

TI_GERICHTE 12.2023.66 vom 9. November 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-11-09, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2023.66

FR: TI_GERICHTE 12.2023.66 du 9 novembre 2023

IT: TI_GERICHTE 12.2023.66 del 9 novembre 2023

Regeste

Contratto di lavoro, personale a prestito; indennità per turni diurni e notturni secondo l'art. 24 cpv. 2 del Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale; interpretazione di un CCL; affidamento a una prassi applicativa;

Erwägungen

E. 1

L'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC prevede che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali di prima istanza, posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno fr. 10'000.- (cpv. 2). In concreto tali condizioni sono adempiute. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio entro il termine di 30 giorni (art. 311 CPC). Nella fattispecie, l'appello 19 maggio 2023 contro la decisione 17 aprile 2023 è tempestivo, così come sono tempestive la risposta 20 giugno 2023, la replica spontanea 3 luglio 2023 e la duplica spontanea 14 luglio 2023.

E. 2

Con l'impugnata decisione, il Pretore ha osservato che nel caso concreto non può essere applicato il CCL metalmeccanica ma piuttosto il CCL PP e in particolare il suo art. 24 cpv. 2, ritenuto che le condizioni ivi previste (lavoro a turni/lavoro domenicale istituzionalizzato) sono alternative (v. anche teste B_____ e informazioni scritte del 23 febbraio 2021 della Commission Paritaire Régionale Romande de la Location de services CPRR). Secondo gli accertamenti pretorili, è irrilevante che la CPRT abbia fatto chiarezza sul tema, aderendo formalmente a questa interpretazione, solo nel maggio 2018, ed è errato parlare di un effetto retroattivo, trattandosi di una posizione non vincolante e priva di effetto normativo, incombendo piuttosto al giudice il compito di interpretare il diritto applicabile dal momento della sua entrata in vigore. Il Pretore ha poi osservato che l'art. 24 cpv. 2 pretende l'esistenza di una soluzione regolamentare aziendale ma non forzatamente di un regolamento formale, e che la società acquisitrice A_____ SA dispone di una prassi aziendale che, seppur non formalizzata, è in vigore già dal 2010, è rimasta immutata nel tempo e prevede un'indennità per turno diurno di fr. 14.50/gg e per turno notturno di fr. 60.00/gg (informazioni scritte da A_____ SA del 26 febbraio 2021; conteggi per gli anni 2014-2015 prodotti dalla medesima; testi F_____, D_____ e S_____). Ne ha dedotto che le indennità per turni previste da questa prassi devono essere garantite anche ai lavoratori interinali, e nello specifico a AO 1. Il Pretore ha tuttavia ridotto dalla sua pretesa le indennità del 10% già versategli dalla controparte per i turni notturni, cosicché gli è ancora dovuto l'importo di fr. 15'137.85 oltre interessi (doc. 4-12).

E. 3

Con l'impugnativa, l'appellante sostiene innanzitutto che l'accertamento pretorile secondo cui la regolamentazione aziendale di A_____ SA prevedeva da anni un supplemento turni non trova riscontro negli atti di causa ed è errato. E meglio, nella documentazione prodotta in edizione dalla A_____ SA (Regolamento dei collaboratori e Regolamento dell'orario di lavoro, peraltro non più in vigore dal 23 maggio 2012) non sarebbe previsto alcunché in merito. Inoltre, posta la pacifica assenza di una regolamentazione scritta, i testi F_____ e D_____ (dipendenti di A_____ SA) non avrebbero neppure confermato l'esistenza di una prassi generalizzata, ma piuttosto di (almeno) tre diverse soluzioni a dipendenza degli accordi individuali fra le parti, della linea operativa del dipendente, della sua qualifica e del suo inquadramento gerarchico: in alcuni casi, il salario base già includeva i supplementi turno (senza che sia chiaro in quale ammontare); in altri, essi venivano versati in aggiunta al salario; in altri ancora, il supplemento non veniva riconosciuto (cfr. verbale dell'11 giugno 2021, p. 2 e 6). Il teste S_____ (dipendente di AP 1) avrebbe poi riferito che A_____ SA aveva comunicato che per le indennità turni non esisteva un regolamento interno e che esse erano talvolta comprese nel salario lordo di alcuni dei loro dipendenti fissi (verbale del 14 aprile 2021, p. 2). L'appellante aggiunge anche che la controparte percepiva un'indennità del 10% per i turni notturni, sicché beneficiava (a suo modo di vedere) di un trattamento salariale conforme a quello applicato ai lavoratori direttamente assunti dalla ditta acquisitrice.

