

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

contro l'impresa

██████████ Lugano (rappr. ██████████
██████████

(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, l'avv. ██████████

Nel contesto dell'udienza di discussione le parti si sono sostanzialmente riconfermate nelle richieste contenute nei rispettivi allegati e di cui meglio si dirà nel prosieguo.

Per quanto attiene alla notifica delle prove, la ricorrente ha chiesto l'audizione della ██████████
██████████ attuale contabile ██████████ La prova è stata respinta da questo Arbitro con decisione 5 dicembre 2023.

In calce all'udienza di discussione l'Arbitro ha preannunciato alle parti che in caso di rifiuto della prova offerta dalla ricorrente avrebbe successivamente intimato un termine per presentare delle osservazioni finali.

La CPC ha presentato le proprie osservazioni finali l'11 gennaio 2024, la ricorrente il 29 marzo 2023. La CPC ha presentato delle contro osservazioni il 12 aprile 2024 e l'istruttoria si è conclusa con le contro osservazioni della ricorrente inviate a questo Arbitro il 17 aprile 2024.

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 31 gennaio 2023 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 85'500.-- oltre a prelevare CHF 4'500.-- per spese di controllo e procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la ██████████ non avrebbe ossequiato ad una serie di disposti contrattuali, segnatamente agli artt. 17 (orario di lavoro), 20 (calendari di lavoro), 25 (indennità pranzo) CCL ed agli artt. 24 (orario di lavoro annuale), 34 (diritto generale delle vacanze), 41 (Salari base), 43 (Assegnazione alle classi salariali) e 47 (retribuzione e pagamento del salario).

2.

La procedura trae origine da un controllo aziendale relativo agli anni 2021 e 2022 esperito in data 10 febbraio 2022. Dal rapporto di controllo si evince come alla ditta siano state contestate una serie di possibili violazioni al CNM ed al CCL di categoria, segnatamente la mancata indicazione della classe salariale in busta paga, il mancato allestimento delle giornaliere di cantiere e, relativamente ad alcuni dipendenti, errori nell'allestimento dei contratti a tempo parziale, il mancato indennizzo di ore straordinarie, la mancanza di ore retribuite rispetto al calendario, il versamento in ritardo, parziale o a contante di alcuni salari, la mancanza di documentazione quale alcune disdette dei contratti di lavoro, la mancanza di alcune buste paga e/o dei bonifici bancari, le liste dei cantieri attivi, la non conformità del corso effettuato dal preposto alla sicurezza e, da ultimo, dell'impossibilità di controllare la polizza malattia.

3.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 2 marzo 2023.

Con il ricorso la [REDACTED] riconfermava le osservazioni 28 giugno 2022 laddove sottolineava che le violazioni commesse, come pure l'assenza di documentazione riscontrata durante il controllo aziendale, sarebbero da imputare alla precedente gestione amministrativa alla quale era stato conferito il mandato di occuparsi di tutte le pratiche amministrative, fiscali e gestionali della [REDACTED]

Entrando maggiormente nel merito delle violazioni contestate la ricorrente rileva che ad incidere in modo determinante sulla pena convenzionale è il preteso mancato pagamento tramite bonifico dei salari per il dipendente [REDACTED] (CHF 94'672.38). Salari che in realtà sono stati corrisposti a contante e che quindi non possono essere considerati come salari non versati.

Per questo motivo la ricorrente chiede che la pena venga ridotta e contenuta in CHF 4'000.-. Cifra che, a suo dire, risulterebbe ancora sostenibile dalla ditta tenuta a far fronte a breve a tutta una serie di pagamenti. La ricorrente ritiene poi che una penalità di CHF 4'000.-- sia proporzionata a quanto ancora dovuto ai dipendenti e riportato nel bilancio provvisorio 2022, e meglio per l'ammanto di complessivi CHF 15'970.03 per stipendi non versati e non da ultimo tenuto conto che la stessa non è mai incappata in sanzioni gravi comminate dalla CPC, non ha passività verso terzi ed è in regola con il pagamento di tasse e contributi.

4.

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, come detto, da un controllo aziendale relativo agli anni 2021 e 2022 e di cui già si è detto.

