Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4C 3/2013

4C 4/2013

Sentenza del 20 novembre 2013

I Corte di diritto civile

Composizione
Giudici federali Klett, Presidente,
Kolly, Eusebio, Niquille, Ramelli, Giudice supplente,
Cancelliere Piatti.

Partecipanti al procedimento
4C 3/2013
1. A._____ SA,
2. B._____ SA,
3. C._____ SA,
4. Associazione Industrie Ticinesi (AITI),
5. Swissmem,
patrocinate dagli avv.ti Costantino Delogu e Laura Cansani,
ricorrenti,

e

4C 4/2013
1. D._____ SA,
2. E._____ SA,
3. F._____ AG,
4. Associazione Industrie Ticinesi (AITI),
5. Swissmem,
patrocinate dagli avv.ti Costantino Delogu e Laura Cansani,
ricorrenti,

contro

Consiglio di Stato del Cantone Ticino, 6500 Bellinzona,
opponente.

Oggetto
contratto normale di lavoro,

ricorsi contro i decreti emanati il 16 gennaio 2013 dal Consiglio di Stato del Cantone Ticino concernenti il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche e il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica.

Fatti:

A.
Sul Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 50 del 22 giugno 2012 sono stati pubblicati, per iniziativa della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche e il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica. Una premessa richiamava gli art. 360a e 360b CO e spiegava che i controlli effettuati dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro avevano accertato degli abusi in quei settori, limitati ai lavoratori con un livello di qualifiche basso, ciò che aveva indotto la Commissione tripartita a promuovere l'adozione dei contratti normali di lavoro con salario minimo vincolante. I predetti contratti normali di lavoro si distinguono unicamente per quanto concerne la menzione del settore a cui sono applicabili (art. 1 e 6). Il testo pubblicato, con l'avvertenza che Ïe disposizioni evidenziate in grassetto avranno carattere obbligatorio ¨, è questo:

Art. 1Campo di applicazione
Il contratto è applicabile al personale impiegato (operai non qualificati) del settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche, rispettivamente del settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica.

Art. 2Durata del lavoro
La durata settimanale del lavoro è di 40 ore ripartite su 5 giorni.

Art. 3Importo del salario minimo
Salario orario minimo di base in CHF
Personale operaio: fr. 17.30
Al salario orario di base vanno aggiunte le seguenti indennità:

- 8.33 % per 4 settimane di vacanza e 10.64 % per 5 settimane di vacanza
- 3,6 % per 9 giorni festivi

Art. 4Adeguamento al rincaro dei salari minimi
I salari minimi saranno adeguati al 1°gennaio di ogni anno, sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo del mese di novembre. Le disposizioni relative sono pubblicate nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino. Il salario è corrisposto alla fine di ogni mese di lavoro o al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Al lavoratore è consegnato, per ogni periodo di paga, un conteggio salariale dettagliato.

Art. 5 Altre disposizioni
Per tutte le altre disposizioni si rimanda ai disposti del CO come pure della LL.

Art. 6 Entrata in vigore e durata
Il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche, rispettivamente per il settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, entra in vigore con la pubblicazione sul Bollettino ufficiale da parte del Consiglio di Stato e ha una validità di 2 anni.

Osservazioni:
Chiunque renda attendibile un interesse può presentare per scritto le sue osservazioni, entro 30 giorni dalla pubblicazione nel Foglio Ufficiale, alla Commissione Tripartita in materia di libera circolazione delle persone, c/o Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, via Lugano 4, 6500 Bellinzona (art. 359a CO).

Il 16 gennaio 2013 il Consiglio di Stato del Cantone Ticino - richiamando oltre agli art. 360a segg. CO, la legislazione federale e cantonale concernente le condizioni lavorative e salariali minime per i lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali nonché i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero - ha decretato che l'entrata in vigore dei contratti normali di lavoro con salario minimo vincolante, circoscritti agli

operai (impiegati con qualifiche basse) del settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche e del settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica è fissata al 1°aprile 2013. I decreti, con il testo normativo, sono stati pubblicati sul Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi del Cantone Ticino n. 1 del 18 gennaio 2013.

B.
Le società anonime D._____ SA, E._____ SA, F._____ AG, l'Associazione Industrie Ticinesi (AITI) e l'associazione Swissmem insorgono davanti al Tribunale federale, con ricorso in materia di diritto pubblico, non datato, spedito il 18 febbraio 2013, chiedendo che il predetto decreto del Consiglio di Stato concernente il contratto normale di lavoro del settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica sia annullato. Le società anonime A._____ SA, B._____ SA, C._____ SA, l'Associazione Industrie Ticinesi (AITI) e l'associazione Swissmem, impugnano, pure con ricorso in materia di diritto pubblico, non datato, spedito il 18 febbraio 2013, il decreto concernente il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche postulandone l'annullamento. Ritengono che i decreti siano lesivi di diversi principi e norme del diritto federale e cantonale di rango costituzionale. Il Consiglio di Stato contesta la legittimazione a ricorrere delle due associazioni e nel merito propone di respingere i ricorsi con risposte del 16 aprile 2013.

Il 3 giugno 2013 le ricorrenti hanno presentato uno scritto di replica, al quale ha fatto seguito, il 20 giugno 2013, una breve duplica del Consiglio di Stato.

Nel frattempo con decreti presidenziali del 14 marzo 2013 ai ricorsi era stato concesso l'effetto sospensivo.

Diritto:

1.
I due ricorsi hanno il medesimo contenuto e sono diretti contro due decreti che si differenziano unicamente per quanto attiene al settore al quale il contratto normale di lavoro va applicato. Si giustifica pertanto congiungere le due cause ed emanare una sola sentenza (DTF 128 V 124 consid. 1, con rinvii).