E. 4

L'appellante non contesta l'assunto pretorile secondo cui l'art. 24 cpv. 2 CCL PP non pretende l'esistenza di un regolamento aziendale scritto. Dalle testimonianze di F_____ e D_____ (verbale dell'11 giugno 2021, p. 1-2 e 6) si evince che presso A_____ SA non venivano versate indennità a quei lavoratori che non svolgevano turni (lavoratori a giornata, personale d'ufficio) oppure a quelli che già le percepivano con il proprio salario base. Il gravame non pretende né tantomeno dimostra che ciò fosse il caso per AO 1. La terza opzione, ovvero quella qui rilevante, prevedeva supplementi in aggiunta al salario base a dipendenza dei turni fatti (fr. 14.50 per turno diurno e fr. 60.- per turno notturno). Ciò emerge anche dalle informazioni scritte da A_____ SA del 26 febbraio 2021 e dai relativi conteggi contestualmente prodotti. Il teste S_____ ha dichiarato che AP 1 lo ignorava e che l'azienda acquisitrice aveva omesso di informarla, pur ammettendo di sapere che alcuni salari dei dipendenti fissi di A_____ SA li includevano (verbale del 14 aprile 2021, p. 2-3, verbale del 6 ottobre 2021, p. 1). F_____ ha invece dichiarato che l'appellante ne era al corrente (verbale dell'11 giugno 2021, p. 4). In ogni caso, l'appellante non contesta che tale prassi era in vigore da anni e non è mai stata modificata. Oltretutto, e malgrado non risulti che A_____ SA abbia nel frattempo emanato un relativo regolamento scritto, a partire dal 2018 i lavoratori interinali a lei assegnati (segnatamente: da AP 1 e da E_____ AG, pure attiva nel prestito del personale) beneficiano di queste indennità, nel medesimo ammontare (doc. M, O, teste S_____, verbale del 14 aprile 2021, p. 2 e 4). In altre parole, trattandosi di una prassi costante e consolidata, la decisione del Pretore di includerla nel campo applicativo dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP resiste alla critica. Ciò permette peraltro di raggiungere un uguale trattamento fra personale fisso e personale a prestito attivo nelle medesime funzioni (a differenza della soluzione proposta dall'appellante, ritenuto che il Pretore ha già tenuto in considerazione l'indennità per turni notturni del 10% e che ciò malgrado risulta ancora un importante scoperto in favore del lavoratore). La tematica verrà ancora affrontata nel prosieguo della presente decisione.

E. 5

L'appellante critica altresì il primo giudice per l'interpretazione da lui fatta (senza debite spiegazioni) dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP e per non aver considerato l'interpretazione letterale e teleologica della norma come pure la reale volontà delle parti contraenti, rispecchiata dalla prassi di applicazione della CPRT durata oltre sei anni. Secondo l'appellante, già solo il tenore letterale del disposto, nelle sue tre versioni linguistiche, sarebbe chiaro e stabilirebbe l'esistenza di condizioni cumulative (lavoro a turni e lavoro domenicale istituzionalizzato), alla luce dell'utilizzo del termine "e" invece che "o". Tale soluzione sarebbe conforme allo scopo della norma poiché, sottolineando l'eccezionalità della corresponsione ai lavoratori interinali delle indennità previste dalle ditte acquisitrici, servirebbe a garantire la parità di trattamento tra questi e i lavoratori "fissi", ritenuto che i primi sarebbero già tutelati dal CCL PP (che garantisce loro minimi salariali e precise condizioni lavorative). Per l'appellante, ciò corrisponderebbe anche alla pluriennale prassi della CPRT dal 2012 al 2018: la sua presidente avrebbe difatti dichiarato che tutta la commissione (ovvero sia la parte sindacale, sia la parte padronale), applicava l'art. 24 cpv. 2 CCL PP secondo la sua lettera (doc. 9 inc. SE.2019.96), tant'è che nell'ambito dei controlli effettuati, non aveva mai riscontrato problemi o emesso sanzioni. L'appellante aggiunge che il contratto collettivo di lavoro è uno strumento di diritto privato e che per stabilirne la portata sono determinanti non solo la volontà delle parti contraenti, ma anche ciò che le parti di un contratto individuale di lavoro possono in buona fede comprendere da esso e dalla sua applicazione nonché dal comportamento tenuto dalle competenti autorità (art. 9 Cost.). L'appellante ritiene pertanto di dover essere tutelata nell'affidamento da lei riposto nei confronti della CPRT, ovvero che non le potrebbe essere imposta retroattivamente un'interpretazione della norma in contrasto con il suo senso letterale e con l'applicazione fatta dalle parti vincolate in buona fede tra il 2012 e il 2018. Ne deriva conseguentemente che, non vigendo presso A_____ SA il lavoro domenicale istituzionalizzato, l'art. 24 cpv. 2 CCL PP e i supplementi previsti dall'azienda acquisitrice non potrebbero trovare applicazione nella fattispecie.

