

RICEVUTO

06 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 3 maggio 2023 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

[REDACTED]

(incarto n. 2021CADP0083)

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

Presenti il Direttore della CPC, avv. Alessandro Capelli, Bellinzona. Per la ricorrente, il signor [REDACTED]

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 31 ottobre 2023 a seguito delle mancata risposta della ricorrente alla proposta transattiva formulata dalla CPC dopo aver preso atto dei documenti integrati dalla ricorrente successivamente all'udienza di discussione laddove la lettera di intimazione della proposta inviata da questo Arbitro alla [REDACTED] il 4 ottobre 2023 precisava che in caso di mancato accordo o mancata risposta entro il termine impartito (10 giorni dall'intimazione) l'Arbitro avrebbe deciso sulla base dei documenti in atti.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 3 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 3 maggio 2023 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 28'000.- - oltre a prelevare CHF 2'000.-- per spese di controllo e procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la [REDACTED] non avrebbe ossequiato ad una serie di disposti contrattuali, segnatamente agli artt. 24 (Orario di lavoro annuale), 47 (Retribuzione e pagamento del salario) e 54 (Tempo di viaggio) CNM.

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 31 maggio 2023.

Con il ricorso la [REDACTED] non espone alcuna contestazione circa il merito della decisione ma precisa *"l'intenzione della ditta di mettere in regola le buste paga e suddividere le ore di lavoro prestate in cantiere e le ore inerenti il viaggio così da poter sistemare tutte le posizioni arretrate ed utilizzare la suddivisione per le buste paga future sistemando anche la tabella delle giornaliere"*.

A fronte delle rassicurazioni fornite e dell'ammontare della penalità, in calce al ricorso, la [REDACTED] chiede l'annullamento o la riduzione della penalità anche per il fatto che la multa avrebbe *"un grosso impatto negativo a livello economico potendo sistemare tutte le lacune...consapevoli dell'errore commesso"*.

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 esperito il 9 novembre 2021 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.

Dal rapporto di controllo si evince che alla ditta sono state notificate una serie di violazioni contrattuali, segnatamente la mancanza delle giornaliere di cantiere, la mancanza di un attestato di preposto alla sicurezza, l'errata corresponsione dell'indennità vacanze per alcuni dipendenti, l'errata classificazione salariale per un dipendente e il calcolo errato del salario costante e del relativo conguaglio.

Alla ditta veniva quindi assegnato un termine per far pervenire eventuali osservazioni ed inviare le giornaliere di cantiere, le buste paga e gli ordini di bonifico da gennaio 2020 a ottobre 2021, unitamente alla copia di tutti i contratti di lavoro, il certificato per il preposto alla sicurezza e da ultimo procedere a correggere il calcolo dei salari costanti e l'indennità vacanze.

Il termine assegnato scade infruttuoso e la CPC sollecita la ricorrente con scritto 8 settembre 2022.

Il 7 ottobre 2022 la [REDACTED] invia il certificato di preposto alla sicurezza, precisa di aver già trasmesso i contratti di lavoro e di aver provveduto a rettificare la percentuale delle indennità vacanze. Sempre nello scritto 7 ottobre 2022 la ricorrente chiede che la CPC soprasseda pertanto dall'emettere qualsiasi multa.

Ciò detto, con scritto 31 ottobre 2022 la CPC, esaminati gli integrativi prodotti dalla ricorrente, richiede nuovamente l'invio delle buste paga da gennaio 2020 a dicembre 2021 e le giornaliere di cantiere per il mese di dicembre del 2021

La ricorrente risponde il 25 novembre inviando, a suo dire, *"le buste paga 2020 e 2021 come richiesto il 31.10.2022"*. In realtà la ditta allega pure le giornaliere di cantiere.

La CPC prende posizione il 7 dicembre 2022 sottolineando che quella inviata era documentazione già trasmessa e che resta inesausta la richiesta di ottenere *"copia dei bonifici bancari relativi al pagamento dei salari 2020 e 2021"*.

La [REDACTED] non prende posizione tanto che con scritto 30 gennaio 2023 la CPC riassume le violazioni riscontrate che rispecchiano quelle contestate in occasione del rapporto di controllo quantificando il totale delle indennità viaggio non percepite per ogni lavoratore e precisando che dalla verifica delle giornaliere emergono discrepanze tra le ore indicate e quelle riportate in busta paga. La CPC ricorda alla ditta che non avendo ricevuto copia dei richiesti bonifici bancari attestanti il pagamento dei salari per gli anni 2020 e 2021 non è in grado di attestare/controllare l'avvenuto versamento degli stessi e la loro correttezza.

