebbe funzioni direttive *"sia in cantiere che in ufficio"*, è il titolare dell'azienda e si *"occupa della direzione dei lavori, della parte gestionale ed amministrativa, nonché funge da capo sui cantieri"*. Secondo la ricorrente il dipendente Costa non è soggetto al CCL rientrando, le funzioni da questo svolte, nelle eccezioni previste dal CNM sull'assoggettamento personale.

In punto alla mancata produzione dei giustificativi contabili attestanti il versamento del salario a [REDACTED], la [REDACTED] Sagl ripropone la censura precedente aggiungendo che *"il suo stipendio viene versato dopo aver dato la precedenza in particolare al pagamento degli stipendi del personale...e fatto fronte alle necessità aziendali"*.

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 2019 e 2020 esperito il 16 novembre 2020 dalla CPC presso la ricorrente.

A fronte di quanto contenuto e constatato nel rapporto di controllo tra le parti si è instaurato un fitto scambio di corrispondenza di cui vengono ripresi gli atti essenziali a dirimere la vertenza.

Con scritto 3 febbraio 2021 e preso atto delle osservazioni espresse dalla ricorrente in sede di controllo e successivamente, la CPC richiede, al fine di completare le verifiche dei dati raccolti, copia del bonifico che attesti l'accredito per correzione LPP al dipendente [REDACTED], copia di un resoconto con i totali delle ore flessibili e delle ore supplementari per il 2019 ed il 2020 e copia di un modello di giornaliera.

La ricorrente procede ad un invio parziale di documentazione e formula alcune osservazioni con particolare riferimento alle riscontrate e contestate violazioni degli artt. 17 e 18 CCL. A riguardo la CPC, con scritto 12 marzo 2021, chiede nuovamente alla [REDACTED] Sagl l'invio

di un resoconto con i totali delle ore flessibili e delle ore supplementari per il 2019 ed il 2020.

In risposta la ricorrente ribadisce la posizione espressa con mail del 1. aprile 2021 e ripropone le calcolazioni effettuate ossia *"che il saldo delle ore flessibili per gli anni 2019 e 2020 pari a 69 ore è stato bonificato al signor [REDACTED] con il conteggio dello stipendio del mese di marzo 2012 applicando il supplemento del 25%".*

Ciò premesso, nel suo successivo scritto 2 giugno 2021 la CPC precisa la sua posizione, riassume le norme giuridiche applicabili e dettaglia la metodologia di calcolo adottata nel conteggio delle ore mensili nel contesto della gestione del calendario con ore flessibili e conteggio ore straordinarie.

Il tenore dello scritto di cui sopra è il seguente: *"Le ore da calendario rappresentano le ore da garantire ai lavoratori, nel vostro caso le stesse sono da retribuire tramite salario mensile. Le ore lavorate oltre a quelle indicate da calendario sono ritenute supplementari, e vanno riservate a salario orario base +25% + indennità. Le ore flessibili rappresentano un saldo annuo (90 ore) dal quale possono essere scalate le ore perse per intemperie, a causa della rottura di un macchinario o per esigenze aziendali. Alla fine dell'anno le ore lavorate eccedenti le 2'054 vanno compensate a salario base o in tempo libero entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel vostro conteggio ore 2020 per il lavoratore [REDACTED] le diverse tipologie di ore vengono considerate complessivamente, deducendo per esempio 50 ore, che in realtà andrebbero garantite. Alla fine dei conteggi risulta un saldo di -2.5 ore che viene poi dedotto dal salario del lavoratore. Questa tipologia di conteggio non è conforme ai disposti contrattuali. Rinnoviamo pertanto l'invito a voler allestire i conteggi dettagliati delle ore flessibili e delle ore supplementari per gli anni 2019 e 2020, secondo le indicazioni fornitevi sulla corretta applicazione dei disposti contrattuali".*

La [REDACTED] Sagl prende posizione il 17 giugno, ripropone il calcolo da essa effettuato e conclude sostenendo che *"dal momento che non abbiamo interpretato correttamente l'utilizzo del calendario aziendale con le ore flessibili e dopo averne parlato con la vostra signora [REDACTED] abbiamo optato per l'anno 2021 di utilizzare unicamente il calendario sezionale base con 2064 ore annuali".*

