

# TI\_GERICHTE 16.2020.38 vom 18. Oktober 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-10-18, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2020.38](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2020.38)

FR: TI\_GERICHTE 16.2020.38 du 18 octobre 2021

IT: TI\_GERICHTE 16.2020.38 del 18 ottobre 2021

## Erwägungen

### E. 1

Le decisioni emanate nella procedura semplificata sono impugnabili, trattandosi di controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.–, a questa Camera con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è pervenuta al rappresentante dell'attore il 23 giugno 2020 (cfr. tracciamento degli invii postali n. 98.\_\_\_\_\_, agli atti). Il termine d'impugnazione, iniziato a decorrere l'indomani, è rimasto sospeso dal 15 luglio al 15 agosto 2020 incluso (art. 145 cpv. 1 lett. b CPC), ha ripreso a decorrere il 16 agosto 2020 e sarebbe scaduto il 24 agosto 2020. Datato 23 agosto 2020 ma impostato il giorno successivo (cfr. timbro postale sulla busta d'invio), ultimo giorno utile, il reclamo in esame è di conseguenza tempestivo.

### E. 1.1

CO 1 è condannata a pagare a RE 1 fr. 6886.75 oltre interessi del 5% dal 1° ottobre 2017.

### E. 1.2

Entro tali limiti è rigettata in via definitiva l'opposizione interposta al PE n. \_\_\_\_\_76 dell'UE di Lugano. 2. Non si prelevano spese processuali. La convenuta rifonderà all'attore fr. 500.– per ripetibili. II. Per il reclamo non si riscuotono spese processuali. La CO 1 rifonderà a RE 1 fr. 350.– per ripetibili. III. Notificazione a: – – dall'avv. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il presidente \_\_\_\_\_ La vicecancelliera Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario che non raggiungono il valore litigioso di almeno 30 000 franchi (o almeno 15 000 franchi nelle controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione), è ammissibile, entro trenta giorni dalla notificazione della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, per i motivi previsti dagli art. 95 a 98 LTF (art. 72 e 74 LTF), solo se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2). La legittimazione a ricorrere è disciplinata dall'art. 76 LTF. Laddove non sia ammissibile il ricorso in materia civile è dato, entro lo stesso termine, il ricorso sussidiario in materia costituzionale al Tribunale federale per i motivi previsti dall'art. 116 LTF (art. 113 LTF). La legittimazione a ricorrere è disciplinata in tal caso dall'art. 115 LTF.

### E. 2

Secondo l'art. 320 CPC con il reclamo può essere censurata l'errata applicazione del diritto (lett. a) e/o l'accertamento manifestamente errato dei fatti (lett. b). L'autorità di reclamo esamina con pieno potere di cognizione le censure concernenti l'errata applicazione del diritto – federale, cantonale o estero – da parte della giurisdizione inferiore spetta al reclamante, pena l'irricevibilità del suo reclamo, spiegare in modo conciso in cosa consista

la violazione del diritto e su quali punti il giudizio contestato viene impugnato (DTF 142 III 367 consid. 2.4 con rinvii). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivederli soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato. Anche in tal caso occorre in particolare esporre le critiche in maniera chiara e circostanziata, accompagnandole da un'argomentazione esaustiva. La definizione di "manifestamente errato" corrisponde a quella dell'arbitrio (art. 9 Cost.) nell'apprezzamento delle prove o nell'accertamento dei fatti. Per motivare l'arbitrio non basta criticare semplicemente la decisione impugnata contrapponendole una versione propria, ma occorre dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti o la valutazione delle prove sarebbero manifestamente insostenibili, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivi di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento di giustizia e d'equità (DTF 144 III 146 consid. 2 con rinvii).

