

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

contro l'impresa

[REDACTED]

(incarto n. 2022CAMB0011)

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza del 31 maggio 2023.

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

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 4 ottobre 2023 a seguito dell'avvenuto deposito e relativa intimazione alle parti delle osservazioni/conclusioni finali.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 28 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 28 febbraio 2023 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 28'500.-- oltre a prelevare CHF 1'500.-- 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. 54 (Tempo di viaggio) e 23 (Definizione di orario di lavoro) CNM.

2.

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

Con il ricorso la [REDACTED] si focalizza sulla commisurazione della pena indicando che *"se da un lato appare fondata la contestazione a suo tempo sollevata dalla CPC in ordine alla violazione richiamata (leggasi dell'art. 54 CNM)..., non può essere condivisa la decisione di sanzionare in misura così severa la ricorrente"* in quanto la stessa avrebbe

“sempre provveduto a corrispondere l'integrazione salariale ai propri dipendenti, seppure dopo l'apertura della procedura”.

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”*. Stante la ricorrente la penalità inflitta è pure eccessiva non potendo essere confrontata con un minimo di penalità che il CNM, in questi casi, non prevede. Inoltre, sempre a detta della ricorrente non parrebbero essere stati compiutamente applicati dalla CPC i disposti di cui all'art. 79 cpv. 3 CNM, segnatamente le attenuanti che avrebbero dovuto determinare un contenimento della sanzione. In conclusione, la [REDACTED] chiede l'annullamento della sanzione e subordinatamente la sua *“rideterminazione in misura inferiore”* anche per il fatto che il mancato pagamento delle indennità lavorative non sarebbe da ascrivere ad una volontà di sottrarsi ai propri obblighi bensì da ricondurre a *“momentanee ragioni finanziarie e organizzative”*.

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 24 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 della corresponsione delle indennità di viaggio per gli anni oggetto di controllo sottolineando che tale omissione era già stata evidenziata alla ricorrente con scritto 12 ottobre 2020 della CPC. Sempre in occasione del menzionato controllo si constatava che non era disponibile la polizza malattia in caso di malattia IPG.

Alla ditta veniva quindi assegnato un termine per far pervenire eventuali osservazioni ed inviare la polizza assicurazione malattia.

Il 12 gennaio 2022 la [REDACTED] trasmette alla CPC la richiesta polizza assicurativa e per quanto attiene alla ravvisata violazione dell'art. 54 CNM osserva che *“si tratta di una violazione soltanto formale e non sostanziale, parziale, limitata e che certamente non riguarda tutto l'intero arco temporale oggetto di esame”*. Nel dettaglio la ricorrente precisa a riguardo che, in ogni caso, il dipendente non avrebbe subito alcuna riduzione di salario ritenuto che le ore di lavoro indicate nelle distinte giornaliere compilate almeno fino a luglio 2021 includevano anche il tempo di viaggio che è quindi stato retribuito a salario base.

Ciò detto, con scritto 4 maggio 2022 la CPC, esaminate le osservazioni formulate dalla ricorrente, richiede l'invio delle buste paga per il periodo da gennaio 2020 a ottobre 2021 per sei lavoratori.

La ricorrente invia la documentazione richiesta e la CPC, il 19 settembre 2023, comunica alla [REDACTED] la propria posizione e riassume le violazioni riscontrate esponendo nel dettaglio i calcoli degli ammanchi delle indennità viaggio per ogni lavoratore controllato.

In buona sostanza, la CPC contesta che la ditta abbia corrisposto le indennità di viaggio secondo quanto statuito dall'art. 54 CNM e dall'art. 23 CNM in cui è sancito il principio che il tempo di viaggio non deve essere computato all'orario di lavoro ma va tenuto distinto, anche in busta paga.

Per la posizione del dipendente [REDACTED] la CPC precisa che nel calcolo delle indennità che ritiene non versate non sono state considerate le trasferte verso il cantiere di Carona per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2020 *"in quanto già integrate a seguito dell'incarto 2020CCFD0040"*.

Il 18 novembre 2022 la [REDACTED] si limita a richiamare le osservazioni 12 gennaio e 6 luglio 2022 e *"non ha altre osservazioni in merito al conteggio riportato nella lettera (leggasi nello scritto 19 settembre 2022 della CPC)"*. Tutto ciò premesso con scritto 23 novembre 2022 la CPC si ribadisce nelle proprie conclusioni riproponendo in buona sostanza quanto riportato nello scritto 19 settembre 2022 chiudendo di fatto la fase istruttoria.

4.

Il 28 febbraio 2023 la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la [REDACTED] interpone ricorso il 30 marzo 2023.

5.

