

TI_GERICHTE 34.2025.14 vom 6. August 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-08-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_34.2025.14

FR: TI_GERICHTE 34.2025.14 du 6 août 2025

IT: TI_GERICHTE 34.2025.14 del 6 agosto 2025

Erwägungen

E. 29

pag. 85; Meyer-Blaser, in: SZS 1994 pag. 106). Alternativamente, tali contratti collettivi tornano applicabili se il Consiglio federale ne decreta la validità generale. Un litigio che verte esclusivamente sulla questione a sapere se un'impresa è soggetta al campo d'applicazione di un contratto collettivo al quale è stato conferito carattere obbligatorio generale è di competenza del giudice civile. Tuttavia, nella misura in cui, oltre alla questione dell'assoggettamento al contratto collettivo, vengono sollevate ulteriori questioni afferenti alla previdenza professionale (ad esempio la produzione di atti o il rilascio di informazioni), la competenza materiale ricade sul giudice delle assicurazioni sociali, il quale dovrà preliminarmente determinarsi sulla questione civilistica (STF 9C/211/2018 consid. 4.4-4.7 con molteplici rinvii giurisprudenziali, 9C_711/2017 del 4 luglio 2018; sentenza BV 2016/24 del 10 agosto 2018 del Tribunale delle assicurazioni del Canton San Gallo consid. 2.3.1; sentenza 735 14 366 del 23 maggio 2016 del Tribunale cantonale di Basilea Campagna, Sezione diritto delle assicurazioni sociali consid. 2.1; Hürzeler/Bättig-Lischer, BSK BVG, n. 18-13 ad art. 73 LPP). Per poter determinare l'oggetto del contendere – e rispondere quindi alla questione a sapere se la controversia pertiene al giudice civile o quello delle assicurazioni sociali – occorre confrontarsi con le questioni sollevate con la domanda di causa e, se del caso, con quelle di cui all'eventuale domanda riconvenzionale presentata con la risposta di causa, se lecita (Hürzeler/Bättig-Lischer, op. cit., n. 18 ad art. 73 LPP). Nel caso di specie la controversia ha per oggetto un tema di natura previdenziale. Si tratta infatti di decidere se la convenuta sia debitrice nei confronti dell'attrice di una pena convenzionale e di costi legali giusta le norme del CCL PEAN, per non aver inviato la massa salariale 2023, necessaria al calcolo dei contributi previdenziali che il datore di lavoro deve versare alla Fondazione. Anche la competenza *ratione materiae* è perciò data. 2.2.4. In ragione di tutto quanto precede, la petizione è ricevibile in ordine. nel merito 2.3. Oggetto del contendere è sapere se la convenuta è debitrice di complessivi fr. 3'500 nei confronti dell'attrice. In via pregiudiziale, occorre verificare se la convenuta è obbligatoriamente assoggettata al CCL PEAN. 2.4. Il CCL PEAN (nella versione valida nell'anno di cui l'attrice ha chiesto alla convenuta la massa salariale (2023), cioè dal 1. aprile 2019) è un contratto collettivo di lavoro stipulato tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC), da una parte, e i sindacati Unia (ex Sindacato Edilizia & Industria) e SYNA, dall'altra, nell'intento di tenere in debita considerazione le sollecitazioni fisiche cui sono sottoposti i lavoratori nel settore dell'edilizia principale e di attenuarne le conseguenze in età avanzata e, quindi, di offrire ai lavoratori edili un pensionamento anticipato volontario finanziariamente sostenibile negli ultimi cinque anni che precedono l'età ordinaria di pensionamento AVS (Preambolo al CCL PEAN). Il contratto è entrato in vigore il 1. luglio 2003 (art. 29 cpv. 1 CCL PEAN) ed è stato modificato più volte nel corso degli anni (estratti in calce al CCL PEAN). I lavoratori