### **E. 3**

Per quel che riguarda l'attore di vedersi riconoscere la differenza salariale tra le classi C e B, nella decisione impugnata il Pretore ha evidenziato innanzitutto che dalle buste paga di giugno 2009 e del 2013 risultava che quei datori di lavoro avevano versato all'attore il salario corrispondente alla classe B. Secondo il primo giudice, il fatto che \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_, direttore della Commissione professionale paritetica cantonale (CPPC), non sia stato "in grado di rispondere alla domanda se nella loro banca dati l'attore risulti iscritto nella classe salariale B" e non abbia riferito "di eventuali segnalazioni, da parte del loro sistema informatico, di anomalie rispetto ai minimi salariali previsti dal CNM rispettivamente dell'abbassamento della classe salariale da parte della convenuta rispetto ai precedenti datori di lavoro, lascia sorgere più di un dubbio sul fatto che l'attore sia stato formalmente promosso alla classe salariale B, pur avendo ricevuto in precedenza il salario ad essa corrispondente". A suo avviso, non essendo stato dimostrato che "la convenuta fosse stata informata della sua promozione alla classe B, o che avesse comunque avuto la possibilità di saperlo, stante che non è nemmeno dimostrato che la CPC ne fosse al corrente", l'attore non ha provato di avere diritto al salario minimo previsto dal CNM per la classe B ciò che comportava il rigetto di tale pretesa. In merito al pagamento del supplemento del 25% per 62.5 ore straordinarie, il primo giudice dopo avere accertato che l'attore aveva diritto al pagamento di un'indennità di un quarto del salario per 20 ore supplementari, ha obbligato la convenuta a versare fr. 169.75 lordi, rispettivamente fr. 134.35 netti, sulla base di un salario orario lordo di fr. 33.95 (salario orario di base di fr. 27.50 più indennità per festivi, vacanze e tredicesima). Riguardo infine alla multa di fr. 250.-, il primo giudice ha ritenuto che la trattenuta fosse illecita e ha obbligato la convenuta a restituire all'attore tale importo. In definitiva il Pretore ha riconosciuto le pretese del lavoratore in fr. 384.35. Quanto agli interessi, il primo giudice li ha ammessi dal 1° novembre 2017 quantunque nei considerandi egli li abbia indicati "dal 1° ottobre 2017, la convenuta trovandosi in mora a seguito della fine del rapporto di lavoro (art. 102 cpv. 1 e 339 cpv. 1 CO)". Entro tali limiti il Pretore ha inoltre rigettato l'opposizione interposta al precetto esecutivo n. \_\_\_\_\_76 dell'Ufficio esecuzioni di Lugano.

### **E. 5**

Per quel che è della differenza salariale, il reclamante critica la conclusione del Pretore di non riconoscerli i presupposti per essere assegnato alla classe salariale B, nonostante i precedenti datori di lavoro lo avessero promosso in tale classe come risultava dalle buste

paga. Tanto più che, egli soggiunge, in caso di cambiamento di posto di lavoro l'art. 42 cpv. 1 CNM pone come unica condizione al diritto del lavoratore di mantenere la classe B che questa categoria salariale gli sia stata attribuita da un precedente datore di lavoro. A suo avviso, il mantenimento dell'assegnazione alla classe B non dipende dal fatto che il lavoratore sia anche iscritto in una banca dati con questa classe salariale, per cui a suo avviso "o si considerano le buste paga frutto di una falsificazione (cosa che ovviamente non è) o si applica quanto previsto dal citato articolo". Egli non nega che per assegnare la classe salariale al lavoratore il datore di lavoro possa chiedere alla Commissione professionale paritetica cantonale se e in quale classe questi risulta iscritto nella sua banca dati ma ritiene che ciò non lo esima dal domandare al lavoratore il curriculum vitae e la classe assegnatagli dal precedente datore di lavoro. Il reclamante rimprovera infine al Pretore, per il quale l'iscrizione nella banca dati era determinante per l'esito del giudizio, di non avere chiesto alla Commissione paritetica a quale classe egli risultasse iscritto anche perché il suo direttore non ha saputo indicarla.

#### **E. 6**

Secondo l' art. 43 cpv. 1 del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale, sia nella versione 2012-2015 che in quella 2016-2018, al momento dell'assunzione il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore una delle classi salariali prevista dall'art. 42 cpv. 1 CNM, comunicargliela per scritto ai sensi dell' art. 330 b CO e indicarla nel suo conteggio salariale. L'art. 44 cpv. 1 CNM prescrive inoltre l'obbligo del datore di lavoro di qualificare annualmente il lavoratore nell' ultimo quadrimestre dell' anno civile, valutandone "la disponibilità lavorativa, l' idoneità professionale, il rendimento e l' affidabilità in materia di sicurezza" e se necessario, di adeguarne il salario. L'art. 42 cpv. 1 CNM suddivide i lavoratori edili in cinque classi salariali, di cui le prime due dedicate ai lavoratori edili privi di qualifiche professionali: alla classe C sono assegnati i " lavoratori senza conoscenze professionali" mentre alla classe B 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". Dal 1° giugno 2017 è entrata in vigore una modifica dell'art. 42 cpv. 1 CNM che riguarda la promozione dei lavoratori dalla classe salariale C a quella B: secondo il nuovo testo tale promozione avviene al più tardi dopo tre anni d'attività o, in caso di nuova assunzione, in aggiunta ai tre anni, dopo un anno di attività, a meno che il datore di lavoro rifiuti la promozione in quanto la valutazione annuale del lavoratore ai sensi dell'art. 44 cpv. 1 CNM si rivela insufficiente, dandone notifica alla Commissione professionale paritetica competente. L'art. 42 cpv. 1 CNM – in tutte le versioni qui applicabili – prevede ad ogni modo che "in caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B". Il nuovo datore di lavoro è tenuto quindi a versare al lavoratore promosso alla classe B perlomeno il salario minimo previsto per questa categoria salariale, salvo che l'assegnazione alla classe B sia stata modificata in via eccezionale (art. 45 cpv. 1 lett. d CNM). Quest'ultima norma prevede la possibilità per il datore di lavoro di modificare in via eccezionale l'assegnazione alla classe salariale di lavoratori delle classi salariali A e B, con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.