La ricorrente è invitata a prendere posizione.

Le osservazioni della [REDACTED] datano del 15 febbraio 2023 e si limitano a precisare che i dipendenti *"sono pagati dalla partenza all'arrivo in magazzino e non dalle ore effettivamente prestate nei cantieri"* e di conseguenza che secondo il calcolo effettuato dalla CPC i lavoratori verrebbero indennizzati due volte nella misura in cui dovessero essere reintegrate le indennità di viaggio. Le osservazioni vengono pure sottoscritte da tutti i dipendenti a conferma del loro contenuto circa le indennità viaggio.

Il 9 marzo 2023 la CPC ribadisce la propria posizione e riassume tutte le violazioni riscontrate esponendo nel dettaglio i calcoli degli ammanchi delle indennità viaggio ritenuto che le stesse non sono calcolate e corrisposte secondo quanto previsto dall'art. 54 CNM e dall'art. 23 CNM che sancisce il principio stante il quale il tempo di viaggio non è computato all'orario di lavoro e va tenuto distinto, anche in busta paga.

Il 14 aprile 2023 la [REDACTED] contesta categoricamente *"il conteggio ore di trasferte dovute"* per i motivi già addotti in precedenza ed allega alla presa di posizione le dichiarazioni con le quali i dipendenti confermano che il datore di lavoro *"conteggia le ore lavorative a partire dal magazzino e non quelle prestate sui cantieri"*.

4.

Il 3 maggio 2023 la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la [REDACTED] interpone ricorso il 4 ottobre 2023.

5.

Durante l'udienza di discussione del 24 luglio 2023, la ricorrente precisa di non avere ancora reintegrato il tempo di viaggio pur non contestandone più l'ammontare, come riportato nella decisione impugnata ribadendo poi la volontà di farlo a breve, comunque non oltre il 24 agosto 2023. Entro lo stesso termine la ricorrente si impegna a produrre i mancanti bonifici bancari attestanti i salari versati ai dipendenti per il 2020 ed il 2021 il cui ammontare viene fissato in CHF 776'679.82. La ricorrente chiede alla CPC che in caso di ricezione di tutti i documenti richiesti soprasseda alla penalità inflitta.

Dal canto suo la CPC si ribadisce nella decisione impugnata chiedendone l'integrale conferma.

Sempre in sede d'udienza l'Arbitro fissa alla ricorrente un termine scadente il 24 agosto 2023 per produrre la documentazione di cui sopra direttamente alla CPC che dovrà esaminarla per poi prendere posizione e semmai formulare un accordo transattivo da sottoporre alla [REDACTED]

La documentazione viene inviata e la CPC prende posizione il 21 settembre 2023, segnatamente precisando che effettivamente la ricorrente ha integrato ai propri collaboratori indennità di trasferta per complessivi CHF 11'919.61. Per i salari la CPC rileva

invece che per alcuni lavoratori è stato versato più del dovuto ma per altri vi sono ancora ammanchi per complessivi CHF 43'819.49. Viene allegata una tabella che riassume le calcolazioni effettuate per ogni dipendente. Ciò detto la CPC si dice comunque disposta a ridurre la penalità a CHF 13'000.-- oltre a spese di controllo di CHF 2'000.--.

Con ordinanza 4 ottobre 2023 questo Arbitro intima la presa di posizione della CPC alla ricorrente impartendole un termine di dieci giorni per prendere posizione sulla proposta transattiva formulata dalla CPC. Come detto in entrata il termine scade infruttuoso.

6.

Va preliminarmente detto che le contestazioni sollevate dalla CPC in sede di rapporto di controllo, benché avversate dalla ricorrente in un primo momento, non risultano più contestate nel merito, ivi compresa quella inerente il tempo di viaggio laddove la ricorrente, in sede d'udienza, non ha più contestato né il principio né l'ammontare da reintegrare come calcolato dalla CPC e riportato nella decisione impugnata.

A questo Arbitro resta quindi il compito di valutare se ed in che misura la sanzione comminata dalla CPC rispetta i principi di proporzionalità ed equità applicati al caso di specie.

