

TI_GERICHTE 16.2020.46 vom 13. Dezember 2011

TI Tribunale d'appello, 2011-12-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2020.46_d20111213

FR: TI_GERICHTE 16.2020.46 du 13 décembre 2011

IT: TI_GERICHTE 16.2020.46 del 13 dicembre 2011

Regeste

Lavoro: personale a prestito - interpretazione di una disposizione del contratto collettivo per il settore del prestito di personale

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 della motivazione scritta (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è pervenuta al patrocinatore della convenuta il 25 settembre 2020 (cfr. tracciamento degli invii postali n. 98._____ agli atti). Il termine d'impugnazione è così cominciato a decorrere l'indomani e sarebbe scaduto domenica 25 ottobre 2020, salvo protrarsi al lunedì successivo in virtù dell'art. 142 cpv. 3 CPC. Introdotto il 26 ottobre 2020, ultimo giorno utile, il reclamo in esame è tempestivo.

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

Nella decisione impugnata, il Pretore aggiunto ha rilevato anzitutto che per la convenuta l'interpretazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP fornita dalla Commissione paritetica regionale

del Canton Ticino per il settore del prestito di personale con la circolare n. 12 del 29 maggio 2018, di per sé non contestata, deve applicarsi in Ticino unicamente dalla data di pubblicazione e quindi successivamente al periodo di collaborazione dell'attore presso l'azienda acquisitrice. Il primo giudice ha poi accertato che fino all'emissione di tale circolare “ all'interno della stessa Commissione la parte padronale e la parte sindacale divergevano sull'interpretazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP e pertanto in Ticino non erano mai stati fatti dei controlli di conformità, né emesse delle decisioni al riguardo (...) ” . D al 1° settembre 2018, egli ha soggiunto, sono iniziati i controlli “ indirizzati però alle situazioni in essere a quel momento poiché all'interno della Commissione cantonale non si è infatti pervenuti ad un accordo sull'applicazione retroattiva dalla circolare e nemmeno la Commissione nazionale risulta essersi pronunciata sulla questione”. Secondo il Pretore aggiunto, ad ogni modo, a prescindere dal fatto che prima dell'emanazione della menzionata circolare al Tribunale arbitrale previsto dall'art. 40 CCL PP non era stato richiesto di interpretare la norma, “ spetta in ogni caso al giudice ordinario la condanna al pagamento del supplemento salariale, qualora dovuto, anche se la pretesa implica l'applicazione, rispettivamente l'interpretazione del CCL PP”. Rammentati poi i principi d'interpretazione dei contratti collettivi, il Pretore aggiunto ha ritenuto che il tenore letterale dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP “più sibillino in lingua italiana rispetto alle versioni in lingua tedesca e francese”, pareva invero indicare la necessità di un concorso cumulativo delle due condizioni. Se non che, a suo avviso, “ questo cumulo non può essere stato nell'intento delle parti contrattuali poiché non si vede la ratio e il senso comune di una tale restrizione dell'applicazione del rinvio che [...] mira a perseguire il medesimo trattamento, riguardo ai supplementi, dei lavoratori prestati rispetto ai lavoratori assunti direttamente dall'azienda acquisitrice [...] Il considerare cumulativamente le due condizioni non farebbe altro che creare un'ingiustificata disparità tra i lavoratori prestati ad aziende che hanno il lavoro a turni ma non domenicale regolare e ad aziende che hanno il lavoro domenicale ad un turno solo e i lavoratori prestati ad aziende che hanno il lavoro domenicale a più turni”. Premesso ciò, per il primo giudice, “seguendo il testo letterale dell'articolo, il Regolamento della _____ GmbH , che permette il cumulo dei supplementi per il turno diurno e quello notturno, non si applicherebbe ai lavoratori prestati, contrariamente ai propri, poiché l'azienda non ha il lavoro domenicale e questo diversamente da un lavoratore prestato ad un'azienda che ha il lavoro domenicale e a turni. La disparità di trattamento la si coglie a maggior ragione se si tiene conto che il rinvio vale anche in caso di CCL e di regolamenti aziendali che prevedono per i supplementi un trattamento meno favorevole rispetto al CCL PP e come tale applicabile anch'esso al lavoratore prestato solo qualora si tratti di una azienda con il lavoro domenicale e a turni. Da ciò ne seguirebbe un diverso trattamento tra i lavoratori prestati ad aziende acquisitrici con lavoro a turni e domenicale e i lavoratori prestati ad aziende acquisitrici che hanno solo il lavoro a turni oppure solo il lavoro domenicale, nonché di quest'ultimi due gruppi di lavoratori rispetto ai colleghi assunti direttamente che sarebbero invece sottoposti al CCL o al regolamento aziendale. Da ultimo ma non in ordine di importanza, l'interpretazione letterale della norma si scontrerebbe con l'art. 3 cpv. 1 del CCL PP che [...] impone di recepire nei contratti del personale temporaneo le norme concernenti il salario dei CCL aziendali di obbligatorietà generale e dei CCL richiamati dal CCL PP nell'Annesso 1”. Il Pretore aggiunto ha così concluso che l'art. 24 cpv. 2 CCL PP si deve interpretare nel senso che le due condizioni poste dalla norma “sono alternative e non cumulative.” Peraltro, – egli ha soggiunto – dagli atti risulta che la problematica interpretativa della disposizione in questione si è posta unicamente nel Canton Ticino, ma

