

La ditta evade parzialmente le richieste della CPC il 28 febbraio 2022. Con scritto 14 marzo 2022 la Commissione richiede i documenti mancanti, segnatamente il bonifico del saldo dello stipendio per il mese di gennaio 2022 relativo a [REDACTED] unitamente alla busta paga al relativo bonifico ed alle giornaliere di cantiere per il mese di febbraio 2022.

Sempre nel medesimo scritto si richiede pure alla [REDACTED] di inviare copia del bonifico bancario relativo allo stipendio di gennaio 2022 percepito da [REDACTED] ed il contratto di lavoro con la busta paga ed il bonifico di gennaio 2022 di [REDACTED]

Accertato che [REDACTED] è pure il titolare della ditta, alla stessa si chiede di precisare l'attività preponderante svolta da quest'ultimo, segnatamente se amministrativa o di cantiere.

La ricorrente risponde con scritto non datato ricevuto dalla CPC l'11 aprile 2022 inviando ulteriore documentazione e precisando che il dipendente [REDACTED] sarebbe arrivato in Svizzera "con la notifica" e per questo privo di contratto di lavoro e di conto bancario. Di conseguenza i salari corrisposti al dipendente gli sono stati versati per contanti. Sull'attività del titolare la ricorrente osserva che lo stesso sarebbe attivo in preponderanza nel contesto amministrativo e solo saltuariamente sui cantieri.

Esaminata la documentazione inviata e preso atto delle osservazioni fornite con scritto 8 giugno 2022 la CPC riassume la propria posizione evidenziando il mancato rispetto del CCL di categoria in relazione all'inquadramento salariale di alcuni dipendenti, al divieto di pagare i salari in contante, al mancato versamento delle indennità per il pranzo ed al versamento in ritardo di alcuni salari.

Detto ciò, la CPC conclude che in assenza di giustificativi atti a dimostrare l'effettivo pagamento di tutti i salari gli stessi non vengono considerati pagati ed espone una lista dei ritardi nel versamento dei salari chiedendo alla ricorrente di prendere posizione ed eventualmente produrre documentazione atta a comprovare che le infrazioni riscontrate sono state nel frattempo sanate.

3.- Con scritto 30 agosto 2022 la ricorrente prende posizione.

In merito all'errato inquadramento salariale la [REDACTED] precisa si tratta di un errore linguistico e si ripromette di correggere la dicitura in busta paga. Mentre che, per quanto attiene al versamento a contante dei salari a favore di [REDACTED] non contesta la violazione riscontrata, ma precisa che non avendo il domicilio in Svizzera non era possibile per il dipendente aprire un conto bancario o postale.

Sui ritardi nel versamento dei salari la ricorrente sostiene di aver fatto tutto il possibile per retribuire i lavoratori per l'intero importo previsto anche in momenti di ristrettezze finanziarie e di cassa che a volte avrebbero imposto "leggere dilazioni di pagamento" e sempre previo consenso dei dipendenti.

Preso atto delle osservazioni 30 agosto 2022 la CPC ribadisce la propria posizione il 26 settembre 2022.

In buona sostanza, la Commissione ritiene sanata la posizione relativa agli errati inquadramenti salariali dando atto della volontà della ricorrente di correggere le diciture conformandole a quelle previste dal CCL. In merito invece alle contestate violazioni circa il divieto di pagare i salari a contante ed al ritardo nei pagamenti, la CPC si ribadisce nella posizione assunta osservando che i disposti di cui all'art. 9.2 CCL non prevedono eccezioni e non è quindi possibile accettare le giustificazioni fornite dalla ricorrente. Lo stesso dicasi per i ritardi nei termini di versamento del salario.

Sulle mancate corresponsioni delle indennità per il pranzo la CPC espone delle tabelle di raffronto che evidenziano come, a suo dire, le indennità per il pranzo non sarebbero versate in modo corretto, segnatamente per i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] in ragione di CHF 1,50 per ora lavorativa mentre che per [REDACTED] non viene riconosciuta nessuna indennità. Alla ricorrente viene impartito un termine per prendere ulteriormente posizione.

Il 27 ottobre 2022 la [REDACTED] replica alla CPC sostenendo che l'adozione di soluzioni alternative quali il versamento dei salari su di un conto estero non era praticabile visto il costo delle spese bancarie e che in buona fede ha ritenuto corretto corrispondere la paga a contante.

In relazione al mancato versamento delle indennità pranzo la ricorrente si limita a prenderne atto senza formulare osservazioni. Precisa per contro che in base al CCL non vi sarebbe in capo al datore di lavoro alcun obbligo di costante monitoraggio delle ore registrate dai dipendenti ma unicamente quella di supervisionare sull'operato dei lavoratori anche se precisa che i dipendenti sono stati nel frattempo sensibilizzati circa *"una corretta registrazione dei tempi di lavoro"*.