La CPC precisa nuovamente e nel dettaglio alla ricorrente le basi di calcolo e le norme applicabili a comprova che dalla documentazione in atti emerge che la ricorrente ha una gestione delle ore flessibili che diverge con quanto previsto dal CCL di categoria. Lo scritto, di cui si dirà se necessario, porta la data del 18 novembre 2021. In tale contesto la CPC aggiunge poi di non essere ancora in possesso dei richiesti giustificativi contabili a conferma del pagamento dei salari per i mesi da giugno a dicembre per i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED], ravvisando pure la mancanza delle giornaliere e dei bonifici che attestano il pagamento dei salari a favore di [REDACTED] precisando che *"i soci titolari ed i gerenti di una SA o Sagl impiegati attivamente in cantiere sono a tutti gli effetti dipendenti della stessa e di conseguenza assoggettati al CCL".*

Con scritto 16 dicembre 2021 la ricorrente, facendo riferimento al controllo effettuato nel 2013 ribadisce che in tale contesto la CPC non ha ravvisato alcuna violazione del sistema di calcolo pur avendo ritenuto che la ricorrente già adottava il calendario ore flessibili.

Su questo controverso aspetto le parti prendono ulteriormente posizione il 2 ed il 30 maggio 2022 e si ribadiscono sostanzialmente nelle proprie precedenti allegazioni.

4.

Il 29 novembre 2022 la CPC emette la decisione impugnata sulle questioni che ancora ritiene violino il CNM e/o il CCL. Come detto, la ██████ Sagl interpone ricorso il 29 dicembre 2022.

5.

Durante l'udienza di discussione del 23 febbraio 2023, la ricorrente si ribadisce sostanzialmente nel ricorso e nelle osservazioni presentate e la CPC chiede la conferma della decisione impugnata.

6.

In ragione di quanto sopra ed al fine di dirimere il contenzioso è preliminarmente necessario comprendere quale calendario è stato effettivamente notificato ed adottato dalla ricorrente, tenuto conto del fatto che, per prassi nota alle ditte e codificata, qualora alla CPC non venga notificato nulla è presupposto l'adozione del calendario sezionale base.

La necessità di definire il calendario adottato per il periodo del controllo, segnatamente per il 2019 ed il 2020, sta nel fatto che, benché sul rapporto sia stato indicato dall'ispettore incaricato il calendario flessibile, la ricorrente ha effettuato i propri conteggi applicando di fatto il calendario sezionale di base adottando lo stesso sistema di calcolo già adottato nel 2013 quando, a suo dire, adottava un calendario flessibile ed è stata oggetto di un controllo senza che gli ispettori ravvisassero alcuna violazione del CCL.

Ora, dai documenti in atti, in particolare dallo scritto 31 gennaio 2019 e 28 gennaio 2020 inviati dalla CPC alla ricorrente *"si dichiara che per l'anno corrente, il calendario di lavoro applicato è il seguente: Sezionale con flessibilità (2144 ore annuali)"*. Le certificazioni sono conseguenti alle autocertificazioni predisposte dalla ricorrente che, sia per il 2019 sia per il 2020, indicano quale calendario di lavoro il *"Sezionale con flessibilità (2144 ore annuali)"*.

Appare quindi inequivocabile che per gli anni 2019 e 2020 si dovrà analizzare se la ricorrente ha effettuato le calcolazioni degli stipendi e delle ore supplementari in ossequio alle norme del CCL applicabili ad un calendario con ore flessibili. Il che trova pure conferma nell'affermazione della ██████ Sagl laddove precisa a più riprese che solo dal 1. gennaio 2021 la ditta si è dotata del calendario di base.

A scanso di ogni equivoco va sgomberato il campo da una censura preliminare sollevata dalla ricorrente e meglio che la stessa potrebbe trarre diritti dal fatto che in un controllo del 2013, pur avendo adottato un calendario flessibile ma adottato lo stesso sistema di calcolo che nel 2019 e 2020 non sia stata sanzionata. L'invocata buona fede da parte della ricorrente non può godere di protezione considerato che, come accertato, nelle due autocertificazioni per gli anni 2019 e nel 2020, la stessa ha espressamente indicato di volersi dotare del calendario con ore flessibili. E se lo ha certificato lo ha certamente fatto con piena cognizione di causa, segnatamente conoscendo i dettami del CCL che regolano questo particolare modo di retribuzione e calcolo dei salari che è in effetti una deroga al calendario di base. L'esito del controllo del 2013 non può quindi influire sulla presente decisione.

Neppure la seconda censura, ancorché generica, circa l'impossibilità o difficoltà di conoscere i metodi di calcolo adottati dalla CPC nel giungere alle proprie conclusioni può essere condivisa.

Con scritto 2 giugno 2021, qui riportato per esteso, la CPC non solo ha evidenziato nel dettaglio tutte le basi di calcolo ma ha ripreso le norme applicabili. Precisazione che, sempre

la CPC, ha di nuovo esposto in un altrettanto circostanziato scritto del 18 novembre 2021. Oltretutto e come detto, il fatto che la ricorrente abbia autocertificato alla CPC di volersi dotare di un calendario con ore flessibili non può che presupporre una conoscenza precisa del calcolo che avrebbe dovuto adottare nel calcolare i salari e le ore straordinarie scegliendo appunto di adottare questo sistema salariale in deroga al calendario di base.