Al momento del controllo ed una volta notificate alla ricorrente le violazioni riscontrate, alla stessa è stato impartito un termine di 30 giorni per formulare le proprie osservazioni e per produrre le disdette dei contratti di lavoro, le buste paga mancanti, la lista dei cantieri attivi e la documentazione relativa al preposto alla sicurezza.

Tenuto conto delle proroghe richieste e concesse alla ricorrente a seguito del cambiamento della fiduciaria che si occupava delle pratiche amministrative, la ricorrente prende posizione con scritto 28 giugno 2022.

Innanzitutto, la [REDACTED] prende atto che, nel merito del controllo, sono emerse numerose infrazioni al CNM e *“che tali violazioni devono essere sanate, ripristinando l'osservanza rispettosa delle norme imperative”* e precisa che malgrado quanto riscontrato, ai dipendenti è sempre stato corrisposto quanto dovuto, segnatamente *“si procedeva ad un acconto a contanti e al saldo attraverso bonifico bancario. Ad oggi riscontriamo che mancano diverse ricevute di pagamento a contanti firmate e non siamo in grado di riprodurle”*.

Per quanto attiene alla contestazione inerente le ore straordinarie non pagate la ricorrente comunica di aver proceduto ad eseguire *“un conteggio interno retroattivo”* e come per il lavoratore [REDACTED] resterebbe da corrispondere l'importo di CHF 8'116.40 precisando che al momento della redazione delle osservazioni la società non disponeva *“di questa somma salariale e pertanto non poteva versare il dovuto”*.

In merito invece al dipendente [REDACTED] la ricorrente rileva di essere in possesso unicamente dei conteggi salariali da febbraio ad aprile 2021 ma di non disporre di quelli da maggio a luglio 2021 non essendo stati consegnati dalla precedente amministratrice. Per questo dipendente, sempre dai conteggi retroattivi degli straordinari calcolato dalla [REDACTED] resterebbe da versare l'importo di CHF 3'815.40 ed anche per questa posizione conclude di non essere in grado di versare il dovuto.

Preso atto delle osservazioni 28 giugno 2022, la CPC prende posizione il 6 ottobre 2022 ed il 18 novembre 2022 evidenziando l'impossibilità di eseguire tutta una serie di verifiche inerenti il rispetto del CCL e del CNM per la mancanza delle giornaliere di cantiere, precisando di essere stata quindi costretta a confrontare le ore lavorate indicate in busta paga con quelle del calendario sezionale base applicato d'ufficio alla ditta per il 2020 e per il 2021.

Ciò premesso, la CPC ricostruisce per ogni dipendente le posizioni contestate, segnatamente le eventuali ore garantite da calendario e non pagate, le eventuali ore supplementari non riconosciute, il calcolo (errato) delle vacanze per rapporto all'età del dipendente, il rispetto dei minimi salariali, l'eventuale mancato riversamento delle indennità pranzo, le discrepanze tra le buste paga visionate durante il controllo e quelle successivamente inviate, così come i salari netti non versati tramite bonifico bancario, allestendo per ogni dipendente una tabella con l'indicazione precisa degli ammanchi riscontrati.

Alla ditta viene impartito un termine di trenta giorni per formulare eventuali osservazioni.

5.

Il 31 gennaio 2023 la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la [REDACTED] interpone ricorso il 2 marzo 2023.

6.

Con le osservazioni 11 gennaio 2024 la CPC si è ribadita nella decisione impugnata sottolineando la gravità delle violazioni al CCL ed al CNM perpetrate dalla ricorrente che a dire della Commissione non avrebbe prodotto alcuna prova *“atta a ridimensionare la gravità delle succitate infrazioni”* precisando che il bilancio ed il conto economico prodotti dalla ricorrente, in versione provvisoria, non assurgono a prova degli avvenuti pagamenti, in particolare al dipendente [REDACTED] a titolo di salari arretrati non versati. Tanto che, sempre secondo la CPC, la ricorrente non ha prodotto alcuna pezza giustificativa o ricevuta attestante il versamento dei salari arretrati come riportati nel bilancio provvisorio del 2022.

Dal canto suo la [REDACTED] presenta le sue osservazioni il 29 marzo 2023 sostenendo, in sostanza, che per calcolare la congruità della penalità vanno considerati anche i pagamenti dei salari a contante che porterebbero dall'ammanco calcolato dalla CPC in complessivi CHF 116'622.34 ad un residuo di "sol" CHF 15'970.03. A comprova di quanto sostenuto, la ricorrente precisa che il debito salariale come calcolato dalla CPC in CHF 94'672.38 non risulta dal bilancio provvisorio 2022 a fronte di prelevamenti a contante dalla società tra il 2020 ed il 2021 pari a complessivi CHF 109'252.00.