2.
Le ricorrenti affermano con ragione che il decreto impugnato è un atto normativo e che di conseguenza il ricorso in materia di diritto pubblico è proponibile in forza degli art. 82 lett. b e 87 LTF. I contratti normali di lavoro adottati dai Cantoni in esecuzione dell'art. 359a cpv. 1 CO sono atti normativi di diritto privato cantonale, validi entro i limiti di diritto federale, che si applicano immediatamente a tutti i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, anche ai contratti già in corso. A essere toccato è un numero indeterminato di destinatari (sentenza 2P.354/1997 del 30 novembre 1998 consid. 1b, pubblicata in SJ 1999 I 161; cfr. per analogia DTF 128 II 13 consid. 1 riguardante un decreto cantonale che conferisce carattere obbligatorio generale a un contratto collettivo di lavoro; per la dottrina: Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5a ed. 2011, n. 3 ad art. 359a CO; Giacomo Roncoroni, in Droit collectif du travail, a cura di Arthur Andermatt e altri, n. 105 ad art. 360a CO; Gabriel Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2a ed. 2012, n. 6 ad art. 359 CO; Christiane Brunner e altri, Commentaire du contrat de travail, 3a ed., n. 4 ad art. 359-360 CO).

Il diritto ticinese non prevede una procedura di controllo astratto degli atti normativi, per cui il ricorso al Tribunale federale è proponibile direttamente in applicazione dell'art. 87 cpv. 1 LTF (cfr. DTF 124 I 159 consid. 1b).

3.
Il ricorso contro un atto normativo deve essere depositato presso il Tribunale federale entro 30 giorni dalla pubblicazione secondo il diritto cantonale (art. 101 LTF). Quando l'atto normativo è soggetto al referendum facoltativo il termine inizia a decorrere soltanto dalla pubblicazione della decisione di promulgazione, che pone termine alla procedura legislativa (DTF 133 I 286 consid. 1; sentenza 8C 825/2010 dell'11 luglio 2011 consid. 1.3).

Il contratto normale di lavoro contestato è stato pubblicato una prima volta sul Foglio ufficiale n. 50 del 22

giugno 2012. L'avviso dava però la facoltà, a chiunque rendesse verosimile un interesse, di presentare osservazioni alla Commissione tripartita entro trenta giorni. Il decreto con il quale il Consiglio di Stato ha stabilito l'entrata in vigore del contratto normale di lavoro è stato pubblicato sul Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi del Cantone Ticino n. 1 del 18 gennaio 2013. Esso ha dato atto che entro il predetto termine la AITI ha presentato osservazioni, le quali, dopo essere state sottoposte alla parte interessata, non sono state ritenute tali da giustificare né una modifica né un abbandono della procedura di adozione del CNL. Ciò significa che la procedura di adozione è terminata soltanto con questa seconda pubblicazione, dalla quale, secondo la giurisprudenza citata, inizia a decorrere il termine dell'art. 101 LTF.

I ricorsi presentati il 18 febbraio 2013 sono perciò tempestivi.

4.
La giurisprudenza in materia di controllo astratto delle norme interpreta l'art. 89 cpv. 1 LTF nel senso che può ricorrere chi è effettivamente toccato nei propri interessi dalla norma in questione oppure potrà esserlo in futuro. Un interesse virtuale è sufficiente se il ricorrente rende verosimile che le disposizioni contestate potranno un giorno essere applicate nei suoi confronti. L'interesse degno di protezione non deve essere necessariamente giuridico; basta un interesse di fatto (DTF 136 I 49 consid. 2.1; 135 II 243 consid. 1.2 pag. 246).

Le associazioni che hanno la personalità giuridica sono legittimate a ricorrere in nome proprio se sono lese nei propri interessi degni di protezione oppure se gli scopi statutari prevedono la difesa degli interessi degni di protezione dei loro membri, a condizione che tali interessi siano comuni alla maggioranza o perlomeno a un grande numero di associati e che ognuno di loro sarebbe legittimato a prevalersene a titolo personale (DTF 137 II 40 consid. 2.6.4 pag. 46 seg.; 133 V 239 consid. 6.4 pag. 243).

4.1. Le allegazioni delle ricorrenti concernenti le rispettive legittimazioni sono molto scarne; nessuna di loro fornisce spiegazioni precise o produce qualche giustificativo concernente gli elementi di giudizio rilevanti definiti dalla giurisprudenza citata. Così facendo le ricorrenti vengono meno all'obbligo di motivazione minimo sancito dall'art. 42 cpv. 1 e 2 LTF. Le rispettive legittimazioni saranno perciò esaminate solo entro i limiti consentiti dal potere d'indagine d'ufficio che compete al Tribunale federale in merito all'ammissibilità dei ricorsi che gli sono sottoposti (DTF 136 II 497 consid. 3).

4.2. Le ricorrenti A._____ SA, B._____ SA e C._____ SA sostengono di essere aziende attive in Ticino nel settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche di essere pertanto direttamente toccate dal contestato atto normativo sia nei loro interessi di fatto che nei loro interessi giuridicamente protetti.

Secondo le iscrizioni nel registro di commercio gli scopi delle società anonime B._____ SA e C._____ SA comprendono effettivamente la produzione e il commercio di apparecchiature elettriche; è perciò verosimile che queste ricorrenti siano toccate, o potrebbero esserlo, dalla normativa cantonale e che i loro ricorsi siano sorretti da un interesse perlomeno virtuale. Diversa è la situazione della A._____ SA, il cui scopo è lo sviluppo, la fabbricazione e il commercio di apparecchiature elettroniche di componenti meccaniche e gruppi di costruzione, che non sono prodotti del settore elettrico. Vista la mancanza di allegazioni specifiche, alla A._____ SA non può essere riconosciuta la legittimazione a ricorrere.