Durante l'udienza di discussione del 31 maggio 2023, la ricorrente precisa di non avere ulteriori prove da assumere oltre quelle in atto riservandosi di produrre, entro il termine impartito per formulare delle osservazioni finali, la prova dell'avvenuto *"reintegro totale o parziale delle posizioni evidenziate nella decisione"*. Per il resto si ribadisce nelle precedenti allegazioni.

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

Sempre in sede d'udienza l'Arbitro fissa alle parti un termine scadente al 30 settembre 2023 per formulare eventuali osservazioni finali e produrre la documentazione evidenziata in sede d'udienza.

Con le osservazioni 29 settembre 2023 la ricorrente non fornisce alcuna prova circa l'eventuale reintegrazione dei contributi che la CPC pretende dovuti e si limita a chiedere che la posizione del dipendente [REDACTED] venga stralciata in quanto già contemplata nella decisione di questo Arbitro per analoga fattispecie del 16 agosto 2022 e per i rimanenti lavoratori informa della cassazione del rapporto di lavoro e del fatto che tutti i dipendenti hanno sottoscritto una dichiarazione di tacitazione completa nei confronti del datore di lavoro.

6.

Va preliminarmente detto che le contestazioni sollevate dalla CPC in sede di rapporto di controllo non risultano contestate nel merito, segnatamente la ricorrente non contesta, se non relativamente al dipendente [REDACTED] di non aver retribuito il tempo di viaggio come predisposto dal CNM, come non contesta i calcoli effettuati dalla CPC e riportati nelle

tabelle contenute nella decisione avversata relativamente alle reintegrazioni salariali che si pretendono dovuti ai dipendenti. La [REDACTED] rileva, a sostegno della richiesta di annullamento o riduzione della penalità inflitta, che in ogni caso i dipendenti non avrebbero subito un danno economico ritenuto che il tempo di viaggio sarebbe stato integrato nel tempo di lavoro.

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.

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 i diritti del lavoratore 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 eventualmente 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 ventennio 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 infatti 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 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, in particolare laddove si prefigge di determinare se le varie indennità sono state effettivamente versate, se il loro ammontare è corretto e se le ore prestate dal dipendente quali ore lavorative corrispondono effettivamente a quelle contrattualmente previste e di conseguenze se ed in che misura vi siano delle ore straordinarie da indennizzare con dei supplementi salariali.

Ciò significa che la tesi proposta dalla ricorrente di non essere incorsa in alcuna violazione avendo inglobato il tempo di viaggio in tempo di lavoro non agevola la posizione processuale della [REDACTED] ritenuto che le violazioni riscontrate restano, in ogni caso, gravi. E questo anche se si volesse ammettere che il dipendente potrebbe non aver subito un danno economico considerata l'impossibilità di verificare nel dettaglio se l'indicazione delle ore riportate sulle giornaliere inglobano effettivamente il tempo di viaggio o si tratta di ore straordinarie. D'altronde su questo aspetto la ricorrente non ha portato alcuna prova e sostegno della propria tesi laddove non ha comprovato che le ore lavorative riportate contengono effettivamente il tempo di viaggio, non ha contestato i conteggi ed in ultima analisi, in sede di udienza di discussione, si è riservata di comprovare l'eventuale reintegro salariale dovuto ai dipendenti, però mai avvenuto.

Né la CPC in fase istruttoria iniziale né questo Arbitro in sede ricorsuale sono quindi in grado di determinare se ed in che misura le ore lavorative riportate nelle giornaliere sono o meno comprensive del tempo di viaggio. Ciò che non sminuirebbe la gravità delle violazioni contestate ma potrebbe avere un impatto, ancorché limitato per le ragioni dinanzi evidenziate, sulla commisurazione della penalità.

D'altronde se si volesse per assurdo seguire la tesi della ricorrente e sanzionare una ditta per violazione dell'art. 54 CNM esclusivamente in presenza di un danno economico a carico del lavoratore eliminando o contenendo la sanzione pecuniaria giacché il tempo di viaggio è stato integrato nelle ore lavorative, significherebbe lasciare al datore di lavoro la possibilità di togliere qualsiasi possibilità di controllo alla CPC ed ai lavoratori sulla corretta retribuzione del salario. Oltre ad aprire la strada a possibili abusi laddove ore straordinarie vengono retribuite con il salario base poiché fatte rientrare nel tempo di viaggio, porterebbe di fatto a svuotare di significato la portata dell'art. 54 CNM.

Ed è proprio questa la *ratio legis* dei combinati artt. 23 e 54 CNM, segnatamente quella di evitare abusi e permettere di comprendere da una lettura agevole delle buste paga se il salario corrisposto è corretto e conforme al CNM.