che ricadono dal profilo geografico, aziendale e personale nel campo di applicazione del citato contratto collettivo hanno diritto, a determinate condizioni, dal 60. anno di età (a partire dal 1. gennaio 2006, cfr. disposizioni transitorie ex art. 28 cpv. 1 CCL PEAN e art. 36 cpv. 1 Regolamento PEAN) ad una rendita transitoria; alla compensazione di accrediti di contributi AVS (abrogata dal 1. gennaio 2007) e di vecchiaia LPP; alle rendite di durata limitata per vedove, vedovi e orfani ed alle prestazioni sostitutive per casi di rigore (art. 13 segg. in relazione agli artt. 1-3 CCL PEAN; artt. 3 e 12 segg. Regolamento PEAN). Le prestazioni sono finanziate dai lavoratori e dai datori di lavoro con un contributo percentuale del salario determinante (art. 8 CCL PEAN; art. 7 e 8 Regolamento PEAN).

2.5. Con decreto del 5 giugno 2003 (entrato in vigore il 1. luglio 2003; FF 2003 pag. 3464) il Consiglio federale, in applicazione della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (LOCCL), ha conferito obbligatorietà generale al CCL PEAN (COG CCL PEAN), puntualmente estesa alle modifiche effettuate nel corso degli anni. Ciò comporta che anche coloro che non sono parti contraenti sono assoggettati al CCL PEAN nella misura in cui ricadono nel campo d'applicazione dello stesso. Ne discende che l'assoggettamento di un'impresa al CCL PEAN può avvenire in due ipotesi alternative: o per affiliazione ad un'associazione di datori di lavoro che è parte contraente e quindi direttamente assoggettata al CCL PEAN, o in forza della COG CCL PEAN (STF 9C_1033/2009 del 30 aprile 2010 consid. 2 seg.; DTF 134 III 625 consid. 1.1 seg.; sentenze 200 21 194 BV e 200 21 314 (2) del Tribunale amministrativo di Berna, Sezione diritto delle assicurazioni sociali, dell'11 gennaio 2022 consid. 2.1 e 735 14 366 del 23 maggio 2016 del Tribunale cantonale di Basilea Campagna, consid. 2.2). Stante il carattere normativo della COG CCL PEAN, la sua conoscenza è considerata scontata ed il datore di lavoro che non si annuncia rispettivamente non versa spontaneamente i contributi alla Fondazione incorre in una grave negligenza (DTF 138 V 32 consid. 4.1 e 4.2 in initio con rinvii giurisprudenziali e dottrinali; Portmann/Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2007, n. 1099-1104). In casu non vi sono documenti agli atti dai quali si potrebbe concludere che la convenuta, quale datrice di lavoro, sia affiliata ad una parte contraente. Ne consegue che entra in linea di conto solo l'eventuale assoggettamento in forza della COG CCL PEAN.

2.6.1. L'art. 2 cpv. 1 e 2 COG CCL PEAN (art. 1 cpv. 1 e 3 e 2 cpv. 2 CCL PEAN) prevede l'applicazione del contratto collettivo su tutto il territorio svizzero, eccettuate, a determinate condizioni, le imprese con sede nei cantoni Ginevra, Vallese e Vaud. In casu la convenuta ha avuto sede a _____ e ora l'ha a _____, ragione per cui il campo d'applicazione geografico è dato.

2.6.2. Successivamente alle modifiche del 6 dicembre 2012 (entrata in vigore al 1. gennaio 2013), del 10 novembre 2015 (entrata in vigore al 1. dicembre 2015) e del 7 agosto 2017 (entrata in vigore al 1. gennaio 2018) – reperibili all'indirizzo web www.seco.admin.ch – l'art. 2 cpv. 4 COG CCL PEAN (art. 2 cpv. 1 CCL PEAN), afferente al campo d'applicazione del contratto collettivo dal profilo aziendale, presenta il seguente tenore (sottolineature del redattore): " Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato (CCL PEAN) che figurano nell'allegato sono applicabili ai datori di lavoro (imprese, parti di imprese e ai cottimisti indipendenti) dei seguenti settori: a. edilizia, genio civile, lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni) ; b. lavori di sterro, demolizioni, deposito e riciclaggio di materiali di sterro, di demolizione e di altri materiali edili di fabbricazione non industriale; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e le discariche autorizzate conformemente all'art. 35 dell'ordinanza sui rifiuti (OPSR),