4.3. Le ricorrenti D._____ SA, E._____ SA e F._____ AG affermano di essere aziende attive nel settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e otticae di essere pertanto direttamente toccate dal contestato atto normativo sia nei loro interessi di fatto che nei loro interessi giuridicamente protetti.

In base alle iscrizioni nel registro di commercio gli scopi delle società anonime D._____ SA e E._____ SA includono effettivamente la produzione e il commercio di apparecchiature elettroniche; è perciò verosimile che queste ricorrenti, che hanno sede in Ticino, siano toccate, o potrebbero esserlo, dalla normativa cantonale e che i loro ricorsi siano sorretti da un interesse perlomeno virtuale. Anche la F._____ AG ha per scopo la produzione e il commercio di elementi elettronici. La società ha però sede a Lucerna. Essa doveva almeno rendere verosimile l'esercizio di attività produttive sul territorio cantonale (la circostanza non è da escludere,

dal momento che il registro di commercio attesta fusioni intervenute con due società ticinesi). Il ricorso è tuttavia privo di qualsiasi spiegazione a tale riguardo per cui alla F._____ AG non può essere riconosciuta la legittimazione a ricorrere.

4.4. L'AITI spiega di essere ün'associazione di categoria che comprende numerose aziende a carattere industriale, tra le quali anche aziende attive nel settore della fabbricazione di apparecchiature elettricheë di computer e prodotti di elettronica e ottica; precisa che l'atto normativo impugnato tocca potenzialmente 27'000 lavoratori nell'industria, di cui 6-7'000 con stipendi mensili fino a CHF 3'000.–; e conclude che gli statuti sanciscono il dovere di proteggere gli interessi dei suoi membri, segnatamente di quelli operantiñei summenzionati settori. L'atto di replica non contiene argomentazioni supplementari.

Le suddette allegazioni non permettono di stabilire se, come richiede la giurisprudenza, gli interessi da proteggere siano comuni alla maggioranza o a un grande numero di membri. È probabile che non lo siano, poiché l'AITI non è un'associazione di categoria del settore elettrico o della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica. Per l'art. 2 degli statuti essa si compone di aziende ed associazioni a carattere industriale, di qualsiasi ramo, operanti nel Cantone Ticino e nel Grigione italiano. Il portale del suo sito internet annuncia che sono membri duecento imprese di tutti i rami industriali, dei servizi alle imprese e associazioni di categoria (http://www.aiti.ch/) e dall'elenco degli associati si evince che solo una piccola parte di esse è attiva nei citati settori (http://www.aiti.ch/users).

4.5. Più scarne ancora sono le allegazioni concernenti la ricorrente Swissmem, che sarebbe ün'associazione di categoria che comprende numerose aziende attive nel settore della fabbricazione di apparecchiature elettricheë di computer e prodotti di elettronica e ottica. Anche la cerchia dei membri di quest'associazione è assai più vasta dei settori colpiti dai contratti normali di lavoro impugnati: secondo l'art. 3 degli statuti possono associarsi le aziende con sede in Svizzera dell'industria delle apparecchiature elettriche ma anche delle macchine, del metallo e dei settori connessi; il suo sito (http://www.swissmem.ch) aggiunge l'industria automobilistica, elettronica, della tecnica medicale e della lavorazione delle materie sintetiche nonché la progettazione di software di tali settori. Ma, soprattutto, la Swissmem è un'associazione a livello nazionale che conta tra gli associati innumerevoli imprese sparse su tutto il territorio svizzero; secondo il suo sito solo ventisette hanno sede nel Ticino. In assenza di qualsiasi allegazione nell'atto di ricorso, è verosimile ritenere che solo una piccola parte di esse possa essere colpita dai decreti impugnati, per cui nemmeno in questo caso sono adempiuti i requisiti dell'interesse comune alla maggioranza degli associati e della loro legittimazione individuale.

4.6. Le ricorrenti AITI e Swissmem reperiscono la base legale della loro legittimazione a ricorrere anche nella sistematica e nella ratio degli art. 359 segg. CO, in particolare, per ëstensione analogetica, nel ruolo attivo che il legislatore federale ha riconosciuto alle associazioni dei datori di lavoro ïell'ambito dell'adozione e del controllo dei contratti normali di lavoro. Il Consiglio di Stato, nella risposta, obietta che gli art. 360b cpv. 2 e 360e CO attribuiscono alle associazioni dei datori di lavoro solo un ruolo propositivo e di controllo, competenze assai diverse dall'accertamento astratto della validità dell'atto normativo.

Le obiezioni del Consiglio di Stato sono fondate. La legittimazione delle associazioni per ricorrere in materia di diritto pubblico, qualora non agiscano nell'interesse proprio o dei propri membri, è data solo alle condizioni dell'art. 89 cpv. 2 lett. d LTF, ovvero se è prevista da una legge federale. La prassi esige però una legge, in senso formale, che attribuisca espressamente la facoltà di ricorrere (sentenza 2C 527/2007 del 13 maggio 2008 consid. 3.1). Questa condizione non è adempiuta, poiché un'attribuzione simile non si ritrova nelle disposizioni del diritto federale delle quali le ricorrenti si prevalgono: l'art. 360b cpv. 2 CO dà alle associazioni padronali e ai sindacati la possibilità di proporre i propri membri nelle commissioni tripartite, mentre l'art. 360e CO li legittima ad agire giudizialmente per ottenere il rispetto dei salari minimi stabiliti dai contratti normali di lavoro in conformità con l'art. 360a CO. Le ricorrenti medesime, che propongono di interpretare queste norme considerandone la ratio e la sistematica o estendendone la portata per analogia, sembrano del resto consapevoli della mancanza di una base legale espressa.