non nel resto della Svizzera, e segnatamente da parte della Commissione paritetica regionale per la Svizzera tedesca (RPKD), che sin dalla sua adozione interpretava la norma contra litteram ossia sostituendo la “e” con una “o. Per di più, il Comitato della Commissione paritetica Svizzera, nella sua funzione di autorità di sorveglianza sulle Commissioni regionali, chinatosi sulla questione il 12 marzo e il 30 aprile 2018, ha ritenuto che per motivi di parità di trattamento non potesse vigere una regolamentazione diversa in Ticino rispetto a quella “ dettata dalla prassi costante della RPKD ” . Ciò posto, il primo giudice, richiamato il principio secondo cui le norme del CCL PP , in vigore e di obbligatorietà generale durante il rapporto di lavoro tra le parti hanno effetto diretto ed imperativo sul contratto di cui si tratta in virtù dell'art. 357 CO, ha riconosciuto all'attore il diritto alle indennità diurne per tutte le ore che ha lavorato nel 1° e 2° turno. Per il Pretore aggiunto, il lavoratore non poteva rinunciare a crediti derivanti dal rapporto di lavoro risultanti da disposizioni imperative della legge o del CCL, in applicazione dell'art. 341 CO, né si riscontrava una sua rinuncia a tali supplementi. In definitiva egli ha condannato la convenuta a versare all'attore fr. 9285.40 quale indennità per turni diurni.

E. 4

Litigiosa è la questione di sapere se alla fattispecie si applichino i supplementi previsti dall'art. 3.2 del regolamento aziendale della _____ Sagl in applicazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP, ovvero se l'interpretazione del Pretore aggiunto per il quale le condizioni poste da quest'ultima norma sono alternative e non cumulative. Detto altrimenti le regolamentazioni aziendali o dei CCL si applicano se queste contengono le norme sul riconoscimento di supplementi per lavori a turni oppure se il settore in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato. a) L'art. 3 cpv. 2 del regolamento aziendale della _____ GmbH prevedeva quanto segue (doc. E): “ Gli inconvenienti dovuti al cambiamento degli orari del lavoro a turni vengono indennizzati con un' “ indennità supplementare per lavoro in condizioni disagiate ” , che non costituisce una componente del salario. Il pagamento ha luogo mensilmente e per il 1° e il 2° turno (turno mattino e turno pomeriggio) ammonta a fr. 4.– l'ora, e per il 3° turno (turno notturno) a fr. 6.– l'ora. [...] ” b) L'art. 24 CCL PP ha il seguente tenore: 1 I supplementi per lavoro straordinario, notturno e domenicale non possono essere accumulati. Viene preso in considerazione ogniqualvolta il supplemento più elevato. 2 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. c) Nella circolare informativa n. 12 del 29 maggio 2018 la Commissione paritetica regionale del Canton Ticino (CPRT) ha in particolare indicato quanto segue (doc. N): “3) L'art. 24/2 CCL prevede un'eccezione stabilendo che non si applicano i supplementi previsti dal CCL PP (ossia le disposizioni degli art. 12/2, 25, 12/3) nei casi in cui il lavoratore svolge un lavoro a turni e il lavoratore domenicale è istituzionalizzato. La Commissione Nazionale ha avuto modo di specificare che, contrariamente a quello che la norma sembra far credere, queste due condizioni NON sono cumulative. Dunque basta che un dipendente lavori in una ditta acquisitrice in cui si lavori a turni oppure il lavoro domenicale è istituzionalizzato. [...] 4) Nel caso in cui una delle condizioni di cui sopra è realizzata, per determinare il supplemento salariale si applica, se esiste, il CCL (aziendale e/o associativo) oppure il regolamento interno dell'azienda acquisitrice presso il quale il lavoratore è mandato in missione. [...] 5) Pertanto quando si prestano lavoratori in aziende in cui il lavoro domenicale è regolato oppure vige il lavoro a

turni, si deve verificare se in quel settore vige un CCL aziendale, oppure un CCL associativo oppure un regolamento interno dell'azienda acquisitrice che tratta dei supplementi salariali. In tale ipotesi bisogna rispettare i supplementi salariali previsti nelle precitate norme indipendentemente se il supplemento è più basso o più alto dei supplementi previsti nel CCL PP .”