E. 6

Ora, l'appellante ripropone essenzialmente le medesime argomentazioni sottoposte a questa Camera in due precedenti incarti che la vedevano coinvolta, con il patrocinio del medesimo studio legale, quale datrice di lavoro e parte convenuta in fattispecie del tutto analoghe, e che erano allora già state scartate con rispettive decisioni del 7 aprile 2022 (inc. 12.2021.164/165) impugnate senza successo al Tribunale federale (STF 4A_235/2022 del 21 agosto 2023 e 4A_237/2022 del 21 agosto 2023, con le quali l'Alta Corte ha dichiarato inammissibile il ricorso in materia civile e respinto quello sussidiario in materia costituzionale della ricorrente) e dunque nel frattempo passate in giudicato. Le riflessioni e conclusioni raggiunte dalla Camera in quel contesto devono valere anche nel presente incarto e verranno pertanto qui di seguito riproposte.

E. 7

Per quanto riguarda i supplementi salariali, il CCL PP prevede delle regolamentazioni specifiche in particolare agli art. 12 e 25, mentre all'art. 24 cpv. 2 stabilisce che "Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato (ambito sanitario, gastronomia, trasporti pubblici, enti pubblici, aziende del turismo ecc.). Per quanto riguarda i supplementi salariali, le disposizioni dei CCL o aziendali vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a

prestito .” In altre parole, la norma prevede in determinati ambiti (lavoro a turni e lavoro domenicale istituzionalizzato) la prevalenza dei CCL e dei regolamenti interni vigenti per le imprese acquisitrici (indipendentemente dal fatto che essi prevedano per i dipendenti delle soluzioni più o meno favorevoli rispetto al CCL PP; v. anche teste B _____, dipendente di _____, associazione svizzera delle agenzie di collocamento e parte contraente del CCL PP, verbale dell’11 giugno 2021, p. 9-10).

E. 8

L’interpretazione delle norme applicabili a un contratto individuale di lavoro incombe al giudice civile. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro che hanno un effetto diretto e imperativo sui contratti individuali tra i datori di lavoro e i lavoratori, quali le disposizioni salariali, sono di natura normativa e devono essere interpretate allo stesso modo di una legge. Una norma è da interpretare in primo luogo procedendo dalla sua lettera (interpretazione letterale). Tuttavia, se il testo non è perfettamente chiaro o se più interpretazioni del medesimo sono possibili, dev’essere ricercata la vera portata della norma, prendendo in considerazione tutti gli elementi d’interpretazione, segnatamente i lavori preparatori (interpretazione storica), lo scopo perseguito dal legislatore (interpretazione teleologica), nonché la relazione con altri disposti (interpretazione sistematica). Il Tribunale federale non privilegia, di principio, un metodo di interpretazione in particolare bensì preferisce, per accedere al vero senso di una norma, ispirarsi a un pluralismo interpretativo (DTF 147 III 78 consid. 6.4, 127 III 318 consid. 2a e 134 I 184 consid. 5.1). Nell’ambito dell’interpretazione delle disposizioni normative di un contratto collettivo di lavoro, la distinzione tra le regole sull’interpretazione delle leggi e quelle relative all’interpretazione dei contratti non deve però essere sopravvalutata. Ritenuto che tali disposizioni si fondano su un contratto, la volontà delle parti contraenti e ciò che può essere compreso in base al principio dell’affidamento rientrano parimenti nei criteri da prendere in considerazione (STF 4A_235/2022 del 21 agosto 2023 consid. 3.3, 4A_381/2020 del 22 ottobre 2020 consid. 4.3, 4A_467/2016 dell’8 febbraio 2017 consid. 3.2, 4A_515/2014 del 26 febbraio 2015 consid. 2.6.1; DTF 136 III 283 consid. 2.3.1, 133 III 213 consid. 5.2).