- 4.- Ciò non di meno il 13 dicembre 2022 la CPC emana la decisione impugnata.
- 5.- Avverso la predetta decisione la ricorrente si aggravava a questo Arbitro con tempestivo ricorso datato 12 gennaio 2022.
- 6.- Come anticipato in entrata le parti sono state convocate all'udienza di discussione del 23 febbraio 2023. In sede di udienza la ricorrente ha chiesto di assumere quale teste [REDACTED] a comprova dell'impossibilità oggettiva per questo dipendente di aprire un conto bancario o postale. La CPC si è opposta alla prova sostenendo che il motivo per cui non sarebbe stato possibile aprire una relazione bancaria non è rilevante ai fini del presente giudizio.
- 7.- Delle motivazioni di cui alla decisione impugnata ed al ricorso della [REDACTED] nonché delle posizioni espresse dalle parti in occasione dell'udienza di discussione si dirà, per quanto necessario, nel prosieguo della presente decisione.
- 8.- Preliminarmente ed a fronte della richiesta di assunzione probatoria presentata dalla ricorrente in sede di udienza questo Arbitro, che per il principio di economia processuale che regge la procedura arbitrale dirime la questione in sede di lodo arbitrale, respinge la domanda della [REDACTED] ritenendo irrilevante comprovare l'effettiva impossibilità o meno per il dipendente di poter aprire un conto bancario in Svizzera

essendo circostanza non contestata dalla CPC.

Oggetto del contendere è quindi la portata dell'obbligo ancorato al CCL di non versare i salari a contante, segnatamente se lo stesso è applicabile anche in presenza di una impossibilità oggettiva di aprire un conto in Svizzera.

- 9.- Detto questo si constata che, per sua stessa ammissione, la ricorrente ammette di essere incorsa in diverse violazioni del CCL di categoria.

In buona sostanza la ██████████ non contesta di aver calcolato e retribuito in modo errato la dovuta indennità pranzo ai dipendenti come non contesta l'ammontare ad essi dovuto a tale titolo pari a complessivi CHF 1'236.--. Importo reintegrato ai dipendenti come comprovato dai relativi documenti prodotti con il ricorso perlomeno a favore di coloro che disponevano di una relazione bancaria conosciuta. La valuta dei versamenti è l'11 gennaio 2023.

A livello fattuale non risulta contestato neppure il ritardo nel versamento dei salari perlomeno come ravvisati nella decisione ritenuto che la ricorrente, nel ricorso, legittima tali circostanze con un momento di *“ristrettezze di cassa”*, unitamente alla *“pessima moralità dei pagamenti vigenti nel nostro Cantone e le difficoltà che si incontrano nelle procedure di incasso”* che le hanno imposto *“leggere dilazioni”*.

La decisione riporta delle tabelle in cui riassume i ritardi ravvisati per il dipendente ██████████ per gli stipendi di novembre/dicembre 2021 e gennaio/febbraio 2022, mentre per il dipendente ██████████ per il mese di novembre 2021 e per gennaio /febbraio 2022. Fatti questi, come detto, non contestati.

Ciò premesso è compito di questo Arbitro valutare esclusivamente la congruità della penalità comminata a fronte di una serie di violazioni del CCL non contestate, laddove la ricorrente chiede che la stessa venga annullata o ridotta in funzione della collaborazione prestata e delle misure implementate per ovviare alle criticità riscontrate e riportate nel rapporto di controllo.

- 10.- Si premette che le sanzioni comminate da una CPC, segnatamente le pene convenzionali, 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 anche una concorrenza leale tra ditte del ramo e l'accertamento se i dipendenti hanno o meno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro.

Va detto che, nel caso che ci occupa, le violazioni riscontrate possono essere annoverate tra quelle con un grado di gravità da medio ad alto che riguardano più dipendenti e non possono trovare legittimazione dalle motivazioni addotte dalla ██████████. Nel dettaglio il fatto di ritrovarsi in ristrettezze di liquidità non legittima di ritardare nei pagamenti dei salari e rappresenta un'infrazione grave di una norma cardine del CCL anche se relativamente limitata nella portata. Infatti, il CCL non ha solo lo scopo di

regolare i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore ma anche di garantire una concorrenza leale tra ditte attive nello stesso ramo. Permettere che una ditta, anche con l'accordo dei lavoratori, tra l'altro nullo derogando ad un principio imperativo del CCL, di ovviare a ristrettezze economiche momentanee dilazionando i salari significherebbe porre la ricorrente in una posizione di concorrenza sleale nei confronti di quelle ditte concorrenti che per ovviare a simili contingenze attingono a risparmi, accendono linee di credito o richiedono prestiti per, appunto, rispettare il CCL anche in momenti congiunturali non favorevoli.