4.7. Riassumendo, hanno il diritto di ricorrere (art. 89 cpv. 1 LTF), per quanto attiene ai contratti normali

di lavoro applicabili nei settori in cui operano, le ricorrenti B._____ SA, C._____ SA, D._____ SA e E._____ SA; sono prive di legittimazione la A._____ SA, la F._____ AG e le associazioni AI-TI e Swissmem. Nei considerandi che seguono s'intenderanno quindi per ïricorrentiïsolo le prime quattro società.

5.
Con il ricorso in materia di diritto pubblico può essere censurata la violazione del diritto federale e dei diritti costituzionali cantonali (art. 95 lett. a e c LTF); il diritto federale comprende anche i diritti costituzionali dei cittadini. Le ricorrenti lamentano in primo luogo la violazione del principio della separazione dei poteri, garantito dagli art. 144 Cost. e 51 Cost./TI, e del principio della legalità.

5.1. Nel ricorso esse premettono che l'autorità cantonale, nel designare l'organo competente per stabilire salari minimi mediante contratti normali di lavoro (art. 359a e 360a cpv. 1 CO), deve rispettare il principio della separazione dei poteri. Trattandosi di diritto privato cantonale, non di semplici disposizioni esecutive, è di principio competente l'organo legislativo, ossia, nel Ticino, il Gran Consiglio. Le ricorrenti aggiungono che una delega legislativa sarebbe di per sé possibile, a condizione che sia prevista espressamente in una base legale formale. Nel diritto ticinese, tuttavia, non vi sono deleghe a questo proposito, per cui il contratto normale di lavoro che il Consiglio di Stato ha adottato deve essere dichiarato nullo.

5.2. II Consiglio di Stato, che concorda sul principio della competenza dell'organo legislativo e sulla necessità di una delega a favore di un'altra autorità, risponde che la base legale è l'art. 2 della legge ticinese di applicazione della legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali e della legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero dell'11 marzo 2008 (LDist. cant. - RL/TI 10.1.1.5). Questa disposizione, sostiene, gli attribuisce una ëcompetenza generale e principale per l'applicazione delle disposizioni federaliïn materia di lavoro distaccato e lotta al lavoro nero, compresa la facoltà di delegarla a sua volta ad altre autorità. Il Consiglio di Stato prosegue affermando che, siccome le norme federali in materia di lavoratori distaccati prevedono anche le misure collaterali, ïtra le quali spiccano i nuovi articoli 360a - 360f CO, la suddetta delega legislativa si estende anche all'applicazione di quest'ultime norme, ciò che sarebbe confermato dai lavori legislativi.

Il Consiglio di Stato ricorda infine che l'art. 23 della legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011 (RL/TI 10.1.2.1) lo designa anche quale autorità competente per conferire carattere obbligatorio generale appunto ai contratti collettivi, quale misura collaterale anch'essa definita nella legislazione federale sul lavoro distaccato. Dal momento che contenuti, procedura e persino il ruolo della Commissione tripartita sono pressoché identici, conclude l'esecutivo cantonale, l'applicazione da parte di autorità cantonali diverse sarebbe ïncoerente.

5.3. Le ricorrenti replicano rammentando che i contratti normali di lavoro limitano la libertà contrattuale ed economica, per cui la delega dal potere legislativo all'esecutivo deve essere esplicita. Ritengono che l'art. 2 LDist. cant. non costituisca base legale sufficiente. D'un canto perché, come si leggerebbe anche nel messaggio, il suo campo di applicazione e d'intervento è circoscritto al settore del lavoro distaccato e della lotta al lavoro nero, mentre la normativa impugnata si ripercuoterebbe imperativamente su rapporti di lavoro locali, che nulla hanno a che vedere con tali settori. Dall'altro poiché la disposizione elenca in modo preciso ed esaustivo le competenze del Consiglio di Stato; se il legislatore avesse inteso delegargli anche l'adozione di contratti normali di lavoro, lo avrebbe previsto in modo altrettanto puntuale. Prova ne sia che nemmeno il regolamento di applicazione della LDist. cant. (RL/TI 10.1.1.5.1) menziona tale competenza.

6.
L'art. 360a cpv. 1 CO stabilisce che, a determinate condizioni e su richiesta della Commissione tripartita, l'autorità competente può combattere gli abusi fissando salari minimi per contratto normale di lavoro. Qualora, come nel caso in esame, il campo di applicazione del contratto normale di lavoro sia limitato al territorio di un solo Cantone, la competenza ricade su di esso. A questo proposito le ricorrenti menzionano la già citata sentenza 2P.354/1997 del 30 novembre 1998, nella quale il Tribunale federale ha chiarito che occorre una legge formale per designare l'autorità cantonale competente ad adottare un contratto normale di lavoro o, perlomeno,

per delegare tale facoltà (consid. 2).

Su questa esigenza, derivante dal diritto federale, non v'è contestazione. Controversa è l'esistenza della delega nel diritto ticinese.

7.
Il principio della separazione dei poteri è riconosciuto, almeno implicitamente, da tutte le Costituzioni cantonali quale diritto individuale dei cittadini. Il suo contenuto è determinato in primo luogo dal diritto cantonale, il quale stabilisce le competenze delle autorità (DTF 138 I 196 consid. 4.1; 134 I 269 consid. 3.3.2 pag. 274). Nel Ticino la separazione dei poteri è garantita espressamente dall'art. 51 Cost./TI (RL/TI 1.1.1.1), secondo il quale l'autorità, in quanto non riservata al popolo, è esercitata dai tre poteri, tra loro distinti e separati: il legislativo, l'esecutivo e il giudiziario. Il Tribunale federale esamina liberamente l'interpretazione delle norme costituzionali; rivede invece sotto l'angolo ristretto dell'arbitrio quelle di rango inferiore (DTF 128 I 113 consid. 2c; 127 I 60 consid. 2a).