A detta della ricorrente risultano quindi del tutto coperti i salari dei dipendenti [REDACTED] per CHF 21'949.93, mentre che il salario del titolare risulterebbe quasi completamente coperto se non per un ammanco ridicibile a CHF 7'370.38 che la ricorrente non ritiene costituire una violazione contrattuale giacché *"il Signor [REDACTED] può decidere di rinunciare a favore della sua società ad una parte del compenso mensile al fine di salvaguardare la sussistenza della società..."*.

Il 12 aprile 2024 la CPC formula delle contro osservazioni rilevando che la documentazione prodotta dalla ricorrente, segnatamente gli estratti bancari relativi ai prelevamenti a contante nel 2020 e nel 2021, unitamente alle tabelle che li riassumono, non danno alcuna evidenza che questi danari siano stati consegnati ai lavoratori a titolo di pagamento del salario mancando agli atti qualsiasi ricevuta controfirmata.

Il 17 aprile 2024 la ricorrente ribatte da ultimo che in ogni caso non vi sarebbe alcuna intenzionalità nel suo agire laddove ha infranto delle norme del CCL o del CNM di settore ritenuto che tutte riguardavano attività demandare ad una fiduciaria esterna che per la sua imperizia ha svolto con negligenza il mandato conferitole. Al caso di specie non tornerebbero quindi applicabili gli artt. 55 e 101 CO, bensì le norme sul mandato.

Problematica che non concerne questa fattispecie giacché, lo si premette, gli obblighi contenuti in CNM, CCL ed LL sono a carico esclusivamente della ricorrente che non si può sgravare adducendo responsabilità di terzi e che si dovrà quindi interamente assumere con riserva di, se del caso, agire nei confronti della fiduciaria che ritiene inadempiente nei suoi compiti. Su questo aspetto non ci si può esimere dal rilevare che, in ogni caso, gran parte delle violazioni sono state commesse dal titolare della ditta che ha percepito, per esempio, cifre importanti del proprio salario con ritardo ed a contante non eseguendo poi quei controlli usuali che ogni datrice di lavoro è tenuta a fare per verificare il rispetto del CCL e del CNM anche quando demanda a terzi la gestione amministrativa della tenuta delle paghe e della contabilità, come la tenuta delle giornaliere di cantiere sulle quali poi vanno appunto allestite le buste paga e retribuiti i dipendenti.

7.

Considerato come le parti, malgrado il copioso scambio di corrispondenza e di allegati, non sono riuscite ad addivenire ad un accordo e la CPC ha ritenuto comunque necessario emanare la decisione impugnata chiedendone la conferma anche in sede di osservazioni finali, a questo Arbitro resta quindi il compito di valutare se ed in che misura la sanzione comminata dalla CPC è legittima, nonché se 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 o che tornano applicabili per dirimere la vertenza.

7.1.

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. 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). 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 (art. 24 cpv. 4 CNM) impone che il datore di lavoro effettui un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

7.2.

L'art. 34 CNM regola il diritto generale alle vacanze, segnatamente ed in particolare che fino al compimento del ventesimo anno di età e dal cinquantesimo anno compiuto, al lavoratore è garantita, in caso di salario orario, un'indennità per vacanza mediante aliquota del 13%.

7.3.

L'art. 43 cpv. 1 CNM prevede che l'assegnazione alla relativa classe salariale del dipendente deve essere fatta dal datore di lavoro al momento dell'assunzione e che la stessa deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

Nel dettaglio, l'art. 41 CNM al marginale "*salari base*" prevede un salario minimo per la classe "C" pari a CHF 4'573.00.

7.4.

Dal canto suo l'art. 47 CNM fissa il salario mensile costante nel senso che, se la retribuzione del dipendente viene corrisposta in base alle ore prestate, per rapporti di lavoro di durata superiore a sette mesi consecutivi, occorre convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si fa moltiplicando il salario orario per il totale delle ore annuali diviso per 12 mesi.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese, per bonifico.

Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

7.5.

