

TI_GERICHTE 12.2024.74 vom 3. September 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-09-03, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2024.74

FR: TI_GERICHTE 12.2024.74 du 3 septembre 2024

IT: TI_GERICHTE 12.2024.74 del 3 settembre 2024

Erwägungen

E. 3

Esperita l'istruttoria di causa - nell'ambito della quale è in particolare stato sentito quale teste il presidente della Commissione paritetica delle pavimentazioni stradali D_____ - e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, il Pretore aggiunto, con decisione 14 maggio 2024, ha parzialmente accolto la petizione, condannando la convenuta al pagamento di fr. 20'331.36 netti oltre interessi al 5% dal 1° marzo 2019, senza prelevare tassa di giustizia e spese, e obbligando quella parte a rifondere all'attore fr. 1'980.- a titolo di ripetibili. Dalla pretesa di fr. 23'141.62 lordi, ritenuta di principio fondata, sono in sostanza state dedotte le relative trattenute per gli oneri sociali, per cui risultavano dovuti fr. 3'117.73 per il 2014, fr. 4'175.57 per il 2015, fr. 4'192.38 per il 2016, fr. 4'195.69 per il 2017, fr. 4'001.65 per il 2018 e fr. 648.34 per il 2019.

E. 4

Con l'appello 13 giugno 2024 che qui ci occupa, avverso dall'attore con risposta 31 luglio 2024, la convenuta, ribadendo l'infondatezza della pretesa attorea, ha chiesto di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi.

E. 5

L'art. 308 CPC prevede tra le altre cose che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali e incidentali di prima istanza (cpv. 1 lett. a), 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). Nel caso di specie, nei confronti della pronuncia pretorile in esame, che è una decisione finale di prima istanza resa in una controversia patrimoniale dal valore superiore a fr. 10'000.- (e meglio di fr. 23'141.62), è pertanto esperibile il rimedio dell'appello, che, essendo stato concretamente inoltrato dalla convenuta entro il termine di 30 giorni (art. 311 cpv. 1 CPC) dalla notificazione del giudizio, avvenuta il 16 maggio 2024, è senz'altro tempestivo e, da questo punto di vista, ricevibile. Anche la risposta all'appello, inoltrata dall'attore entro il termine di 30 giorni (art. 312 cpv. 2 CPC), sospeso dal 15 luglio al 15 agosto 2024 (art. 145 cpv. 1 lett. b CPC), dalla notificazione del gravame, avvenuta il 28 giugno 2024, è a sua volta tempestiva.

E. 6

L'art. 1 cpv. 1 della Convenzione classi salariali annessa al Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali (doc. B p. 18, che è identico all'art. 42 cpv. 1 CNM 1995-1997) suddivide i lavoratori edili in cinque classi salariali, di cui le prime due sono dedicate ai lavoratori edili privi di particolari qualifiche professionali: nella classe C ("lavoratori edili") rientrano i "lavoratori senza conoscenze professionali"; nella classe B ("lavoratori edili con conoscenze professionali") rientrano invece i "lavoratori con