Il principio della legalità, per contro, non è un diritto costituzionale a sé stante. La sua lesione può tuttavia essere fatta valere in connessione con il principio della separazione dei poteri ed è esaminata liberamente (DTF 128 I 113 consid. 3c; 127 I 60 consid. 3a). Il potere legislativo può essere delegato all'autorità esecutiva a condizione che il diritto cantonale non lo proibisca, che la delega sia limitata a un campo specifico e sancita in una legge formale soggetta al voto popolare, la quale, qualora la regolamentazione in questione tocchi in modo intenso la posizione dei destinatari, ne definisca le caratteristiche principali. L'adempimento di quest'ultimo requisito va esaminato valutando di volta in volta tutte le circostanze. In linea di massima le esigenze quanto al contenuto sostanziale della delega sono più severe quando sono limitati i diritti fondamentali o sono creati oneri di diritto pubblico; vanno in particolare valutate la natura e l'intensità dell'aggravio. Possono essere indicativi anche eventuali usi legislativi vigenti in altri Cantoni e consolidatisi nel tempo (DTF 128 I 113 consid. 3c e rinvii).

Applicando questi principi al caso in esame va osservato anzitutto che nel Cantone Ticino la Costituzione non esclude la delega legislativa (cfr. art. 51, 59 cpv. 1 lett. c e 70 lett. b Cost./Tl; art. 76 e segg. della legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, del 17 dicembre 2002; sentenza 2P.314/2005 del 14 maggio 2007 consid. 5.4) e che la LDist. cant., nel cui art. 2 il Consiglio di Stato individua la delega contestata, è una legge nel senso formale. Il contenuto sostanziale della regolamentazione litigiosa è delimitato in modo preciso già dall'art. 360a CO. Contestata è però l'esistenza stessa di una delega nell'art. 2 LDist. cant.

8.
L'obiezione di fondo delle ricorrenti alla tesi dello Stato è che il campo di applicazione della legislazione sui lavoratori distaccati e sul lavoro nero è diverso da quello dell'art. 360a CO. È perciò opportuno approfondire questi aspetti, retti in primo luogo dal diritto federale.

8.1. La nozione di ïlavoro neroñon è definita dalla legge federale contro il lavoro nero del 17 giugno 2005 (LLN - RS 822.41). Il messaggio del Consiglio federale del 16 gennaio 2002 spiega però che si deve intendere con ciò l'attività dipendente o indipendente esercitata violando le prescrizioni legali concernenti - semplificando - il diritto degli stranieri, gli oneri sociali e fiscali e i contratti collettivi (FF 2002 3246 n. 1.1.1). Può quindi escludersi d'acchito che la competenza del Consiglio di Stato nell'ambito dell'applicazione della legislazione federale sul lavoro nero comprenda la facoltà di adottare contratti normali di lavoro che fissano salari minimi secondo l'art. 360a cpv. 1 CO.

8.2. Diverso è il raffronto con la legge federale sui lavoratori distaccati dell'8 ottobre 1999 (LDist - RS 823.20).

Va ricordato preliminarmente che l'art. 1 cpv. 1 di tale legge definisce ïdistaccatoïl dipendente che un datore di lavoro con sede all'estero manda in Svizzera, affinché fornisca la prestazione lavorativa per un periodo limitato per conto di quel datore di lavoro oppure di una sua succursale o di un'azienda facente parte del suo gruppo. Detto questo, la LDist ha una genesi comune con l'art. 360a segg. CO. Entrambe le normative sono infatti del-

le misure collaterali (dette anche d'accompagnamento) all'introduzione della libera circolazione delle persone e sono state concepite - insieme con l'agevolazione del conferimento dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro - con l'intento di ïstituire una base giuridica per evitare un dumping sociale e salariale a detrimento dei lavoratori in Svizzera¨(Messaggio del 23 giugno 1999 concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e la CE, FF 1999 5345 n. 276.11).

Le misure collaterali sono entrate in vigore il 1°giugno 2004. Dopo sette anni di esercizio si sono resi necessari degli adeguamenti, che sono stati oggetto del Messaggio del 2 marzo 2012 concernente la legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone (FF 2012 3017). Per quanto riguarda la LDist, il legislatore ha voluto estendere il controllo e le sanzioni delle disposizioni sui salari minimi previsti dai contratti normali di lavoro dell'art. 360a CO a tutti i datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, non solo a quelli con sede all'estero che distaccano lavoratori in Svizzera. Si è quindi resa necessaria la revisione del titolo - da legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera a legge sui lavoratori distaccati, nella versione abbreviata - del campo di applicazione (art. 1 cpv. 2) e di diverse altre disposizioni concernenti appunto il controllo e le sanzioni (Messaggio del 2 marzo 2012, FF 2012 3026 seg. n. 1.1.3.2 e 3039 segg. n. 2.2).

8.3. Ne viene che la tesi delle ricorrenti, secondo la quale il campo di applicazione e d'intervento della LDist sarebbe circoscritto al settore del lavoro distaccato, era giusta al momento del varo della legge, ma non lo è più dopo l'adeguamento di cui si è detto, entrato in vigore il 1°gennaio 2013, che accomuna ormai tutti i datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, distaccati o no.