Gli artt. 45 e segg. della Legge federale sul lavoro (LL) prevedono che i lavoratori ed i datori di lavoro forniscano alle autorità di esecuzione e vigilanza (tra cui le CPC di ramo) tutte le informazioni necessarie all'esecuzione della LL ivi comprese quindi la durata del lavoro giornaliero, settimanale e mensile, per ogni dipendente.

L'obbligo viene espletato tramite la corretta scelta del calendario di lavoro e l'allestimento delle giornaliere di cantiere sulle quali, evidentemente, devono essere indicati correttamente - oltre l'orario di inizio e fine lavoro - anche i giorni di congedo o ferie.

A ben vedere quindi, incompletezze o errori nella compilazione del registro ore giornaliero o l'indicazione dei giorni lavorati, concretizzano una violazione del CCL oltre all'art. 46 LL ed all'art. 73 OLL1.

Quest'ultima norma applicativa prevede infatti che gli elenchi e gli atti che servono a vigilare sull'esecuzione della LL devono riportare, tra le altre cose, la durata giornaliera e settimanale del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo ed il lavoro straordinario, i giorni di riposo, le ferie e le assenze non retribuite.

7.6.

L'art. 20 CCL indica che entro il 15 dicembre di ogni anno la CPC emana i calendari sezionali, valevoli per l'anno successivo, restando riservato il diritto per ogni impresa di allestire un calendario aziendale da inviare per esame e approvazione alla CPC entro il 31 gennaio di ogni anno. I calendari aziendali dovranno tenere in considerazione i presupposti d'accettazione ed i parametri indicati alle lettere da a a c dell'art. 20 cpv. 2 CCL.

Al suo cpv. 3, l'art. 20 CCL precisa che il mancato invio di un calendario di lavoro comporta implicitamente l'accettazione del calendario base senza recupero ponti e senza ore flessibili.

7.7.

Le ore prestate, oltre a quelle previste dal calendario di lavoro applicato, se non notificate alla CPC entro 24 ore dallo svolgimento delle stesse, sono da remunerare al dipendente con un supplemento del 25% sul salario base.

7.8.

Dal canto suo e da ultimo, l'art. 25 CCL, a complemento di quanto previsto dall'art. 60 CNM, garantisce a tutti i lavoratori che esplicano la loro attività esclusivamente o prevalentemente sui cantieri, un'indennità per il pranzo ammontante a CHF 1.50 per ogni ora lavorata. Il cpv. 2 prevede che l'indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio ed in busta paga.

8.

A riguardo delle norme invocate, tutte decretate d'obbligatorietà generale, va preliminarmente detto che la ricorrente si è attivata nel contesto edilizio almeno dalla fine del 2018 senza mai cambiare lo scopo sociale sin dalla sua costituzione. Il suo titolare è sempre stato il signor [REDACTED] registrato a registro di commercio quale socio gerente con firma individuale. Sempre stante quanto si evince dal registro di commercio la società non è soggetta alla revisione ordinaria e rinuncia ad una revisione limitata.

La società, e per essa i suoi organi, dovevano quindi essersi informati sulla portata e contenuto del CNM e del sottoscritto CCL, con particolare attenzione 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 o il CCL con completezza e verosimiglianza.

L'art. 24, in relazione all'art. 23 CNM, sono norme cardine del CNM che tutelano il lavoratore laddove obbligano il datore di lavoro a tenere un conteggio giornaliero delle ore lavorate così da poter calcolare le varie indennità da elargire al dipendente e non da ultimo, per esempio, computare correttamente il tempo di viaggio, le vacanze maturate o le eventuali ore straordinarie da retribuire con una maggiorazione salariale.

Il rispetto di queste norme permette pure 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 o supplementi da un semplice controllo comparativo delle buste paga e delle giornaliere.

Il fatto quindi di non aver allestito le giornaliere di cantiere rappresenta una violazione particolarmente grave ritenuto che non permette né ai lavoratori né alla CPC di verificare se ed in che misura la ditta abbia o meno rispettato i disposti del CNM in relazione al corretto versamento del salario e questo per un periodo di tempo non certo limitato.