#### **E. 7**

In concreto, l'attore ha prodotto il conteggio salariale del mese di giugno 2009 della G\_\_\_\_\_ SA e quelli di tutto il 2013 della N\_\_\_\_\_ SA in cui è indicata quale classe salariale rispettivamente "Qualifica: B" (doc. D) e "Qualifica: Lavoratore edile con

conoscenze professionali B” (doc. X). Posto che, come accertato dal Pretore la convenuta non ha contestato l'autenticità di tali conteggi, la promozione alla classe B è definitiva. In linea di principio anche presso la convenuta l'attore avrebbe dovuto mantenere l'assegnazione alla classe B mentre la datrice di lavoro era tenuta, sin dall'assunzione, a riconoscergli lo stipendio della corrispondente classe salariale (art. 42 CNM). Che la convenuta potesse nutrire delle perplessità “ sulle qualifiche ” del lavoratore è possibile, ma per tacere del fatto che essa non ha chiamato i precedenti datori di lavoro a deporre sui motivi che li hanno spinti ad assegnare la classe B al lavoratore, errori nella costruzione di un muro ancora non significano per ciò solo la mancanza delle necessarie qualifiche. Quanto ai dubbi espressi dal Pretore su una formale promozione del lavoratore alla classe salariale B , ci si può chiedere se egli potesse desumere tale circostanza dall'impossibilità del direttore della Commissione professionale paritetica cantonale di rispondere “alla domanda se nella banca dati RE 1 risulti iscritto nella classe salariale B”, dalla sua inconsapevolezza circa eventuali segnalazioni da parte del loro sistema informatico di anomalie rispetto ai minimi salariali previsti dal CNM, rispettivamente dell'abbassamento della classe salariale da parte della convenuta rispetto ai precedenti datori di lavoro . Non consta tuttavia, né la convenuta pretende, che l'iscrizione nel database della citata commissione sia un presupposto per riconoscere una determinata categoria salariale, ovvero che il mancato aggiornamento della banca dati faccia perdere una qualifica precedentemente acquisita presso un altro datore di lavoro. Certo, è verosimile che ove la datrice di lavoro avesse interpellato la commissione paritetica, essa non avrebbe ricevuto l'informazione richiesta. Per tacere del fatto che la convenuta non si è rivolta alla commissione, ciò non la esimeva, come si vedrà meglio in appresso, dall'assumere i ragguagli necessari per assegnare al lavoratore la relativa classe salariale.

#### **E. 8**

Il Pretore, come si è detto, ha sostanzialmente rimproverato all'attore di non avere provato di avere informato la convenuta della sua promozione nella classe salariale B. Ora, è vero che il principio della buona fede contrattuale impone al lavoratore di informare il datore di lavoro circa l'esistenza di caratteristiche o capacità sue personali, che potrebbero risultare determinanti per stabilire la sua idoneità per l'attività lavorativa richiesta e che rappresentano perciò il motivo fondamentale della conclusione del contratto di lavoro. Pacifico altresì che egli sia tenuto a rispondere in modo veritiero alle domande che gli sono poste sulla sua formazione o le precedenti esperienze professionali. Tuttavia il lavoratore non è obbligato a rivelare spontaneamente situazioni di fatti che, a suo stesso giudizio, potrebbero essere rilevanti per il posto di lavoro che ha in vista ( Trezzini , Commentario pratico al contratto di lavoro, Lugano 2020, n. 45 segg. ad art. 320 CO). Pertanto, anche il datore di lavoro deve essere diligente e raccogliere dal lavoratore tutte le informazioni di cui necessita per adempiere al suo obbligo derivatogli dall'art. 43 cpv. 1 CNM di assegnare al lavoratore una classe salariale (II CCA, sentenza inc. 12.2011.103 del 24 aprile 2012 consid. 8.1 con rinvio). Nella fattispecie non è contestato che l'attore non avesse informato la convenuta del fatto che i suoi precedenti datori di lavoro gli avessero riconosciuto la classe salariale B . Resta il fatto che, dovendo al momento dell'assunzione assegnare al lavoratore l'adeguata classe salariale, la datrice di lavoro avrebbe dovuto informarsi sulle sue precedenti esperienze professionali, le mansioni e le qualifiche rivestite, ciò che è usuale (II CCA, sentenza loc. cit.). Essa, tuttavia, non pretende avere svolto una qualsivoglia indagine né ciò risulta dagli atti. \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_, moglie dell'amministratore unico della convenuta, ha per altro affermato di non ricordarsi “se [all'attore] in

occasione della sua assunzione gli abbiamo chiesto o meno la sua precedente classificazione” (deposizione del 29 gennaio 2020, verbale pag. 3). La reclamante non può invocare la buona fede e addossare al lavoratore la sua carenza di indagine e approfondimento.