conoscenze professionali ma senza certificato professionale”, ritenuto che “ il lavoratore della classe salariale C, dopo aver lavorato 3 anni in un cantiere svizzero, verrà assegnato con l’inizio dell’anno civile successivo alla classe salariale B, a meno che il datore di lavoro non vi si opponga a causa del rendimento del lavoratore ” e che “ in caso di disaccordo, il lavoratore può rivolgersi, come mediatrice, alla Commissione professionale paritetica competente ”. Secondo il suo art. 1 cpv. 2 “ i lavoratori che cambiano posto di lavoro devono essere classificati nella nuova azienda, a parità di funzione, almeno nella categoria in cui erano classificati precedentemente ”. Anche l’art. 42 cpv. 1 CNM 2008-2010 - e in seguito la stessa norma del CNM 2012-2015 - suddivide i lavoratori edili in cinque classi salariali, di cui le prime due sono dedicate ai lavoratori edili privi di particolari qualifiche professionali: nella classe C (“ lavoratori edili ”) rientrano i “ lavoratori senza conoscenze professionali ”; nella classe B (“ lavoratori edili con conoscenze professionali ”) rientrano invece i “ lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale, che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro ”, ritenuto che “ in caso di cambiamento di posto di lavoro in un’altra impresa edile, il lavoratore mantiene l’assegnazione alla classe B ”. In base all’art. 42 cpv. 1 CNM 2016-2018, in vigore dal 1° giugno 2017, - e in seguito in base alla stessa norma del CNM 2019-2022 - rientrano ora nella classe B (“ lavoratori edili con conoscenze professionali ”) i “ lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale e che per le loro buone qualifiche conformemente all’art. 44 cpv. 1 vengono promossi dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B ”, ritenuto che “ di regola tale promozione avviene al più tardi dopo 3 anni (36 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100%) d’attività quale lavoratore edile nella classe salariale C (compresi gli impieghi svolti tramite prestatori di personale) ”, che “ in caso di nuova assunzione, la promozione può avvenire, in aggiunta al termine di cui sopra, dopo un anno di attività (12 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100%) nell’impresa in questione ”, che “ l’impresa può in ogni caso rifiutare la promozione anche dopo la scadenza dei termini e negli anni seguenti, se la qualifica si rivela insufficiente conformemente all’art. 44 cpv. 1, dandone notifica alla Commissione professionale paritetica competente ”, che “ in caso di cambiamento di posto di lavoro in un’altra impresa edile, il lavoratore mantiene l’assegnazione alla classe B ” e che “ sono fatte salve le eccezioni conformemente all’art. 45 cpv. 1 lett. d ”; quest’ultima norma prevede, “ per i lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi dell’art. 42 CNM, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente ”, che “ i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro ” e che “ i salari base rivestono un carattere puramente indicativo ” .

E. 7

Il Pretore aggiunto ha ritenuto che l’attore dovesse essere retribuito con la classe salariale B sin dall’inizio della relazione contrattuale con la convenuta, in virtù della disposizione dell’art. 42 cpv. 1 CNM (senza invero aver precisato di quale versione del CNM si trattava e senza aver accennato che quella norma era analoga a quella dell’art. 1 cpv. 2 della Convenzione classi salariali annessa al Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali), secondo cui “ in caso di cambiamento di posto di lavoro in un’altra impresa edile, il lavoratore mantiene l’assegnazione alla classe B ”. A suo giudizio, pur essendo incontestato che l’attore non aveva comunicato alla controparte che il suo precedente datore di lavoro gli aveva già attribuito quella classe salariale, effettivamente

riconosciutagli (doc. C), era in effetti alla convenuta, dovendo assegnare al lavoratore l'adeguata classe salariale al momento della sua assunzione, che spettava l'onere di informarsi sulle sue precedenti esperienze professionali, mansioni e qualifiche rivestite, ciò che per altro era usuale. Essa non aveva invece preteso di aver svolto una qualsiasi indagine, né ciò risultava dagli atti. E nemmeno poteva invocare la buona fede e addossare all'attore la sua carenza di indagine e approfondimento. Nulla mutava il fatto che l'attore avesse già lavorato presso di lei quale personale a prestito con la classificazione C, l'errore o l'inadempienza contrattuale della ditta prestatrice non potendo essere da lei invocato per colmare le proprie mancanze di verifica e di corretta segnalazione della classe salariale al proprio dipendente. E neppure nulla mutava il fatto che al momento dell'assunzione l'attore non avesse contestato di essere stato collocato nella classe salariale C: a prescindere dal fatto che egli era verosimilmente venuto a conoscenza del suo diritto alla classe salariale B solo dopo la fine del rapporto di lavoro, grazie all'intervento di rappresentanti sindacali, egli non avrebbe comunque potuto accettare un salario inferiore rispetto a quello minimo spettantegli secondo il CNM, una tale rinuncia essendo nulla in base all'art. 341 cpv. 1 CO.

E. 7.1

In questa sede la convenuta ha ribadito che il silenzio totale tenuto dall'attore in occasione della sua assunzione e ancora in seguito non poteva essere protetto e ritorcersi su di lei. Contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, che sul tema si era sostanzialmente fondato su due sentenze cantonali (II CCA 24 aprile 2012 inc. n. 12.2011.103 e 19 ottobre 2020 inc. n. 12.2020.31) che non potevano però essere paragonate al caso in esame, il principio della buona fede imponeva infatti al lavoratore di informare il datore di lavoro circa l'esistenza di caratteristiche o capacità sue personali che avrebbero potuto risultare determinanti per stabilire la sua idoneità per l'attività lavorativa richiesta. E comunque gli accertamenti fatti dalla Commissione paritetica in occasione del controllo annuale 2017-2018 (doc. G e teste D _____ p. 4 seg.) avevano confermato la correttezza dell'inquadramento dei propri lavoratori, tra cui l'attore.