nonché il personale impiegato in queste strutture; c. estrazione e lavorazione della pietra, imprese di selciatura; d. imprese di costruzione e d'isolamento di facciate, escluse le imprese operanti nella realizzazione di superfici di tamponamento. Per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottosoffittature, tetti piatti e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico); e. imprese d'isolamento e d'impermeabilizzazione di superfici di tamponamento in senso lato e lavori analoghi nei settori del genio civile e dei lavori in sotterraneo; f. imprese per i lavori di iniezione e risanamento del calcestruzzo; g. imprese che eseguono lavori in asfalto e betoncini; h. imprese che eseguono lavori di costruzione ferroviaria. Sono considerati lavori di costruzione ferroviaria i lavori nell'ambito della costruzione e manutenzione del binario e/o di costruzioni di genio civile abbinati ad impianti ferroviari e i lavori direttamente correlati con la sicurezza dei lavori sul binario e svolti in aree pericolose della ferrovia. Sono escluse le imprese e parti di imprese che impiegano esclusivamente lavoratori non rientranti nel campo di applicazione personale secondo il capoverso 5 o che seguono lavori alle linee di contatto e ai circuiti elettrici.” Al fine di sapere se un'azienda rientra nel ramo economico o nella professione di un contratto collettivo dichiarato obbligatorio, si deve esaminare in generale l'attività svolta dalla stessa azienda. Deve essere presa in considerazione, nell'ambito di questo esame, l'attività generalmente esercitata dal datore di lavoro in questione, ossia quella che caratterizza la sua impresa e che non costituisce una prestazione di servizio fuori dalla sua sfera di attività naturale che egli potrebbe svolgere solo a titolo eccezionale. Se l'azienda svolge diversi generi di attività, quella che la caratterizza è decisiva per decidere l'assoggettamento ad uno o all'altro contratto collettivo. Lo scopo sociale iscritto a Registro di commercio non è quindi determinante. La giurisprudenza ha precisato che le imprese interessate dalla dichiarazione di obbligatorietà devono offrire dei beni o dei servizi della stessa natura delle aziende che sono assoggettate al contratto collettivo; tra loro deve sussistere un rapporto di concorrenza diretta (STF 4A_299/2012 del 16 ottobre 2012 consid. 2.1 con riferimento a 4C.191/2006 del 17 agosto 2006 consid. 2.2, parzialmente pubblicata in JAR 2007 313). Va poi rilevato che, conformemente alla giurisprudenza del TF, secondo il principio dell'unità tariffaria il contratto collettivo è applicabile a tutta l'azienda e quindi anche ai lavoratori che svolgono un'attività non inclusa nel contratto collettivo, tenuto tuttavia conto che possono essere escluse alcune funzioni e condizioni d'impiego particolari. Un'impresa può infatti avere diverse aziende che appartengono a diversi settori commerciali oppure può capitare che un'azienda può avere diversi reparti che dispongono di una sufficiente autonomia riconoscibile da fuori. In questi casi, singoli reparti aziendali possono essere assoggettati a diversi contratti collettivi. Criterio determinante per l'assoggettamento è comunque la tipologia dell'attività che caratterizza un'azienda o un reparto aziendale indipendente e non l'impresa in quanto tale comprendente diverse aziende (DTF 134 III 13 consid. 2.1 con riferimento alle STF 4C.45/2002 dell'11 luglio 2002 consid. 2.1.1 e 4C.350/2000 del 12 marzo 2001 consid. 3b; SVR 2010 BVG Nr. 10; STF 9C_1033/2009 del 30 aprile 2010 e 9C_123/2010 del 3 maggio 2010). Tornando al caso in disamina, si rileva che, ancorché non determinante, lo scopo sociale della convenuta è “ La gestione di un'impresa generale di costruzioni con particolare riferimento all'esecuzione di lavori edili di sopra e sottostruttura, alla direzione di servizi di consulenza e progettazione, al commercio di materiali e macchine edili, di scavi e trasporti nonché svolgere ogni attività nel campo della promozione immobiliare. La società potrà assumere direttamente o indirettamente interessenze e/o partecipazioni in altre società od imprese aventi scopo analogo o affine. La società potrà costituire filiali e/o

succursali in Svizzera e all'estero e assumere rappresentanze. La società potrà stipulare contratti generali (general contractor) e contratti di ogni genere inclusi quelli di finanziamento. La società può esercitare tutte le attività commerciali, finanziarie o di altro genere che sono in relazione diretta o indiretta con lo scopo ” (doc. I 4).