In altre parole, già solo la mancata tenuta delle giornaliere è di per sé una violazione particolarmente grave che visto il suo impatto sulle possibilità di controllo della CPC pone l'onere probatorio a carico della ricorrente laddove le vengono contestate violazioni del CNM e del CCL poiché non vi è la possibilità di ricostruire nel dettaglio la situazione contabile di ogni dipendente ed è necessario basarsi sul calendario sezionale adottato dalla ditta e sulle buste paga, unici elementi a disposizione della CPC al momento del controllo.

Nella decisione impugnata si contestano il mancato riconoscimento a tre dipendenti ([REDACTED]) delle ore garantite da calendario e singolarmente per il lavoratore [REDACTED] il mancato riversamento del supplemento per ore straordinarie e per il lavoratore [REDACTED] l'errata calcolo dell'aliquota vacanze.

Si premette che la [REDACTED] ha adottato il calendario sezionale base senza ponti ed ore flessibili.

L'importo che la CPC ritiene dovuto ai dipendenti a tale titolo assomma a complessivi CHF 16'600.34, oltre a CHF 674.75 per [REDACTED] e CHF 620.15 per [REDACTED]

Sempre la decisione impugnata contesta la mancata prova del versamento del salario al titolare della ditta [REDACTED] per oltre CHF 94'000.--.

La ricorrente non contesta il dettaglio delle calcolazioni eseguite dalla CPC ma ritiene che i salari dei dipendenti [REDACTED] *"risultato completamente coperti e pagati in contanti"* in ragione dell'ammontare complessivo dei prelevamenti effettuati dalla ricorrente nel 2020 e nel 2021, come comprovati nel ricorso.

Lo stesso ragionamento viene proposto per il versamento del salario arretrato al titolare della ditta [REDACTED] che la ditta ritiene coperto dai prelevamenti a contante, eccezione fatta per l'importo residuo di CHF 15'970.03.

Come detto, a comprova la ricorrente produce i giustificativi dei prelievi a contante ed il bilancio provvisorio della ditta del quale risulta esclusivamente un credito per stipendi arretrati pari appunto a CHF 15'970.03 corrispondente alla pretesa residua a tale titolo di [REDACTED]

Ora, sul pagamento degli stipendi va detto che la ditta non comprova con le relative ricevute il versamento a contante dei salari ai dipendenti. Ricevute certamente necessarie per giustificare il conto economico e il bilancio così come prodotto, ancorché provvisorio. In altre parole, non è dato sapere in che misura effettivamente parte degli importi prelevati durante il 2020 ed il 2021, a contante, siano stati elargiti ai dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] in ragione dell'importo calcolato dalla CPC.

La documentazione prodotta dalla ricorrente non è certo sufficiente a comprovare la consegna del contante a favore dei lavoratori, a maggior ragione se si pone mente al fatto che la ricorrente ben avrebbe potuto e dovuto produrre le ricevute dei pagamenti; documenti - questi - che servono per la tenuta della contabilità e dei bilanci, anche del bilancio provvisorio prodotto in sede di ricorso. La ricorrente non comprova nemmeno l'avvenuta accettazione dell'autorità fiscale dei bilanci come presentati, lo si ricorda nella sola forma provvisoria, non potendolo comprovare nemmeno tramite l'organo di revisione a cui ha rinunciato.

Questo Arbitro non può quindi considerare attenuata la posizione della ricorrente sulla sola base dell'elenco dei prelievi a contante perlomeno per i dipendenti [REDACTED]

Ricorrente che, lo si ricorda, non contesta i ritardi nel pagamento dei salari, la loro retribuzione parziale, il mancato pagamento di ore garantite da calendario, dei supplementi, l'errata applicazione dell'aliquota vacanze e dell'indennità pranzo e non da ultimo il pagamento a contante di salari e arretrati.

Diversa è la posizione rispetto al titolare della ditta che ha prelevato direttamente il contante attestando di averlo poi adoperato per saldare gli arretrati che egli stesso poteva vantare nei confronti della ricorrente. In questo caso si può partire dal presupposto che effettivamente [REDACTED] si è saldato gran parte degli arretrati salariali ciò che però nulla toglie alla sussistenza delle violazioni contestate ed alla loro gravità.

Infatti, e contrariamente a quanto sostiene la ricorrente non è vero che il titolare della ditta, anch'esso sottoposto al CCL, *"può decidere di rinunciare a favore della sua società ad una parte del compenso mensile al fine di salvaguardare la società"* o meglio, lo può fare ma garantendo il rispetto del CCL, segnatamente percependo il salario completo e contrattualmente pattuito per poi se del caso elargire un prestito correntista alla società, se lo dovesse ritenere necessario.