E. 7.2

La censura dev'essere respinta nella misura in cui la convenuta ha chiesto di respingere la petizione per il fatto che l'attore non le avrebbe mai comunicato di essere già stato inquadrato nella classe salariale B presso il precedente datore di lavoro. La giurisprudenza ha innanzitutto già avuto modo di stabilire che, indipendentemente dall'esistenza o meno di una tale informativa da parte del lavoratore, rilevante ai fini del giudizio era solo la circostanza che questi disponesse dei requisiti materiali per essere inquadrato nella classe salariale in questione (II CCA 19 ottobre 2020 inc. n. 12.2020.31, con particolare riferimento a TF 4C.22/2004 del 21 aprile 2004 consid. 2.3). Ma a prescindere da quanto precede, si osserva che la giurisprudenza cantonale (II CCA 24 aprile 2012 inc. n. 12.2011.103, in cui la questione costituiva invero un semplice obiter dictum; CCR 18 ottobre 2021 inc. n. 16.2020.38) ha a sua volta già avuto modo di sostenere che in occasione del colloquio di assunzione il lavoratore, pur essendo certo tenuto a rispondere in modo veritiero alle domande che gli sono state poste dal datore di lavoro, non è però obbligato a fornirgli spontaneamente informazioni sulle sue precedenti esperienze professionali, ossia sulle sue precedenti mansioni, sulle sue qualifiche e in definitiva sugli elementi atti ad eventualmente imporre una sua (migliore) classificazione salariale, che semmai sono elementi usualmente da indagare dal datore di lavoro (il Pretore aggiunto non si era invece fondato, sul tema, sulla sentenza II CCA 19 ottobre 2020 inc. n. 12.2020.31, che per altro

non tratta tale aspetto). Ciò tiene del resto conto di quanto sostenuto dalla dottrina e dalla giurisprudenza (DTF 132 II 161 consid. 4.2; Rehbinder / Stöckli , Berner Kommentar, n. 32 ad art. 320 CO; Streiff / Von Kaenel / Rudolf , Arbeitsvertrag, 7^a ed., n. 11 ad art. 328b CO; Portmann / Rudolph , Basler Kommentar, 7^a ed., n. 13 seg. ad art. 320 CO; Trezzini , Commentario pratico al contratto di lavoro, n. 48 ad art. 320 CO), secondo cui il lavoratore non è di regola tenuto a rivelare spontaneamente delle situazioni di fatto che a suo giudizio potrebbero essere rilevanti per il posto di lavoro, a meno che si renda conto di non disporre assolutamente delle necessarie capacità per svolgere il lavoro a cui ambisce (per esempio mancando di esperienza o della formazione richiesta) o di non essere assolutamente in grado di poter svolgere quel lavoro (per esempio soffrendo di dolori o malattie tali da impedire un tale impiego), sia sottoposto a un divieto di concorrenza, rappresenti un pericolo per terzi, o ancora sia pendente nei suoi confronti rispettivamente sia concluso a suo sfavore un procedimento penale suscettibile di pregiudicare in maniera importante le sue prestazioni lavorative e quindi l'adempimento del contratto. Gli elementi atti ad eventualmente imporre una migliore classificazione salariale del lavoratore, e in particolare il fatto che questi sia già stato inquadrato nella classe salariale B presso il precedente datore di lavoro, circostanza per altro della cui rilevanza l'attore - come accertato dal primo giudice, senza che la convenuta lo abbia qui censurato - era verosimilmente venuto a conoscenza solo dopo la fine del rapporto di lavoro grazie all'intervento di rappresentanti sindacali, non rientrano dunque in queste configurazioni.

E. 7.3

Ma la censura dev'essere respinta anche nella misura in cui la convenuta ha chiesto di respingere la petizione adducendo che la Commissione paritetica, in occasione del controllo annuale 2017-2018, aveva confermato la correttezza dell'inquadramento dell'attore nella classe salariale C nonostante costui fosse già stato assegnato nella classe salariale B presso il precedente datore di lavoro. L'istruttoria ha in effetti permesso di accertare che la Commissione paritetica era a quel momento intervenuta a seguito di una diversa problematica e meglio a seguito di quella " legata al mancato riconoscimento dello scatto previsto dal CCL della pavimentazione, scatto che prevedeva il passaggio dalla classe C alla classe B dopo 3 anni di lavoro " (teste D _____ p. 4). Essa non era invece " a conoscenza della qualifica della classe B riconosciuta dal precedente datore di lavoro " ed anzi, se fosse stata informata " della classificazione B del precedente datore di lavoro, la discussione in paritetica sarebbe stata diversa " (teste D _____ p. 4).