Detto questo, il sistema adottato dalla ricorrente non è conforme al calendario scelto e viola quindi il CCL ai suoi artt. 17 e 18 già solo per il fatto che la CPC parte da un monte ore di 2054 annue, oltre a 90 ore in più che possono essere lavorate o utilizzate per compensare delle ore perse per flessibilità aziendale, mentre la ricorrente parte da un monte ore diverso e retribuisce le ore in più applicando il supplemento salariale del 25%, solo parzialmente, violando appunto i precitati disposti contrattuali.

Tutto ciò premesso, risulta invero accertato che il sistema di calcolo adottato dalla ricorrente la mette in difetto del pagamento di ore supplementari effettuate dai lavoratori come andrebbero ritenute nel calendario con ore flessibili.

Su questo aspetto il ricorso è respinto.

In merito invece al mancato rilevamento delle ore giornaliere con la compilazione dei necessari documenti e del mancato invio dei bonifici attestanti il regolare pagamento degli stipendi per il dipendente [REDACTED], va detto che le motivazioni della ricorrente a riguardo cadono nel vuoto.

Sostenere infatti che il versamento del salario al lavoratore [REDACTED] viene effettuato solo dopo aver dato la precedenza, in particolare, al pagamento degli stipendi del resto del personale e fatto fronte alle necessità aziendali, significa di fatto scaricare sul dipendente un rischio aziendale che non può che rimanere in capo all'azienda.

E che [REDACTED] debba essere a tutti gli effetti annoverato tra i dipendenti della ricorrente con operatività sui cantieri è la stessa ricorrente ad asserirlo quando osserva che il dipendente è attivo *"sia in cantiere che in ufficio"* e si *"occupa della direzione dei lavori, della parte gestionale ed amministrativa, nonché funge da capo sui cantieri"*.

A ben vedere quindi già solo dalle dichiarazioni della ricorrente il dipendente [REDACTED] è certamente più attivo sui cantieri dove svolge diverse e maggiori mansioni rispetto a quelle amministrative. D'altronde la ricorrente non ha portato alcuna prova che possa confermare una prevalenza di attività amministrativa del dipendente rispetto a quella sui cantieri.

Non competendo a questo Arbitro avviare alle manchevolezze probatorie delle parti e sulla base di quanto da questa notificato e affermato, anche su questo aspetto il ricorso è respinto. [REDACTED] va sottoposto al CCL di categoria per assoggettamento personale.

7.

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 le violazioni sono state perpetrate, il numero dei dipendenti coinvolti sul totale degli impieghi, la violazione di regole atte a garantire una concorrenza leale tra ditte del ramo e l'accertamento a sapere se i dipendenti hanno o meno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro.

Ciò detto e richiamato quanto esposto nei considerandi che precedono, questo Arbitro ritiene equa sia la sanzione comminata dalla CPC nella decisione impugnata sia quanto accollato per spese di controllo.

La ricorrente è attiva da tempo nel contesto dell'edilizia, ben doveva quindi conoscere i dettami e la portata degli articoli del CCL con particolare riferimento a quelli violati che ne rappresentano l'ossatura. Le violazioni sono state perpetrate sull'arco di due anni e quelle relative al pagamento dei salari al dipendente [REDACTED] hanno minato un altro dei capisaldi del CCL, segnatamente la garanzia che tra ditte attive nello stesso ramo possa vigere un rapporto di concorrenza leale. Gestire la liquidità in funzione delle necessità aziendali violando le prescrizioni del CCL significa mettersi in una posizione di concorrenza sleale rispetto alle altre ditte del ramo che rispettano integralmente il CCL.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1.11 ricorso è respinto.

Di conseguenza:

la pena convenzionale comminata con decisione 29 novembre 2022 dalla CPC è integralmente confermata.

2. Tasse, spese di giustizia e ripetibili.

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

3. Rimedi di diritto:

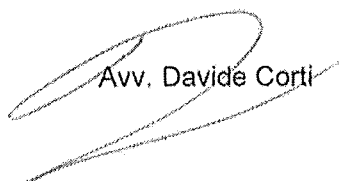
Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex ad. 389 CPC.

4. Intimazione:

- alla [REDACTED] Sagl, Via [REDACTED] 2, [REDACTED];
- alla CPC per l'edilizia principale del Cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 3 novembre 2023

L'Arbitro Unico


Avv. Davide Corti