E. 5

La reclamante critica l'interpretazione dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP operata dal Pretore aggiunto rimproverandogli innanzitutto di non aver considerato che la norma, nelle sue tre versioni linguistiche, esprime “lo stesso concetto in modo convergente, ovvero che il lavoro a turni e il lavoro domenicale istituzionalizzato sono da ritenere quali condizioni cumulative per prevedere l'eccezionale applicazione di un CCL (anche non obbligatorio) o di un Regolamento aziendale”, giacché “in tutte e tre le versioni è indicata infatti chiaramente una “e” e non una “o”. A suo avviso, siccome una disposizione normativa di un contratto collettivo di lavoro va interpretata in primo luogo secondo la sua lettera e va protetta inoltre la fiducia delle parti vincolate da un CCL che non hanno preso parte alla sua elaborazione , il primo giudice doveva limitarsi a tale modo di interpretazione senza scostarsi dal suo chiaro senso letterale. a) Come già ricordato dal Pretore aggiunto, le disposizioni salariali delle convenzioni collettive di lavoro sono clausole normative che devono essere interpretate secondo i principi validi per l'interpretazione delle leggi. Una norma è da interpretare in primo luogo procedendo dalla sua lettera. Se il testo di un disposto legale è chiaro e non sia pertanto necessario far capo ad altri metodi d'interpretazione ai fini di appurarne la portata, è lecito però scostarsi dal senso letterale qualora conduca a soluzioni manifestamente insostenibili, contrarie alla volontà del legislatore. Tuttavia, se il testo non è perfettamente chiaro, o si presta a diverse possibili interpretazioni, la sua portata viene determinata tenendo conto dei lavori preparatori (interpretazione storica), del suo senso e scopo (interpretazione teleologica) così come della sua 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 80 consid. 6.4). Nell'interpretazione di disposizioni normative di un CCL , tuttavia, la distinzione tra l'interpretazione delle leggi e quella dei contratti deve essere relativizzata. Le clausole normative hanno sì funzioni simile alla legge, ma emanano da un contratto. La volontà delle parti coinvolte nella conclusione di un contratto collettivo costituisce quindi un elemento di interpretazione di maggior peso rispetto alla volontà del legislatore nell'interpretazione delle leggi (cfr. anche DTF 136 III 284 consid. 2.3.1; più di recente: sentenza 4A_381/2020 del 22 ottobre 2020 consid. 4.3). Occorre inoltre proteggere l'affidamento delle parti dei contratti di lavoro individuali che non hanno partecipato all'elaborazione delle norme convenzionali, nel senso che il risultato dev'essere compatibile con un'interpretazione oggettiva secondo il tenore, lo scopo e la sistematica del CCL (DTF 133 III 213 consid. 5.2; più di recente: sentenza 4A_467/2016 dell'8 febbraio 2017 consid. 3.2). b) Nel caso in esame, contrariamente a quanto sostiene la reclamante, la decisione del Pretore aggiunto (così come quella delle commissioni paritetiche svizzere e regionali) di 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. A ragione il primo giudice ha ritenuto il testo della norma non risolutorio decidendo così di approfondirne la portata alla luce degli altri strumenti

interpretativi.

E. 6

Relativamente all'interpretazione teleologica effettuata dal Pretore aggiunto, la reclamante non contesta che l'art. 24 cpv. 2 CCL PP miri a perseguire la parità di trattamento tra i lavoratori assunti dalle aziende acquisitrici e i lavoratori a loro prestati. A suo parere, tuttavia, i lavoratori interinali, essendo protetti dalle disposizioni del CCL PP, quando vengono prestati ad aziende acquisitrici non sottoposte a nessun contratto collettivo di lavoro, sono molto più tutelati rispetto ai lavoratori assunti direttamente e pertanto, per non creare con questi ultimi e i lavoratori interinali una disparità di trattamento, “ è stato previsto il cumulo eccezionale di cui all'art. 24 cpv. 2 CCL PP [...] privilegiando per gli altri casi l'applicazione generale del CCL PP per la regolamentazione dei supplementi salariali”. Per la reclamante inoltre il giudizio impugnato è pure errato perché nell'interpretare l'art. 24 cpv. 2 CCL PP il primo giudice non ha tenuto conto del fatto che la volontà delle parti contraenti al CCL PP (art. 1 CO) era quella di escludere l'applicazione dei supplementi previsti dal medesimo unicamente nei casi in cui si prestano lavoratori ad aziende in cui è regolato al contempo il lavoro a turni e quello domenicale. Queste argomentazioni non possono essere seguite. Il fatto che in alcuni settori il personale fisso non benefici di supplementi e che i lavoratori interinali possano invece avvalersi di disposizioni del CCL PP (es. art. 12 e 25) non dipende dall'esistenza dell'art. 24 cpv. 2. Lo scopo della norma accertato dal primo giudice non è quello di privilegiare i lavoratori interinali (ritenuto che i supplementi indicati all'art. 24 cpv. 2 non vanno in aggiunta, bensì in sostituzione di quelli previsti dalle altre norme del CCL PP, indipendentemente che essi siano più o meno favorevoli), ma di 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. Una visione cumulativa delle due condizioni e dunque un'applicazione restrittiva della norma, contrariamente a quanto essa pretende, si porrebbe in contrasto con questa finalità e condurrebbe a molteplici disparità di trattamento prive di giustificazioni oggettive: 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; tra il personale a prestito e il personale fisso; fra i lavoratori interinali attivi nel Canton Ticino e quelli impiegati altrove in Svizzera. Anche su tale aspetto la sentenza impugnata sfugge alla critica.