Ma prima di entrare nel merito è necessario riprendere le norme che si pretendono violate.

7.

Stante l'art. 23 CNM per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro. Non è considerato orario di lavoro il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Mentre che, per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 54 CNM che dispone che il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 24 CNM. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

Dal canto suo l'art. 24 CNM definisce l'orario di lavoro annuale come il totale lordo delle ore dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno seguente (anno di conteggio) e che durante questo periodo il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.

Sempre l'art. 24 CNM impone che il datore di lavoro effettui un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

8.

Nel merito si premette che le sanzioni, segnatamente le pene convenzionali imposte dalla 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, non solo il lavoratore ed i suoi diritti ma pure una concorrenza leale tra ditte del ramo.

Non da ultimo si dovrà pure tenere conto se ed in che misura i dipendenti hanno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro chiedendo il reintegro dei salari o delle

indennità non percepite. E questo per evitare che un'eventuale sanzione pecuniaria vada a sommarsi con le pretese vantate dai dipendenti e, di conseguenza, risultare troppo onerosa.

Nel contesto della commisurazione della pena si dovrà poi tenere conto dell'importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il dipendente, della gravità delle violazioni contrattuali a carattere non pecuniario, della dimensione dell'impresa e non da ultimo se si tratta di violazioni singole o multiple e se la ditta è recidiva.

9.

A riguardo va detto che la ricorrente è attiva da oltre un decennio nel contesto dell'edilizia ed è quindi ben conscia, o perlomeno lo dovrebbe essere, del contenuto del CNM con particolare riferimento a quelle norme che ne rappresentano l'ossatura, quali per esempio, le norme che garantiscono una corretta e completa retribuzione del salario dovuto al lavoratore o quelle che permettono al dipendente ed alla CPC di verificare che il datore di lavoro rispetti il CNM con completezza e verosimiglianza.

Tutte le norme contestate dalla CPC alla ricorrente e la cui violazione non è contestata rientrano in queste tipologie.

L'art. 23, in relazione all'art. 54 CNM sono norme che tutelano il lavoratore laddove obbligano il datore di lavoro a non computare il tempo di viaggio nell'orario di lavoro e ad indicare queste due poste separatamente in busta paga. Ciò che permette al lavoratore di avere una visione chiara di ciò che percepisce come salario e ciò che percepisce quale indennità o spese di viaggio e non da ultimo mette la CPC nella condizione di poter eseguire controlli efficaci e diretti tali da determinare il rispetto o meno del versamento delle indennità da un semplice controllo delle buste paga. Inserire il tempo di viaggio nell'orario lavorativo significa, oltre a violare disposti cardine del CNM, impedire o rendere eccessivamente gravoso il lavoro di controllo delle Commissioni che, oltre a determinare se le varie indennità sono state effettivamente versate, deve pure controllare se il loro ammontare è corretto. Elementi che devono risultare a prima vista dalle buste paga.

Ancorché in sede di udienza di discussione la ricorrente abbia di fatto riconosciuto anche questa violazione, poi reintegrata, seguire la tesi inizialmente proposta di non essere incorsa in alcuna violazione avendo inglobato il tempo di viaggio in tempo di lavoro è comunque una violazione grave anche se il dipendente potrebbe non aver subito un danno economico poiché toglie di fatto alla CPC ed al lavoratore la possibilità di effettuare un controllo accurato dell'effettivo versamento o meno dell'indennità viaggio in quei casi, solo per citare un esempio, in cui il lavoratore non passa in magazzino ma si reca direttamente in cantiere.

Anche sul mancato versamento del salario ai dipendenti non risulta contestata l'ultima presa di posizione della CPC che, solo dopo l'avvio della procedura ricorsuale, l'intervento dell'Arbitro e l'invio da parte della ricorrente (a quasi due anni dal rapporto di verifica) della documentazione necessaria, è riuscita a calcolare in CHF 43'819.49 l'ammanto in busta paga da reintegrare ai dipendenti al 21 settembre 2023.

Come accennato in precedenza si tratta, anche in questo caso, di un disposto cardine del CNM e quindi di una grave violazione intervenuta, come la precedente su praticamente tutti i dipendenti e per un periodo lungo di almeno due anni.