Nell'autodichiarazione del 15 luglio 2022, la convenuta ha dichiarato di essere sottoposta al contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale per l'edilizia (doc. I 5a, pag. 3).

Circa le attività effettivamente svolte dall'impresa, ha indicato lavori di edilizia all'85%, di costruzione e isolamento di facciate al 10% e di taglio e perforazione di calcestruzzo al 5% (ibidem , pag. 7 seg.). Ha altresì indicato che, dei quattro collaboratori in attività produttive, tre sono muratori e uno manovale (ibidem , pag. 11). Sulla base della surriferita

documentazione risulta pertanto comprovato che la convenuta era attiva (anche) nei settori di cui all'art. 2 cpv. 4 lett. a e d COG CCL PEAN (art. 2 cpv. 1 CCL PEAN). Per contro, le attività di taglio e perforazione di calcestruzzo esulano dal campo di applicazione aziendale del COG CCL PEAN. Se un'impresa svolge attività sia comprese nel sia escluse dal settore dell'edilizia principale, si è in presenza di una cosiddetta impresa mista (Keller, *Der flexible Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe*, 2008, pag. 365 seg. con esempi; Stöckli,

Fachhandbuch Arbeitsrecht, §13 *Ausgewählte Probleme des kollektiven Rechts*, pag. 218).

Le imprese miste si suddividono in imprese miste a tutti gli effetti ed imprese miste non a tutti gli effetti (ted. *unechter Mischbetrieb* , cfr. STF 4A_377/2009 del 25 novembre 2009 consid. 4.2 con riferimenti e STF 9C_453/2016 del 21 novembre 2016 consid. 4.2;

Brühwiler, *Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen*, in: ARV 2012, pag. 140). Nella STF 4C.350/2000 del 12 marzo 2001 (consid. 3d) il Tribunale federale ha sancito tre presupposti che devono essere cumulativamente adempiuti affinché si possa parlare di un'impresa mista a tutti gli effetti (sottolineature del redattore): " Von einem selbständigen Betrieb oder einem Betriebsteil innerhalb eines Mischunternehmens kann [...] nur gesprochen werden, wenn dieser eine eigene organisatorische Einheit bildet. Das setzt voraus, dass die einzelnen Arbeitnehmer klar zugeordnet werden können und die entsprechenden Arbeiten im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht nur hilfsweise erbracht werden . Im Interesse der Rechtssicherheit ist zudem zu fordern, dass der Betriebsteil mit seinen besonderen Produkten oder Dienstleistungen insofern auch nach Aussen als entsprechender Anbieter gegenüber den Kunden in Erscheinung tritt .

Demgegenüber bedarf der Betriebsteil keiner eigenen Verwaltung oder gar einer separaten Rechnungsführung, um als solcher gelten zu können." Vedasi anche la DTF 141 V 657 consid. 4.5.2.2 con rinvii giurisprudenziali. Nel caso della convenuta questo Giudice può far proprio quanto addotto nella "decisione" (impropriamente definita come tale, cfr. STCA 34.2006.37 del 25 maggio 2007 consid. 2.4 con rinvii giurisprudenziali e dottrinali) dell'11 novembre 2022 dall'attrice, secondo la quale, sebbene " in genere le attività dei reparti aziendali sono svolte direttamente per terzi e non solo in via sussidiaria per l'impresa ", " i dipendenti non possono essere assegnati in modo inequivocabile a nessun reparto " e " i reparti aziendali non si presentano sul mercato come fornitori autonomi " (doc. I 5, p.to 2.3). Ciò non è stato contestato dalla convenuta, che non ha presentato né a suo tempo "opposizione" contro la predetta "decisione", benché resa edotta circa la possibilità di contestarla (doc. I 5, p.to 3.3), né la risposta di causa nell'ambito della presente procedura. Conseguentemente, la convenuta configura un'impresa mista non a tutti gli effetti. Occorre dunque determinare l'attività principale della convenuta, ossia quella che caratterizza l'impresa nel suo insieme. Se questa fosse l'edilizia, conformemente al principio dell'unità tariffale il contratto collettivo sarebbe applicabile a tutta l'azienda e quindi anche ai