E. 7

Per la reclamante, visto che l'applicazione del CCL PP è affidata a tre commissioni paritetiche regionali, possono sussistere differenziazioni regionali dovute alle peculiarità delle regioni svizzere ragione per cui nel caso in esame determinante è la prassi della commissione paritetica ticinese, la quale dal 2012 al 2018 “ha avvallato” l'esegesi dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP da lei proposta. Per altro, la commissione paritetica medesima, preposta alla vigilanza sulla corretta applicazione della norma indicata, durante i vari controlli non ha mai eccepito alcunché né l'ha mai sanzionata. Nel caso in esame, parti contraenti del CCL PP sono da una parte l'associazione dei datori di lavoro S_____ e i suoi membri e dall'altra i sindacati firmatari U_____, Sy_____, S_____ s_____ e A_____ S_____ con i lavoratori loro associati. Come si è detto, è pertanto la loro volontà, e quella dei loro rappresentanti all'interno della 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) a essere determinante, più che l'eventuale posizione di una singola commissione regionale (incaricata di verificare a livello locale il rispetto del CCL PP, v. il relativo art. 33) e oramai formalmente scartata. Né si può ritenere che la condotta della commissione paritetica cantonale possa essere equiparata a una prassi ove appena si pensi che essa non risulta avere mai emesso decisioni formali o raccomandazioni in relazione alla norma in esame. Anzi la nota circolare del 29 maggio 2018 (doc. N), con le delucidazioni dell'avvocata S_____ P_____ (collaboratrice giuridica del segretariato per l'applicazione CCL PP: doc. 3), paiono smentire finanche l'esistenza di una prassi consolidata. Detto altrimenti, prima del 2018 tra la parte padronale e quella sindacale vi erano divergenze sull'interpretazione dell'art. 24 cpv. 2 del CCL prestito di personale, ragione per cui in occasione dei controlli effettuati a campione presso le aziende, non venivano effettuate verifiche al riguardo (informazione scritta del 28 giugno 2019 nel fascicolo “Commissione paritetica _____”). Si trattava piuttosto di un regime di “tolleranza” e non l'espressione di una concorde volontà delle parti contraenti. Anche sotto questo aspetto, il reclamo non può trovare ascolto.

E. 8

La reclamante infine, dopo aver ricordato che la circolare n. 12 è stata emanata solo nel 2018 e il Commento al CCL PP solo nel 2019 sostiene che, indipendentemente dalla reale volontà delle parti contraenti sulla portata dell'art. 24 cpv. 2 CCL PP, la prassi della commissione paritetica cantonale non può rimanere priva di conseguenze e impedisce alla nuova interpretazione della norma di avere effetto retroattivo. La fiducia da lei riposta nella commissione paritetica deve pertanto essere tutelata già per il fatto che il suo interesse è preponderante rispetto all'interesse pubblico all'applicazione retroattiva di una norma interpretata contra litteram . a) Il divieto della retroattività è un concetto generalmente applicato nell'ambito delle modifiche legislative. In concreto, ciò non si realizza nella fattispecie in esame, che non riguarda la modifica di una norma bensì la sua corretta interpretazione e applicazione. Per altro, la modifica di una prassi giudiziaria va 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 sancito dall'art. 9 Cost., ovvero quando, una 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 111 consid. 5.2.1). Anche al di fuori dell'ambito giurisprudenziale, le rassicurazioni o il comportamento di un'autorità possono generare delle legittime aspettative e comportare il divieto della retroattività, 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.

E. 9

La procedura in controversie derivanti da un rapporto di lavoro come pure secondo la legge del 6 ottobre 1989 sul collocamento fino a un valore di fr. 30 000.– è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La reclamante rifonderà al resistente un'adeguata indennità per ripetibili. Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano oneri processuali. RE 1 rifonderà a CO 1 fr. 800.– per ripetibili. 3. Notificazione a: – avv. ; – avv. .
Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2. Per la Camera civile dei

reclami del Tribunale d'appello Il presidente
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.

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