#### **E. 9**

Nulla muta il fatto che al momento dell'assunzione l'attore non abbia contestato di essere collocato nella categoria più bassa prevista dal CNM e si sia detto persino disposto ad accettare un salario inferiore rispetto a quello propostogli (cfr. deposizione di \_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ del 29 gennaio 2020 , verbale pag. 3). A prescindere dal fatto che il lavoratore è verosimilmente venuto a conoscenza del suo diritto solo dopo la fine del rapporto di lavoro, grazie ai rappresentanti sindacali, egli non poteva accettare un salario inferiore rispetto a quello minimo spettantegli secondo il CNM , poiché un'eventuale sua rinuncia al salario maggiore garantitogli dal CNM sarebbe stata nulla giusta l'art. 341 cpv. 1 CO. In virtù di tale norma, durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo, com'era senz'altro il credito in esame, volto all'attribuzione delle differenze salariali a seguito dell'inquadramento in una nuova classe salariale e del riconoscimento del relativo salario minimo ( art. 42 cpv. 1 CNM; sentenza del Tribunale federale 4C.22/2004 del 21 aprile 2004 consid. 4; II CCA, sentenza inc. 12.2020.31 del 19 ottobre 2020 consid. 7 con rinvio).

#### **E. 10**

Visto quanto precede, nel respingere la pretesa dell'attore di pagamento della differenza salariale tra le classi salariali C e B, il Pretore ha erroneamente applicato il diritto. Ne segue che il reclamo va accolto e la sentenza impugnata annullata. Soccorrendo le premesse dell'art. 327 cpv. 3 lett. b CPC, questa Camera può statuire essa medesima sulla causa. L'attore, secondo quanto da lui sostenuto senza contestazioni da parte della convenuta, ha lavorato nel corso del rapporto di lavoro complessivamente per 6599 ore (975 ore nel 2014, 1953 ore nel 2015, 2147 ore nel 2016 e 1524 ore nel 2017). Considerato che ha percepito un salario orario lordo di fr. 33.84 (salario di base fr. 27.50 più le indennità per festivi, vacanze e tredicesima) mentre aveva diritto a un salario orario lordo di fr. 34.82 (salario minimo di fr. 28.30 previsto per la classe B più le indennità per festivi, vacanze e tredicesima) , egli ha diritto alla differenza salariale di fr. 0.98 all'ora per 6599 ore per un totale di fr. 6467.– lordi (fr. 955.50 per il 2014, fr. 1913.94 per il 2015, fr. 2104.06 per il 2016 e fr. 1493.52 per il 2017). Posto che la richiesta dell'attore verte su importi lordi, ciò che è ammissibile (CCR sentenza inc. 16.2018.4 del 27 agosto 2019 consid. 6a con vari riferimenti), allo stesso va inoltre riconosciuto quanto già ammesso dal primo giudice (fr. 169.75 lordi per le ore supplementari e fr. 250.– per l'indebita trattenuta dal salario della multa). In definitiva, la petizione dev'essere accolta per fr. 6886.75 oltre agli interessi al 5% dal 1° ottobre 2017 .

#### **E. 12**

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro fino a un valore litigioso di fr. 30 000.– è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuale, circostanza non realizzata nella fattispecie (art. 115 CPC). La resistente rifonderà un'equa indennità per ripetibili al reclamante, quantunque egli sia rappresentato da un sindacato (art. 68 cpv. 2 lett. d CPC e 12 cpv. 1 lett. b LACPC; cfr. CCR, sentenza inc. 16.2018.6 del 27 agosto 2019 consid. 5). L'esito dell'attuale giudizio impone una modifica del dispositivo sulle ripetibili

di prima sede, che devono essere poste a favore dell'attore, fermo restando che l'indennità per ripetibili in favore dell'attore è commisurata a quanto previsto dall'art. 15 del regolamento sulla tariffa per i casi di patrocinio e di assistenza giudiziaria e per la fissazione delle ripetibili (RL 178.310; Trezzini , Commentario pratico al Codice di diritto processuale civile svizzero, vol. 1, 2<sup>a</sup> edizione, n. 19 e 20 ad art. 96). Per questi motivi, decide: I. Il reclamo è parzialmente accolto e la decisione impugnata è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta. Di conseguenza:

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