Oltretutto, a fronte dell'apertura di una procedura di controllo nel gennaio del 2022, le violazioni di cui si chiedeva la reintegrazione quali ad esempio la mancata corresponsione dell'indennità pranzo, sono state versate ai dipendenti solo con valuta 11 gennaio 2023 e quindi un anno dopo le prime richieste di reintegrare il dovuto ai dipendenti e questo pendente la procedura di verifica e malgrado la ricorrente non abbia mai contestato questa violazione.

Sulla violazione concernente il pagamento a contante del salario va preliminarmente detto che la norma contestata ha carattere imperativo ed è stata decretata d'obbligatorietà generale. In questi casi l'interpretazione della norma è basata sui principi d'interpretazione validi per le leggi (DTF 136 III 283 consid. 2.3). Di conseguenza tali norme andranno interpretate in primo luogo secondo il loro tenore letterale e l'autorità chiamata ad applicarle sarà vincolata da un testo di legge chiaro ed inequivocabile a condizione che esprima il vero senso della norma. Ciò non toglie che in ogni caso la norma è inserita in un contratto e pertanto anche la volontà delle parti costituisce uno degli elementi d'interpretazione. In altre parole non va esagerata la distinzione tra interpretazione delle leggi e quella dei contratti avendo, la volontà delle parti al CCL, più peso di quella del legislatore.

L'art. 9.2 CCL al marginale "retribuzione mensile e versamento del salario" dispone, tra le altre cose, che "il salario e il rimborso spese devono essere versati mensilmente in franchi svizzeri, non sotto forma di contanti".

Questo Arbitro non ravvede possibilità interpretative che si discostino dall'inequivocabile tenore letterale della norma che esclude categoricamente e senza eccezioni il pagamento in contante dei salari. Nemmeno considerando il volere delle parti contrattuali al CCL si giunge ad una diversa conclusione. La logica che sostiene la norma deriva infatti dalla reazione delle parti contraenti ad una serie di conclamati abusi di "caporalato" laddove sfruttando la possibilità di consegnare i salari in contante venivano aggirate principali norme del CCL quale i salari minimi ed i termini di versamento togliendo di fatto alle CPC delle reali possibilità di controllo.

Ciò non significa evidentemente ritenere che anche solo potenzialmente la ricorrente abbia versato i salari a contante per cercare di aggirare le norme del CCL, significa esclusivamente che sia il tenore letterale della norma sia il volere delle parti non lasciano alcun margine interpretativo in punto alla portata dell'art. 9.2 CCL laddove vieta senza eccezione il versamento del salario in contante. In questo caso, se le parti avessero voluto prevedere delle eccezioni lo avrebbero di certo codificato nel CCL proprio per evitare che la mancanza di chiarezza circa la portata della norma la rendesse di fatto inapplicabile o, peggio, inefficace a rispondere, in particolare, alle attuali esigenze di protezione dei lavoratori.

Se il dipendente non poteva aprire un conto in Svizzera i salari dovevano essere bonificati su di un conto estero. L'esosità delle spese bancarie non è sufficiente, a fronte di quanto sopra esposto, a legittimare l'agire della ricorrente o sostenerne la buona fede.

La ricorrente è poi ditta attiva nello stesso settore almeno dal 2017 e che quindi ben doveva conoscere la portata ed i dettami del CCL, perlomeno di quelle norme che regolano principi assolutamente comprensibili e che non necessitano di conoscenze specialistiche, come lo sono - per esempio - il versamento del salario entro il termine contrattualmente definito, il divieto di pagamento a contante e le modalità di versamento delle indennità.

Questo Arbitro ritiene quindi del tutto equa la penalità inflitta alla ricorrente con la decisione impugnata così come le spese di controllo e conferma integralmente la decisione 13 dicembre 2022.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1. Il ricorso è respinto.

Di conseguenza la penalità ed i costi di controllo comminati con decisione 13 dicembre 2022 dalla CPC alla [REDACTED] sono integralmente confermati.

2. Tasse, spese di giustizia e ripetibili.

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

3. Rimedi di diritto:

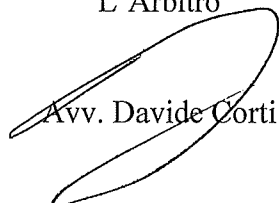
Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex art. 389 CPC.

4. Intimazione:

- alla [REDACTED] per il tramite dell'avv. [REDACTED]
- alla CPC pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 24 gennaio 2024

L'Arbitro


Avv. Davide Corti