E. 9

Come già segnalato nei summenzionati precedenti di questa Camera, nel caso dell’art. 24 cpv. 2 CCL PP, ammettere l’esistenza di condizioni alternative anziché cumulative non è assimilabile a un’interpretazione contra litteram, ritenuto che il tenore letterale della norma e in particolare l’utilizzo della congiunzione “e” (“lavoro a turni e domenicale”) non allude forzatamente a un’accezione cumulativa, potendo anche avere una semplice funzione aggiuntiva. Quantomeno, il testo della norma non appare risolutorio, per cui occorre approfondirne la portata alla luce degli altri strumenti interpretativi. Lo scopo della norma è quello di tenere conto delle specificità dei vari settori, garantire la parità di trattamento fra i dipendenti a prestito e i dipendenti fissi attivi presso la medesima ditta e di riflesso impedire che i datori di lavoro eludano disposizioni vincolanti in materia di salario mediante il ricorso al personale a prestito (cfr. doc. Q; teste S _____, presidente della CPRT, verbale dell’11 giugno 2021, p. 13; teste B _____, verbale dell’11 giugno 2021, p. 10; ICCA del 7 aprile 2022, inc. 12.2021.164, consid. 6.5). Una visione cumulativa delle due condizioni e dunque un’applicazione restrittiva della norma, contrariamente a quanto pretende l’appellante, si porrebbe in contrasto con questa finalità e condurrebbe a disparità di trattamento prive di giustificazioni oggettive, segnatamente tra i lavoratori prestati ad aziende acquisitrici con lavoro a turni e domenicale e i lavoratori prestati ad aziende

acquisitrici che prevedono solo il lavoro a turni oppure solo il lavoro domenicale, e tra il personale a prestito e il personale fisso. D'altronde, la Commissione professionale paritetica Svizzera CPSPP (incaricata di vigilare sulla corretta attuazione, applicazione ed esecuzione del CCL PP quale organo superiore di sorveglianza, cfr. art. 32 e 33 CCL PP) ha indicato che secondo la reale volontà delle parti, le condizioni di cui all'art. 24 cpv. 2 CCL PP erano da considerarsi alternative, ciò che è stata la prassi in Svizzera sin dall'entrata in vigore del CCL, già applicata dalla commissione paritetica regionale per la Svizzera tedesca e da quella per la Svizzera romanda (doc. Q; informazioni scritte dalla Commission Paritaire Régionale Romande). L'accezione cumulativa pretesa dall'appellante creerebbe dunque un'ulteriore disparità di trattamento fra i lavoratori interinali attivi nel Canton Ticino e quelli impiegati altrove in Svizzera (v. IICCA del 7 aprile 2022, inc. 12.2021.164, consid. 6.5). Oltretutto, è precisato che il doc. 9 menzionato dall'appellante non contiene dichiarazioni di S_____ ma unicamente dei conteggi sui turni di lavoro, non è corretto affermare che tale soluzione corrispondesse a una vera e propria prassi della commissione regionale ticinese, che piuttosto adottava un approccio tollerante. In effetti, essa non risulta avere mai emesso decisioni formali o raccomandazioni in relazione al tema qui in esame. Piuttosto, il doc. 14, la testimonianza di B_____ e quella di S_____ (verbale dell'11 giugno 2021, p. 9 e 12) attestano che prima del 2018 la CPRT non supportava una chiara e condivisa interpretazione né aveva fornito agli ispettori specifiche istruzioni (che pertanto non effettuavano puntuali verifiche al riguardo). Con la pubblicazione della circolare nel maggio 2018, anche questo dubbio è stato definitivamente accantonato. Per tutti questi motivi, l'interpretazione della norma operata dal primo giudice è da confermare.