lavoratori che svolgono un'attività non inclusa nel contratto collettivo. Nella STF 9C_629/2016 del 2 marzo 2017 (consid. 6.3.1) l'Alta corte, rinviando alle disposizioni del Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile, ha ribadito che per determinare l'attività principale di un'impresa mista non a tutti gli effetti bisogna in primo luogo fondarsi sul criterio della prestazione lavorativa in ore riferita all'attività oggetto della verifica. Se per un qualsiasi motivo non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego. Se anche tale criterio non conduce ad un risultato inequivocabile, si applicano criteri sussidiari, quali il fatturato, l'utile, l'iscrizione nel registro e l'affiliazione all'associazione professionale. In casu nell'autodichiarazione del 15 luglio 2022 la convenuta ha dichiarato che le attività effettivamente svolte dall'impresa sono ripartite in ragione dell'85% nell'edilizia, del 10% nella costruzione e nell'isolamento di facciate e del 5% nel taglio e perforazione di calcestruzzo (doc. I 5a, pag. 7 seg.) e di avere alle dipendenze, in attività produttive, quattro lavoratori (tre assunti quali muratori e uno quale manovale, tutti a tempo pieno; ibidem, pag. 2 e 11). Con "decisione" dell'11 novembre 2022 l'attrice ha stabilito che l'attività principale dell'impresa era quella afferente all'edilizia principale (95%), proprio basandosi sulle dichiarazioni della convenuta. Quest'ultima non si è opposta, né ha presentato la risposta di causa. Tutto bene considerato, la valutazione della documentazione agli atti – rimasta come tale incontestata – permette a questo Giudice di concludere che, seppure il numero esatto di ore prestate nei singoli rami d'attività non può essere accertato con precisione, esse sono prevalentemente dedicate al settore dell'edilizia principale. Pertanto, l'attività principale e che caratterizza la convenuta è quella dell'edilizia principale. Ne consegue che, in applicazione del principio dell'unità tariffaria, l'intera impresa è assoggettata al CCL PEAN anche sotto il profilo del campo d'applicazione aziendale. 2.6.3. Per quanto concerne il campo d'applicazione dal profilo personale, l'art. 2 cpv. 5 COG CCL PEAN (art. 3 CCL PEAN), modificato con decreto del Consiglio federale del 10 novembre 2015 entrato in vigore il 1. dicembre 2015, presenta il seguente tenore (sottolineature del redattore): " Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano per i lavoratori delle imprese di cui al capoverso 4 (indipendentemente dal tipo di retribuzione). Ciò vale in particolare per: a. capi muratori e capi fabbrica; b. capi squadra; c. professionisti quali muratori, costruttori stradali, selciatori, ecc. ; d. lavoratori edili (con o senza conoscenze professionali) ; e. specialisti quali macchinisti, autisti, magazzinieri e isolatori come pure gli aiutanti, a condizione che lavorino in un'impresa o una parte d'impresa giusta il capoverso 4; f. guardiani di sicurezza con formazione se vengono impiegati per la sicurezza dei lavori sul binario o per lavori in aree pericolose della ferrovia; g. altri lavoratori, per quanto eseguano lavori ausiliari in un'impresa sottoposta al campo d'applicazione. I lavoratori sono assoggettati al CCL PEAN dal momento in cui sorge l'obbligo contributivo AVS. Sono eccettuati i dirigenti, il personale tecnico e amministrativo, come pure il personale addetto alle mense e alle pulizie delle imprese assoggettate. Sono considerati dirigenti gli assistenti di cantiere e i soggetti che sono iscritti nel registro di commercio come procuratori, gerenti, soci, direttori, titolari, consiglieri di amministrazione o con una funzione analoga oppure che possono esercitare un influsso determinante sull'andamento degli affari dell'impresa. Queste persone non sottostanno al presente contratto nemmeno se svolgono un'attività a tempo pieno o a tempo parziale, giusta le lettere a-g soprastanti, nella stessa impresa o nello stesso gruppo di imprese. Si suppone che una persona possa esercitare un influsso determinante sull'andamento degli affari se detiene una partecipazione superiore al 20 per cento nell'impresa o nell'azienda madre. Sono anche esclusi: - i macchinisti di macchinari