E. 8

Nell'appello la convenuta ha censurato infine anche la conclusione abbondanziale del Pretore aggiunto secondo cui l'attore doveva in ogni caso essere retribuito con la classe salariale B almeno dal giugno 2017 (sicché la petizione doveva essere accolta almeno per fr. 7'097.47 oltre interessi), in forza della disposizione dell'art. 42 cpv. 1 CNM (verosimilmente quello del 2016-2018 e del 2019-2022), secondo cui rientravano ormai in quella classe i " lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale e che per le loro buone qualifiche conformemente all'art. 44 cpv. 1 vengono promossi dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B ", ritenuto che " di regola tale promozione avviene al più tardi dopo 3 anni (36 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100%) d'attività quale lavoratore edile nella classe salariale C (compresi gli impieghi svolti tramite prestatori di personale) ". A suo dire, in occasione del già menzionato controllo annuale 2017-2018, a fronte del rifiuto della promozione da lei

invocato, senz'altro possibile da un punto di vista legale, la Commissione paritetica aveva infatti ritenuto che l'inquadramento dell'attore nella classe salariale C potesse essere confermato anche nel 2019 (doc. G).

E. 8.1

La censura dev'essere respinta nella misura in cui è ricevibile. La convenuta pare in effetti misconoscere la reale portata della nuova disposizione del l'art. 42 cpv. 1 CNM (del 2016-2018 e 2019-2022), su cui si era fondato il giudice di prime cure. Quest'ultima, per quanto è qui d'interesse, stabilisce in sostanza che la promozione di un lavoratore della classe salariale C verso la classe salariale B deve intervenire al più tardi dopo 3 anni d'attività quale lavoratore edile nella classe salariale C , e che il datore di lavoro, tenuto ormai a rispettare questa regola, può rifiutare la promozione, anche dopo la scadenza di quei termini e negli anni successivi, solo in caso di qualifiche insufficienti del lavoratore, ritenuto poi che, per esplicitare i suoi effetti giuridici, la decisione di mancata promozione dev'essere notificata alla Commissione professionale paritetica competente . Senonché, nel caso di specie, come già rilevato dal giudice di prime cure - senza che questo suo accertamento, in violazione dell'obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), sia invero stato oggetto di censura nell'appello - la convenuta non ha allegato e provato né che l'attore negli anni fosse stato oggetto di qualifiche insufficienti, né tanto meno che le sue decisioni di mancata promozione fondate su quel motivo, laddove effettivamente adottate, fossero state notificate alla Commissione paritetica. Il fatto che, in occasione del già menzionato controllo annuale 2017-2018, la Commissione paritetica, dopo aver preso atto delle osservazioni della convenuta che “ sostenevano che il dipendente non avesse un rendimento sufficiente ed era per questo motivo che non era stata riconosciuta la promozione di classe così come prevista dal CCL di categoria ” (teste D_____ p. 4), abbia per finire comunicato che “ consideriamo la fattispecie liquidata ” (doc. G; cfr. pure teste D_____ p. 4) non è a sua volta tale da migliorare la posizione della convenuta, per almeno tre ragioni: da una parte siccome la “ presunta irregolarità” che era allora emersa e “ che quindi è stata discussa nell'ambito della Commissione paritetica ” (teste D_____ p. 4) non era quella inerente al l'art. 42 cpv. 1 CNM (del 2016-2018 e 2019-2022) ma quella “ legata al mancato riconoscimento dello scatto previsto dal CCL della pavimentazione ” (teste D_____ p. 4), ossia quella inerente all'art. 1 cpv. 1 della Convenzione classi salariali annessa al Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali (di cui meglio si dirà, per completezza di motivazione, nel prossimo considerando); dall'altra siccome le osservazioni formulate a quel momento dalla convenuta non costituivano una notifica della decisione di mancata promozione; e infine siccome “ quanto contenuto nelle osservazioni non era stato comprovato da affermazioni di terzi ” e “ non abbiamo interpellato il signor AO 1 ” (teste D_____ p. 4).