9.
Chiarita la portata del diritto federale, si può passare all'esame delle norme cantonali.

9.1. La LDist. cant. è entrata in vigore il 1°ottobre 2008. Sotto il titolo marginale Ścopoï'art. 1 cpv. 1 premette che la normativa disciplina l'applicazione della legislazione federale in materia di lavoratori distaccati e di lavoro nero; il cpv. 2 specifica ch'essa ha in particolare lo scopo di prevenire e reprimere il lavoro nero e gli abusi in ambito salariale e sociale, oltre che di coordinare l'attività degli organi di controllo del mercato del lavoro. L'art. 2 LDist. cant., con il titolo marginale Äutorità competenti, stabilisce che:

Il Consiglio di Stato designa le autorità competenti per l'applicazione delle disposizioni federali in materia di lavoratori distaccati e di lavoro nero ed emana le necessarie disposizioni esecutive, in particolare:
a) istituisce una Commissione tripartita cantonale;
b) designa l'autorità competente per decidere in merito alle contestazioni di cui all'art. 360b cpv. 5 CO;
c) fissa e aggiorna periodicamente gli obiettivi delle autorità esecutive;
d) stipula gli accordi di prestazione con l'autorità federale.

9.2. La citata norma non è un esempio di chiarezza. Da essa risulta innanzi tutto che spetta al governo cantonale designare le autorità competenti per l'applicazione delle norme federali in materia di lavoratori distaccati e di lavoro nero nonché di emanare le necessarie disposizioni esecutive. Dall'elencazione non esaustiva che segue la prima frase della disposizione in esame emerge poi che il legislatore cantonale non ha unicamente voluto conferire al governo ticinese il potere di nominare le autorità competenti nei due ambiti esplicitamente citati: infatti essa menziona espressamente anche la facoltà di designare l'autorità competente a statuire sulle controversie di cui all'art. 360b cpv. 5 CO. Ora, quest'ultimo articolo non concerne né la legge federale in materia di lavoratori distaccati né quella attinente al lavoro nero, ma è inclusa nelle norme sul contratto normale di lavoro (art. 360a-f CO), che prevede salari minimi obbligatori, e riguarda l'autorità competente a decidere in merito alle contestazioni concernenti il diritto delle Commissioni tripartite ad ottenere informazioni dalle aziende e consultare i documenti necessari all'esecuzione dell'inchiesta.

9.3. La volontà di non limitarsi agli ambiti disciplinati dalle leggi federali in materia di lavoro nero e di lavoratori distaccati, appare anche dal messaggio della LDist. cantonale, in cui il Consiglio di Stato aveva indicato che lo scopo di tale legge ¨`e essenzialmente riconducibile alla necessità di consegnare in un atto legislativo

adeguato (legge in senso formale) le basi su cui fondare la competenza delle decisioni cantonali in materia di lavoratori distaccati e di misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone (Messaggio 5982 del 23 ottobre 2007 sulla legge cantonale di applicazione della Legge federale concernente le condizioni lavorative e salariali minime per i lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN) pag. 3). Ciò in sintonia con quanto già indicato dal Consiglio federale che, pur riconoscendo che ognuna delle misure collaterali proposte (cfr. anche consid. 8.2), fra cui si annoverano sia la LDist sia le norme sui contratti normali di lavoro ai sensi degli art. 360a segg. CO oggetto del presente ricorso, si riferisce a un aspetto specifico dei problemi che potrebbero porsi nel caso
in cui non fossero emanate, ha rilevato che tutte queste misure sono necessarie per ottenere un risultato complessivamente soddisfacente (Messaggio concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e la CE del 23 giugno 1999 FF 1999 5345 seg. n. 276.12).

9.4. Dagli intendimenti del legislatore ticinese espressi nel messaggio e dall'esplicita menzione dell'art. 360b cpv. 5 CO nell'art. 2 LDist. cant. va quindi dedotto che al Consiglio di Stato è stata demandata la competenza di emanare la legislazione esecutiva concernente le misure di accompagnamento ed in particolare quella attinente ai contratti normali di lavoro imperativi ai sensi dell'art. 360a CO. Non risulta un'altra autorità a cui il legislatore cantonale avrebbe concesso questa facoltà, sebbene la designazione di una tale autorità sia necessaria per l'esecuzione del diritto privato federale. Ne segue che la competenza del Consiglio di Stato per la promulgazione dei contratti normali di lavoro in discussione discende dall'art. 2 LDist. cant. Certo, la delega avrebbe potuto essere esplicitata in modo più semplice e chiaro, ma la censura di violazione del principio della separazione dei poteri e del principio della legalità, per i motivi anzidetti, si rivela infondata.

10.
Le ricorrenti lamentano poi una violazione del diritto federale e della sua forza derogatoria, perché il Consiglio di Stato avrebbe imposto dei salari minimi, senza che siano dati i presupposti previsti dagli art. 359 segg. CO. Esse sostengono pure che il dumping salariale posto a giustificazione delle contestate misure si fonda su accertamenti errati, che non considerano tutte le controprestazioni percepite dai lavoratori. Asseriscono inoltre che la Commissione tripartita avrebbe semplicemente fissato in modo astratto un salario di sussistenza minimo di fr. 3'000.– mensili e che il modello ticinese non tiene conto della situazione congiunturale.

10.1. L'art. 360a CO elenca le condizioni che permettono all'autorità competente di stabilire in un contratto normale di lavoro di durata limitata salari minimi differenziati secondo le regioni, e all'occorrenza il luogo, allo scopo di combattere o impedire abusi. L'emanazione di un tale contratto normale di lavoro è sussidiaria rispetto a disposizioni sui salari minimi di un eventuale contratto collettivo di lavoro, a cui può essere conferita obbligatorietà generale. La promulgazione di un contratto normale di lavoro è quindi esclusa, se sussistono dei salari minimi confacenti in un contratto collettivo di lavoro. Dal profilo materiale un contratto normale di lavoro nel senso della norma in discussione presuppone che nell'ambito di un ramo o di una professione vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo (dumping salariale). L'esistenza di questa condizione dev'essere constatata dalla Commissione tripartita, che i Cantoni devono istituire per il loro territorio giusta l'art. 360b cpv. 1 CO. Formalmente l'emanazione di un contratto normale di lavoro con salari minimi esige una richiesta della Commissione tripartita.