ferroviari automatici (personale addetto alla guida, all'asservimento, alla manutenzione e revisione del parco macchine); - i macchinisti di treni di lavoro per la saldatura e la rettifica di rotaie (personale addetto alla guida, all'asservimento, alla manutenzione e revisione del parco macchine); - i saldatori (saldatura e rettifiche) che eseguono in modo preponderante questi lavori specifici.” Nell’“Autodichiarazione CCL PEAN* / CNM** / CCL costruzioni ferroviarie***” datata 15 luglio 2022 la convenuta ha elencato le persone alle sue dipendenze, tra le quali rientrano, in attività produttive, tre muratori e un manovale (doc. I 5a, pag. 11). Pertanto, anche il campo di applicazione dal profilo personale del CCL PEAN è dato. 2.6.4. Posto che la convenuta rientra nel campo d'applicazione geografico, aziendale e personale del CCL PEAN, quest'ultimo le è applicabile. 2.7. I contributi, da prelevare e versare dal datore di lavoro, sono calcolati quale percentuale sul salario determinante, ossia il salario assoggettato all'obbligo contributivo AVS fino al massimo LAINF del lavoratore assoggettato al contratto collettivo (artt. 8 cpv. 4 e 9 cpv. 1 COG CCL PEAN, 8 cpv. 4 e 9 cpv. 1 CCL PEAN, 6 cpv. 1 e 9 cpv. 1 Regolamento PEAN). Per stabilire la massa salariale annuale determinante per il calcolo dei contributi, secondo l'art. 6 cpv. 2 Regolamento PEAN “ il datore di lavoro trasmette alla Fondazione FAR al più tardi entro il 31 gennaio il certificato di salario nominativo delle persone assoggettate al CCL PEAN (indicando anche il loro numero AVS) per l'anno civile trascorso ”. In concreto nella fattura del 26 settembre 2024 l'attrice rilevava che “ malgrado i nostri ripetuti richiami, non avete inviato la massa salariale per l'anno 2023 richiesta dalla AT 1 ” (doc. I 7, pag. 1), ciò che la convenuta non ha contestato. È quindi comprovato che essa non ha trasmesso all'attrice il certificato di salario nominativo delle persone assoggettate al CCL PEAN per il 2023. 2.8. Secondo l'art. 25 CCL PEAN (il cui titolo marginale è “Sanzioni in caso di violazione contrattuale”), “ qualsiasi violazione degli obblighi derivanti dal presente contratto può essere punita dal Consiglio di fondazione con una pena convenzionale fino a CHF 50'000. È fatto salvo il capoverso 2. Agli inadempienti possono essere addebitate anche le spese di controllo e le spese processuali ” (cpv. 1); “ l'ammontare della pena convenzionale è stabilito di volta in volta, in base alla gravità della colpa e alle dimensioni dell'azienda, nonché a eventuali sanzioni comminate in precedenza ” (cpv. 3). Secondo la Direttiva sulle sanzioni (doc. I 9), inoltre, per le fattispecie di cui al suo p.to 3.3.1 (“ il datore di lavoro non notifica la massa salariale [...] definitiva (per l'anno precedente ai fini dell'allestimento del conteggio finale) entro il termine impartito [...]”) “ l'Ufficio di gestione della Fondazione FAR infligge al datore di lavoro una sanzione di CHF 3000.- ” (p.to 3.3.2 1. paragrafo 1. frase). Considerata la violazione degli obblighi contrattuali derivanti dall'art. 6 cpv. 2 Regolamento PEAN constatata al considerando precedente, legittimamente l'attrice chiede che la convenuta venga condannata al pagamento di una pena convenzionale. L'ammontare della stessa (fr. 3'000) – previsto nella Direttiva sulle sanzioni e peraltro rimasto incontestato – risulta proporzionato, considerando la colpa grave (vista la fondamentale importanza dell'obbligo contrattuale violato), le piccole dimensioni dell'azienda (che ha sette dipendenti, doc. I 5a pag. 11) e l'assenza di sanzioni comminate in precedenza. Anche la richiesta della condanna al pagamento delle spese di controllo e processuali, per fr. 500, risulta legittima. Il credito complessivo di spettanza dell'attrice va di conseguenza cifrato in fr. 3'500 (3'000 + 500). 2.9. La richiesta volta alla pronunzia del rigetto definitivo dell'opposizione al PE n. _____ dell'11 dicembre 2024 dell'UE di _____ merita accoglimento, limitatamente all'importo complessivo di fr. 3'500 riconosciuto con il presente giudizio. Il creditore, che a seguito dell'opposizione ha fatto riconoscere i propri diritti conformemente all'art. 79 LEF, può infatti chiedere direttamente