Agire come fatto dal titolare nel caso di specie significa far dipendere il versamento dei salari e delle indennità dalla liquidità presente nella società, in altre parole significa imporre ai lavoratori di assumersi i rischi imprenditoriali che devono restare in capo al datore di lavoro, ciò che risulterebbe assolutamente contrario allo spirito del CCL che persegue proprio il fine contrario.

La ricorrente sostiene poi la richiesta di contenere massicciamente la penalità di cui alla decisione impugnata sottolineando che l'importo maggiore per salari non versati riguarda proprio il titolare. A mente di questo Arbitro non si tratta di una circostanza attenuante bensì aggravante. Non si può infatti dimenticare che uno degli scopi del CCL è anche quello di garantire una concorrenza leale tra ditte operative nello stesso ramo. Gestire il versamento dello stipendio del titolare per cifre così importanti secondo la liquidità aziendale ha posto la ricorrente in una chiara posizione di concorrenza sleale rispetto ad altre ditte del ramo che volendo rispettare il CCL hanno provveduto *in primis* a pagare i salari senza ritardi e completamente anche in caso di problemi di liquidità, accendendo mutui o chiedendo prestiti arrivando così a rispettare il CCL assumendosi però costi gestionali superiori a quelli della ricorrente che per questo risulta agevolata nella sua posizione di concorrente.

Anche volendo quindi considerare saldati gli arretrati salariali dovuti dalla società a [REDACTED] le violazioni legate al versamento dei salari restano gravi.

Anche in questo caso la ricorrente non contesta gli ammanchi come calcolati dalla CPC come pure i ritardi nel loro pagamento, il versamento parziale, il mancato pagamento di ore garantite da calendario, dei supplementi, delle indennità ed il pagamento a contante di salari e arretrati.

Tutte le violazioni contestate dalla CPC hanno quindi trovato conferma.

9.

Sulla commisurazione della penalità 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.

Nel caso concreto le violazioni accertate hanno carattere di particolare gravità per i motivi già detti toccando i capisaldi del CCL quali i versamenti dei salari e la corretta tenuta delle giornaliere di cantiere, sono avvenuti su di un lasso di tempo lungo ed hanno riguardato tutti i dipendenti.

A sgravare la posizione della ricorrente vi è esclusivamente il fatto che teoricamente i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] potrebbero avviare delle procedure giudiziarie nei confronti della ricorrente per un importo di oltre CHF 20'000.-- che potrebbe quindi andare a sommarsi alla penalità comminata rendendola sproporzionata.

Per contro si è comunque in presenza di violazioni ammesse e gravi e di una situazione in cui il CCL non è stato rispettato per permettere alla ditta di restare sul mercato malgrado i riscontrati problemi di liquidità.

Per questi motivi e per tutti quelli evidenziati in precedenza questo arbitro ritiene equa una penalità pari a CHF 45'000.-- oltre a confermare le spese di controllo in CHF 4'500.-- calcolata tenendo anche conto, ma non solo, dell'importo di quasi CHF 100'000.-- relativo alle violazioni sul versamento del salario al titolare che ha posto la ricorrente in una situazione di concreto vantaggio sulle ditte concorrenti, della possibilità di alcuni dipendenti di avanzare pretese risarcitorie e non da ultimo dell'impossibilità di eseguire un controllo di dettaglio per la mancanza dei documenti giustificativi necessari, segnatamente delle giornaliere di cantiere. Violazione a carattere non pecuniario ma particolarmente, come detto, incisiva dal profilo della gravità e quindi della commisurazione della pena.

Per questo,

SI DECIDE

1. Il ricorso è parzialmente accolto.

Di conseguenza:

la penalità comminata alla [REDACTED] Lugano con decisione 31 gennaio 2023 della CPC dell'edilizia e del genio civile è ridotta in CHF 45'000.-- oltre a spese di controllo e procedurali per CHF 4'500.--.

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:

- alla [redacted] Lugano (rappr. dall'avv. [redacted])
- alla CPC per l'edilizia principale del Cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 22 maggio 2024

L'Arbitro Unico

Avv. Davide Corti