10.2. In base alle concordanti allegazioni delle parti i settori, che vengono sottoposti su incarico della Commissione tripartita a un controllo da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), sono selezionati in ragione dei seguenti quattro criteri: segnalazioni (1), rami definiti dal SECO a rischio o sotto stretta osservazione (2), presenza di un contratto con salario minimo di riferimento che è stato introdotto/rafforzato a seguito di un intervento della Commissione tripartita (3) e indicatori economici quali la dimensione del ramo economico in termini di addetti e la quota di lavoratori frontalieri nel ramo economico, eventualmente il tasso di disoccupazione del ramo (4). Una volta determinato il settore in cui intervenire, il campione di valutazione delle imprese da controllare viene stabilito, facendo capo al censimento federale aziendale, mediante sorteggio.

Per verificare se sussiste un dumping salariale vengono dapprima definiti i salari di riferimento sulla base del

calcolatore salariale dell'Istituto di ricerche economiche (IRE) che contiene più di 40'000 buste-paga. Tale metodo, approvato dalla Commissione tripartita, riflette il funzionamento dei calcolatori salariali esistenti a livello nazionale, poggia su una banca dati raccolta mediante la Rilevazione svizzera della struttura dei salari effettuata ogni due anni dalla Confederazione e si fonda sul salario determinante per l'AVS. I salari di riferimento sono poi confrontati con quelli corrisposti dalle imprese sorteggiate. Se il salario mensile percepito dal lavoratore è inferiore a fr. 3'000.–, è considerato un caso di abuso grave ogni salario inferiore al salario di riferimento. Se invece lo stipendio mensile ammonta ad almeno fr. 3'000.– viene applicato un margine di tolleranza del 10 % e solo le retribuzioni che sono più del 10 % inferiori al salario di riferimento costituiscono un caso di abuso grave. Nei settori privi di contratto di riferimento i casi di abuso sono considerati ripetuti, se eccedono la quota del 10 % determinata dalla Commissione tripartita. Il Consiglio di Stato indica che tale quota è stata superata nei settori oggetto dei contestati contratti normali di lavoro, poiché la frequenza di casi di abuso gravi riscontrata nel settore delle apparecchiature elettriche è del 47,3 %, mentre in quello della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica è del 10,3 %.

10.3. Le ricorrenti sostengono che le autorità ticinesi, invece di effettuare il controllo concreto dei salari usuali nel settore, imposto dalla legge, avrebbero stabilito ün salario di sussistenzaḑi fr. 3'000.–; in pratica una soglia legale astratta, al disotto della quale tutti i salari sarebbero automaticamente presunti essere abusivi nonostante che siano usuali per il luogo e la professione considerati. Il salario minimo fissato in questo modo sarebbe lesivo, oltre che dell'art. 360a CO, del principio della forza derogatoria del diritto federale sancito dall'art. 49 Cost.

Con questa censura, diretta contro il metodo adottato per la determinazione del dumping salariale, le ricorrenti fraintendono la funzione del limite salariale di fr. 3'000.–. Per stabilire se vi è abuso grave i salari effettivamente percepiti sono stati raffrontati con quelli che dovrebbero essere erogati secondo il calcolatore dell'IRE. Quest'ultimo termine di raffronto non è un dato astratto. Il calcolatore dell'IRE, che analizza 40'000 buste-paga, stabilisce il salario di riferimento per ogni singolo lavoratore tenendo conto delle caratteristiche individuali, dell'azienda e del posto di lavoro; indica, per riprendere la spiegazione del Consiglio di Stato, q̈uello che è considerato il salario usuale per un determinato lavoratore, con una determinata esperienza di lavoro, con una determinata formazione professionale in un determinato settore ed in una determinata ditta.̇ Se il salario mensile effettivamente percepito è inferiore a fr. 3'000.– non vi è tolleranza: ogni scarto rispetto al salario di riferimento dell'IRE è considerato abuso grave. Per i salari di fr. 3'000.– e più vi è invece un margine di tolleranza del 10 %: sono da considerare gravemente abusive soltanto le retribuzioni che sono più del 10 % inferiori al
salario di riferimento. Pertanto, contrariamente a quanto sostengono le ricorrenti, il metodo applicato non equivale alla fissazione di un salario minimo legale: salari inferiori a fr. 3'000.– al mese non sono considerati abusivi a condizione che siano almeno uguali al salario di riferimento del calcolatore dell'IRE.

Nella replica le ricorrenti sembrano riconoscere che la soglia di fr. 3'000.– è di rilievo soltanto per la definizione del margine di tolleranza, ma affermano che la differenziazione creerebbe una disparità di trattamento. A torto. L'azzeramento del margine di tolleranza per i salari al limite dell'esistenza non viola l'art. 360a CO né la parità di trattamento, ma costituisce un'opportuna distinzione, ritenuto che la medesima differenza percentuale di salario ha una maggiore incidenza sui redditi bassi.

10.4. Le ricorrenti lamentano, specialmente nella replica, una campionatura mirata, nella quale sono state scelte imprese di cui era noto che corrispondessero salari bassi, effettuata ïn modo da ottenere il risultato ricercato.̇ Esse esprimono però più che altro dubbi, ma non forniscono elementi per le loro ipotesi e non rendono verosimile che la selezione delle imprese non sia stata effettuata tramite sorteggio, che essa non sia statisticamente rilevante o che il rilevamento dei salari effettivamente pagati non sia rappresentativo. Le censure sono infondate, al limite dell'ammissibilità.

10.5. Le ricorrenti affermano che per il calcolo dei salari effettivamente percepiti, il modello ticinese non tiene conto delle prestazioni superiori ai minimi legali elargite dai datori di lavoro per vacanze, congedi, contributi alla previdenza professionale e orario di lavoro settimanale. Lo Stato risponde che nelle inchieste sono utilizzati i dati del salario determinante per l'AVS.