E. 8.2

In ogni caso la predetta conclusione della Commissione paritetica non poteva essere condivisa, essendo incontestabile - ciò che, seguendo il ragionamento abbondanziale del Pretore aggiunto, avrebbe invero dovuto comportare l'integrale accoglimento della petizione e la conferma del giudizio pretorile, sia pure per un altro motivo - che l'attore avrebbe dovuto essere retribuito con la classe salariale B già dal 1° gennaio 2013, in virtù della disposizione dell 'art. 1 cpv. 1 della Convenzione classi salariali annessa al Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali (che - come detto - era identica

all'art. 42 cpv. 1 CNM 1995-1997) , secondo cui “ il lavoratore della classe salariale C, dopo aver lavorato 3 anni in un cantiere svizzero, verrà assegnato con l'inizio dell'anno civile successivo alla classe salariale B, a meno che il datore di lavoro non vi si opponga a causa del rendimento del lavoratore ”, ritenuto che “ in caso di disaccordo, il lavoratore può rivolgersi, come mediatrice, alla Commissione professionale paritetica competente ”. La giurisprudenza ha in effetti già avuto modo di stabilire, con riferimento alla disposizione dell'art. 42 cpv. 1 CNM 1995-1997, che quest'ultima prevede che il lavoratore della classe salariale C che ha lavorato 3 anni in un cantiere svizzero è per contratto automaticamente promosso nella classe salariale B, salvo che il datore di lavoro vi si opponga per determinati motivi e meglio per il suo insufficiente o carente rendimento, ritenuto che l'opposizione così motivata dev'essere in ogni caso espressa prima della sua classificazione all'inizio dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore della classe salariale C ha terminato il terzo anno di lavoro in un cantiere svizzero, un'opposizione espressa solo successivamente costituendo un'unilaterale e inammissibile retrocessione nella classe salariale C (TF 4C.129/2001 del 20 luglio 2001 consid. 4c). Senonché, nel caso di specie, la convenuta - come si è detto - non ha allegato e provato né che all'attore negli anni 2010-2012 fosse stato rimproverato un insufficiente o carente rendimento né che essa sulla base di quel motivo si fosse espressamente opposta alla sua (automatica) promozione nella classe salariale B e tanto meno avesse comunicato all'attore una tale opposizione prima della sua classificazione all'inizio dell'anno 2013 . Il fatto che, in occasione del più volte menzionato controllo annuale 2017-2018, la Commissione paritetica, dopo aver preso atto delle già ricordate osservazioni della convenuta, abbia per finire comunicato di considerare liquidata la fattispecie non è nuovamente tale da migliorare la posizione della convenuta, per almeno tre ragioni: da una parte siccome le osservazioni formulate a quel momento dalla convenuta costituivano al più un'opposizione espressa tardivamente e dunque un'unilaterale e inammissibile retrocessione dell'attore nella classe salariale C (TF 4C.129/2001 del 20 luglio 2001 consid. 4c) ; dall'altra siccome quanto contenuto nelle osservazioni non era stato comprovato da affermazioni di terzi e l'attore nemmeno era stato interpellato a tale proposito; e infine siccome la conclusione della Commissione paritetica non era nemmeno vincolante per le parti, visto che in base all'art. 1 cpv. 1 della Convenzione classi salariali annessa al Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali essa, “ i n caso di disaccordo ”, poteva unicamente intervenire “ come mediatrice ”.

E. 9

Ne discende che l'appello della convenuta dev'essere respinto nella misura in cui è ricevibile. Per il presente giudizio, trattandosi di una controversia derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.-, e meglio di fr. 20'331.36, non si prelevano spese processuali (art. 114 lett. c CPC). All'attore, vincente in questa sede e rappresentato nell'occasione da un'associazione di categoria, può essere attribuita un'indennità per ripetibili (art. 68 cpv. 2 lett. d e 95 cpv. 3 lett. b CPC, art. 12 cpv. 1 lett. b LACPC), calcolata in base all'art. 15 RTar. Per questi motivi, visti l'art. 106 CPC e il RTar decide: I. L'appello 13 giugno 2024 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile. II. Non si prelevano spese processuali. L'appellante rifonderà all'appellato fr. 750.- per ripetibili d'appello. III. Notificazione: - ; - . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Bellinzona. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II
presidente Il cancelliere Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno 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. 74 cpv. 1 lett. a e 100 cpv. 1 LTF).

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