la continuazione dell'esecuzione senza dover esperire la procedura speciale di rigetto dell'opposizione prevista dall'art. 80 LEF; lo stesso vale laddove la decisione pronunciata ai sensi dell'art. 79 LEF sia emanata da un'autorità o da un Tribunale amministrativo della Confederazione o del cantone del foro dell'esecuzione (DTF 107 III 60). Il principio è che qualora il creditore segua la procedura dell'art. 79 LEF e quindi intenti un'azione in riconoscimento del credito non debba, vistosi riconoscere definitivamente il credito, adire successivamente la procedura dell'art. 80 LEF (Adler , in: *Droit privé et assurances sociales*, 1990, pagg. 241 segg., 251 seg.). La condizione aggiuntiva introdotta dalla citata giurisprudenza è che il giudice dell'azione ordinaria (che può essere a seconda della natura del credito il giudice civile o il giudice amministrativo e per la precisione, in casu , il Tribunale cantonale delle assicurazioni) faccia preciso riferimento, nel dispositivo che accoglie in tutto o in parte il petitum , all'esecuzione in corso e rigetti formalmente l'opposizione per la parte del credito riconosciuta. 2.10. In conclusione, la petizione va accolta. La convenuta deve pertanto versare all'attrice fr. 3'500 sulla base dell'art. 25 cpv. 1 CCL PEAN e limitatamente a quest'importo va rigettata in via definitiva l'opposizione al PE n. _____ dell'11 dicembre 2024 dell'UE di _____. 2.11. Per l'art. 29 cpv. 1 Lptca la procedura è di principio gratuita (cfr. art. 73 cpv. 2 LPP). L'esclusione della gratuità della procedura in caso di introduzione di procedimenti temerari o per leggerezza costituisce un principio processuale generale del diritto federale delle assicurazioni sociali (DTF 128 V 323, 124 V 285; SZS 1998 pag. 64; cfr. art. 29 cpv. 3 Lptca). Il solo fatto di non intervenire in causa non è sufficiente per ritenere temerario il comportamento di un convenuto. In tale contesto il comportamento deve essere valutato tenendo conto anche dell'agire che l'interessato ha tenuto precedentemente al processo. Se, quindi, il datore di lavoro non rispetta fatture e solleciti, provoca l'avvio di procedure esecutive, obbliga l'istituto di previdenza a inoltrare un'azione giudiziaria e non interviene in causa, agisce in modo temerario. In simili condizioni si può infatti ritenere che egli abbia messo in atto manovre dilatorie passibili d'essere sanzionate tramite il pagamento di spese di giustizia (DTF 128 V 323, 126 V 149; Meyer/Uttinger, in: *Commentaire LPP et LFLP*, op. cit., ad art. 73 n. 89 seg.). Nel caso in esame, la convenuta non ha inviato all'attrice la massa salariale 2023, non ha dato seguito alle richieste di pagamento inviatele, ha interposto opposizione al precetto esecutivo e non è intervenuta in causa. In tali circostanze, alla luce della suevocata giurisprudenza, ad essa vanno caricati gli oneri di procedura per complessivi fr. 200.

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