E. 10

Il divieto della retroattività è un concetto generalmente applicato nell'ambito delle modifiche legislative (v. ad esempio STF 4A_235/2022 del 21 agosto 2023 consid. 5.2). La modifica di una prassi giudiziaria va dal canto suo applicata immediatamente, anche alle cause già pendenti al momento della sua adozione. Una limitazione di questa regola può risultare, in determinate circostanze, dal principio della tutela della buona fede, sgorgante dall'art. 9 Cost., segnatamente nei casi in cui la nuova prassi giudiziaria concerne le condizioni di ricevibilità di un atto processuale ed è con ciò tale da comportare la perenzione di un diritto (DTF 146 I 105 consid. 5.2.1, 142 V 551 consid. 4.1, 140 V 154 consid. 6.3.2, 133 V 96 consid. 4.6; STF 4A_235/2022 del 21 agosto 2023 consid. 4.2; STF 2C_199/2017 del 12 giugno 2018 consid. 3.5). Anche le rassicurazioni o il comportamento di un'autorità possono generare delle legittime aspettative meritevoli di tutela, laddove la questione dipende dalle circostanze del caso concreto e dalla ponderazione di interessi contrapposti, fra cui quelli della sicurezza del diritto e della legalità (art. 5 Cost.), dell'uguaglianza giuridica (art. 8 Cost.) e della tutela della buona fede (art. 9 Cost.; v. anche DTF 143 V 95 consid. 3.6.2, 137 II 182 consid. 3.6.2, STF 1C_68/2021 del 7 dicembre 2021 consid. 4.2, 2C_199/2017 del 12 giugno 2018 consid. 3.3, 2C_509/2013 dell'8 giugno 2014 consid. 2.4.6).

E. 11

Nel caso concreto, non si è in presenza di una modifica né legislativa né giurisprudenziale. Al momento dell'insorgere della controversia, l'art. 24 del CCL non era mutato, né sussisteva una giurisprudenza che supportava la tesi della società convenuta, ritenuto che l'appellante non contesta che è il giudice civile a dover stabilire quale sia la corretta

interpretazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP. Oltretutto nel frattempo, come già evidenziato, questa Camera ha già avuto modo di smentirla con decisioni oramai passate in giudicato (IICCA del 7 aprile 2022, inc. 12.2021.164/165). Peraltro anche la Camera civile dei reclami, in un ulteriore caso, era giunta a simili conclusioni con una decisione pure del 7 aprile 2022 (inc. 16.2020.46, agli atti quale doc. R e anch'essa passata in giudicato, cfr. STF 4A_239/2023 del 21 agosto 2023). Come già ricordato, la CPRT non risulta aver dispensato specifiche informazioni o rassicurazioni e l'emissione della circolare n. 12 neppure costituisce un vero e proprio cambio di prassi. Certo, il suo comportamento antecedente al 2018 quale organo preposto alla vigilanza regionale (nessun accertamento di violazioni/assenza di sanzioni) può certamente avere generato nella datrice di lavoro la convinzione di stare correttamente applicando l'art. 24 cpv. 2. Che il principio della buona fede impedisca, a livello disciplinare, l'applicazione di sanzioni retroattive, è però una questione diversa rispetto a quella di determinare quali siano, a livello giuridico, le conseguenze pratiche di questo affidamento sui diritti salariali dei dipendenti interessati. Nel caso concreto, tenuto conto di tutte le circostanze suesposte e dell'effetto diretto e inderogabile delle norme del CCL PP (dichiarato d'obbligatorietà generale dal 2012) sul contratto di cui trattasi (art. 357 CO) e come già indicato nei citati precedenti giurisprudenziali, la tutela dell'affidamento e il principio della buona fede devono recedere innanzi a quelli della sicurezza del diritto, della corretta e uniforme applicazione di una norma imperativa (uguaglianza giuridica) e della tutela dei lavoratori. In altre parole, la ponderazione dei contrapposti interessi condurrebbe in ogni caso a un risultato sfavorevole per l'appellante.

E. 12

Per tutti i motivi che precedono, l'impugnativa dev'essere respinta, con conseguente conferma della decisione di primo grado.

E. 13

Vertendo la presente procedura su una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso (fr. 15'137.85) non superiore a fr. 30'000.-, non vengono addossate spese processuali (art. 114 lett. c CPC). Quanto alle ripetibili della procedura di seconda sede, che seguono la soccombenza dell'appellante (art. 106 cpv. 1 CPC), esse vengono fissate in fr. 2'000.- (importo comprensivo anche di spese e IVA) sulla base dell'art. 11 RTar.

E. 14

Il valore litigioso della controversia raggiunge la soglia di fr. 15'000.- di cui all'art. 74 cpv. 1 lett. a LTF. Per questi motivi, richiamati gli art. 95 e 106 CPC e 11 RTar, decide: 1. L'appello 19 maggio 2023 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse e spese di giustizia. AP 1 rifonderà a AO 1 fr. 2'000.- a titolo di ripetibili di secondo grado. 3. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente La vicecancelliera Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e

medesima istanza (art. 119 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.