L'importo dei salari da retribuire, non contestato, si situa oltretutto al di sopra della penalità inflitta ed è altamente probabile, altrimenti non sarebbero state prodotte le dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti, che i lavoratori interessati da questi ammanchi in busta paga, non hanno o non intendono far valere autonomamente i propri diritti dinanzi il Giudice civile.

La penalità inflitta non rischia quindi di essere in eccesso per raffronto ad eventuali ulteriori obblighi derivanti da procedure civili in corso o prossime ad essere avviate.

Va poi detto che, come anticipato, il CNM non ha esclusivamente il compito di regolare i rapporti tra lavoratori e ditte affiliate ma pure quello di garantire che tra ditte attive nello stesso ramo possa vigere un rapporto di concorrenza leale. Gestire la liquidità in funzione delle necessità aziendali omettendo di versare i salari, per importi non certo esigui e su periodi particolarmente lunghi, significa porsi in una situazione di concorrenza sleale nei confronti di quelle ditte concorrenti che, pur trovandosi in situazioni analoghe, rispettano il CNM accendendo mutui o linee di credito o adottando altre misure di risparmio o risanamento.

La tenuta delle giornaliere di cantiere è l'unico mezzo che permette al dipendente ed alla CPC di poter verificare di essere stato correttamente retribuito. La produzione in ritardo delle giornaliere, il fatto che non sia stato possibile verificarle in occasione del controllo aziendale e non da ultimo gli errori manifesti e pacchiani nel loro allestimento, rendono particolarmente grave anche la violazione dell'art. 24 cpv. 4 CNM potendosi ritenere, senza tema di smentita, che nel caso di specie la [REDACTED] non ha effettuato quel controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile imposto dal CNM. Anche in questo caso si tratta di violazioni che hanno riguardato tutti i dipendenti e per un periodo decisamente lungo. Violazioni che non sarà possibile risanare se non con una improbabile ricostruzione a posteriori e che hanno l'effetto di rendere di fatto impossibile un controllo della correttezza dei conguagli di fine anno per alcuni dei dipendenti assunti dalla ricorrente.

Di transenna ed in funzione delle dichiarazioni versate in atti dalla ricorrente, si aggiunge da ultimo che eventuali accordi tra datore di lavoro e lavoratore che vanno a modificare questi disposti imperativi sono nulli e non applicabili andando a peggiorare la situazione del lavoratore che, come detto, non si vedrebbe più garantito il salario fisso mensile e/o la possibilità di avere una visione chiara ed aggiornata della sua posizione e di conseguenza essere messo nella posizione di far valere i propri diritti.

10.

A sgravare la posizione della ditta vi sono la produzione di gran parte delle giornaliere richieste, l'avvenuta integrazione delle indennità di viaggio ed il ridimensionamento della cifra ancora dovuta ai dipendenti quali ammanchi salariali. Nella commisurazione delle penalità si tratta comunque di elementi che non giocano un ruolo determinante ritenuto che le posizioni sono state reintegrate o corrette solo con anni di ritardo rispetto anche solo alla prima contestazione delle violazioni riscontrate, e che comunque l'ammontare dei salari che ancora sono dovuti ai dipendenti sono ben superiori alla penalità inflitta e come detto non risulta comprovato che i dipendenti abbiano intentato o abbiano manifestato l'intenzione di farlo, delle procedure risarcitorie civili.

11.

Ciò detto e richiamato quanto esposto nei considerandi precedenti, questo Arbitro ritiene equo fissare la penalità in CHF 18'000.--, mantenendo le spese di controllo in CHF 2'000.--.

Di conseguenza,

## SI DECIDE

### 1. Il ricorso è parzialmente accolto.

Di conseguenza:

la pena convenzionale comminata con decisione 3 maggio 2023 dalla CPC alla [REDACTED] è ridotta a CHF 18'000.-- oltre a spese di controllo e di procedura per CHF 2'000.--.

### 2. Tasse, spese di giustizia e ripetibili.

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

### 3. Rimedi di diritto:

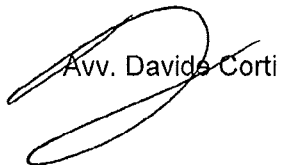
Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex art. 389 CPC.

### 4. Intimazione:

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

Lugano, 5 dicembre 2023

L'Arbitro Unico

  
Avv. Davide Corti