Sulla posizione specifica della ricorrente va poi ulteriormente sottolineato che con decisione 16 agosto 2022 questo Arbitro aveva respinto integralmente un ricorso della [REDACTED] proprio per una fattispecie identica a quella ora in esame. Nel lodo arbitrale, non contestato, si evidenziava che la ricorrente già era stata sanzionata per violazioni analoghe e che quindi ben doveva conoscere i disposti contrattuali contestati e la loro portata. Conclusione che questo Arbitro si sente di ribadire e sottolineare anche in questa sede. Nel dettaglio la ricorrente è plurirecidiva ed è stata sanzionata per violazioni al CNM il 2.02.2018, il 27.03.2018, il 30.10.2018 e come detto il 30.11.2021 (lodo 16.08.2022).

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. Il fatto di non aver proceduto a reintegrare i salari con il versamento delle indennità di viaggio come calcolate dalla CPC, al netto di quelle dovute dal dipendente [REDACTED] senza aver comprovato che effettivamente le ore conteggiate nelle giornaliere sono comprensive del tempo di trasferta, significa porsi in una situazione di potenziale concorrenza sleale nei confronti delle ditte concorrenti. Circostanza che proprio in funzione della gravità delle violazioni che la ricorrente definisce "di natura esclusivamente formale", nessuno è ora in grado di verificare.

Di transenna ed in funzione delle dichiarazioni dei dipendenti versate in atti dalla ricorrente, si aggiunge da ultimo che nemmeno tali risultanze possono sgravare la situazione della [REDACTED] ritenuto, da un lato, che eventuali accordi tra datore di lavoro e lavoratore che vanno a modificare disposti imperativi come quelli in oggetto sono nulli e non applicabili e dall'altro che, in ogni caso, l'esclusione dell'avvio di eventuali procedure giudiziarie nei confronti della datrice di lavoro e quindi il suo potenziale obbligo a retribuire direttamente i lavoratori possano rendere la sanzione eccessiva.

Pertanto, e contrariamente a quanto sembra sostenere la ricorrente, il fatto che i lavoratori oggetto di controllo abbiano rinunciato a far valere pretese pecuniarie nei confronti della [REDACTED] al termine del rapporto di lavoro significa solamente che nel contesto della commisurazione della pena non dovrà essere tenuto conto di eventuali futuri obblighi risarcitori aggiuntivi a carico della ricorrente per i medesimi fatti. E questo, come detto, per evitare che un'eventuale sanzione pecuniaria vada a sommarsi con le pretese vantate dai dipendenti, rendendola sproporzionata.

A livello pecuniario, ed anche senza considerare la posizione del dipendente [REDACTED] l'importo di cui al CPC per i motivi invocati chiede il reintegro è di poco inferiore a CHF 45'000.--. Come detto, non avendo la ricorrente comprovato che le ore di lavoro indicate nelle giornaliere comprendevano quelle di viaggio e non avendo contestato di aver consciamente violato norme il cui rispetto avrebbe permesso un controllo distintivo tra ore lavorate, tempo di viaggio ed ore straordinarie, impone di considerare l'importo non riversato ai dipendenti quale elemento per commisurare la penalità che, in ogni caso, si trova comunque ben al di sotto di questo importo e risulta equa anche sotto questo profilo.

10.

A ben vedere quindi ed anche volendo stralciare integralmente la posizione del dipendente [REDACTED] che tra l'altro la CPC già aveva ridimensionato tenendo conto del lodo arbitrale dell'agosto del 2022, e richiamato quanto esposto nei considerandi precedenti, questo Arbitro ritiene equo confermare la penalità in CHF 28'500.--, unitamente alle spese di controllo per CHF 1'500.--. Si tratta, come detto, di una violazione grave, perpetrata su un lasso di tempo lungo, per un numero importante di dipendenti, che non è stata reintegrata ed effettuata da una ditta più volte recidiva attiva da tempo in ambito edilizio e ben cosciente di come avrebbe dovuto applicare le norme contestate.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1. Il ricorso è integralmente respinto.

Di conseguenza:

la pena convenzionale pari a CHF 28'500.-- comminata con decisione 28 febbraio 2023 dalla CPC alla [REDACTED] unitamente alla spese di controllo per CHF 1'500.-- sono integralmente confermate.

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.

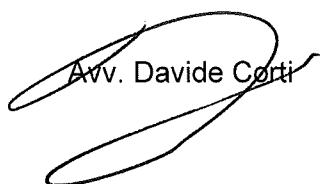
4. Intimazione:

[REDACTED]

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

Lugano, 15 gennaio 2024

L'Arbitro Unico


Avv. Davide Corti