Giova innanzi tutto rilevare che l'intero reddito proveniente da qualsiasi attività lucrativa soggiace all'AVS e che giusta l'art. 5 LAVS il salario determinante comprende qualsiasi retribuzione del lavoro a dipendenza d'altri per un tempo determinato od indeterminato. Esso comprende inoltre le indennità di rincaro e altre indennità aggiunte al salario, le provvigioni, le gratificazioni, le prestazioni in natura, le indennità per vacanze o per giorni festivi ed altre prestazioni analoghe, nonché le mance, se queste costituiscono un elemento importante della retribuzione del lavoro. Non è pertanto ravvisabile quali componenti del salario sarebbero escluse dal salario determinante per l'AVS, ricordato in particolare che anche le prestazioni del datore di lavoro risultanti dall'assunzione del pagamento di contributi dovuti dal salariato sono sottoposte all'AVS (DTF 139 V 50 consid. 2 e 4).

Lo Stato spiega inoltre che il calcolatore salariale dell'IRE, come tutti quelli usati in Svizzera, non considera i ̈benefit aziendali¨; se lo facessero, aggiunge, i dati non sarebbero utilizzabili. In effetti, affinché il raffronto sia possibile, occorre che il salario effettivo di un lavoratore sia definito con i medesimi parametri dei dati statistici utilizzati per stabilire i salari usuali, con i quali è confrontato (cfr. Karin Kaufmann, Missbräuchliche Lohnunterbietung im Rahmen der flankierenden Massnahmen, 2010, pag. 98). La Commissione tripartita, che è l'organo meglio in grado di osservare il mercato del lavoro, è di principio libera di scegliere il metodo per calcolare i salari usuali nel senso dell'art. 360a CO (Portmann/von Kaenel/Halbeiesen, Ausgewählte Fragen zum Erlass eines Normalarbeitsvertrages im Sinne von Art. 360a CO, AJP 2013 pag. 1474; Karin Kaufmann, op. cit. pag. 97; Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5a ed. 2011, n. 2 ad art. 360a CO; Gabriel Aubert, Commentaire Romand, Code des obligations I, 2a ed. 2012, n. 5 ad art. 359 CO). Posto che, come spiega il Consiglio di Stato, il metodo adottato in Ticino per determinare i salari usuali non tiene conto dei vantaggi supplementari
menzionati dalle ricorrenti - fatta eccezione della durata della settimana lavorativa, alla quale è sempre rapportato il salario - se nel calcolo dei salari effettivi tali vantaggi fossero considerati ne risulterebbe un raffronto inattendibile.

10.6. Quando le ricorrenti lamentano che nel confronto dei salari non viene tenuto conto della crisi congiunturale, esse dimenticano che i dati salariali vengono rilevati e quindi aggiornati periodicamente, con frequenza biennale. In tal modo vengono registrati anche i movimenti congiunturali. È del resto evidente che il raffronto dei salari effettivamente corrisposti dalle imprese controllate in un determinato periodo va fatto con il salario rilevante per tale intervallo. Nemmeno le ricorrenti pretendono che ciò non avvenga.

10.7. Le ricorrenti censurano anche che i contratti normali di lavoro sono stati adottati senza che fosse stato dimostrato ïl rischio di reazione a catenadegli abusi. Tuttavia, contrariamente a quanto esse sostengono, tale rischio non è una condizione a sé posta dal diritto federale, ma è da mettere in relazione con il requisito della frequenza degli abusi, che l'art. 360a cpv. 1 CO esprime con l'avverbio ripetutamente (wiederholt - répétée) (Karin Kaufmann, Erste Praxis zur wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht 2009, pag. 50; Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, n. 10 ad art. 360a CO). Sotto questo profilo la censura è infondata.

Il Consiglio di Stato, dopo avere ricordato che la Commissione tripartita ticinese ha fissato nel 10 % la soglia di frequenza che delimita il caso singolo dal dumping salariale settoriale, spiega che le percentuali degli abusi gravi costatati sono il 47.3 % nel settore delle apparecchiature elettriche e il 10.3 % in quello della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica. Le ricorrenti riprendono questi dati (riducendo al 31.7 % la percentuale degli abusi nel settore delle apparecchiature elettriche) senza tuttavia contestare né la pertinenza della so-glia del 10 %, né il suo superamento nei due settori considerati. Non occorre perciò approfondire questi aspetti.

11.
Le ricorrenti - invocando gli art. 8 e 27 Cost. e l'art. 2 dell' Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Comunità europea ed i suoi Stati membri sulla libera circolazione delle persone del 21 giugno 1999 (ALC) - si dolgono di una disparità di trattamento perché le contestate norme imperative sono unicamente state imposte

nei settori in cui operano. Invocano pure la tutela della buona fede e il divieto dell'arbitrio, perché il Cantone non ha comunicato, come invece fatto fino al 2008, i salari minimi usuali all'AITI, che a sua volta li comunicava alle imprese associate. I contratti normali violerebbero pure la garanzia della libertà economica perché non rispetterebbero il principio della proporzionalità e costituirebbero un'illecita attività di politica economica dello Stato. Mancherebbe pure una base legale per l'ingerenza, ritenuta grave, nella libertà economica. Ripropongono infine, sotto il titolo ërrato accertamento dei fatti, segnatamente adeguatezza del modello matematico di valutazione del livello dei salari, gli argomenti già sollevati nell'ambito della pretesa violazione dell'art. 360a CO.

11.1. La critica ricorsuale è del tutto inidonea a dimostrare una disparità di trattamento. D'un canto le ricorrenti elencano i criteri adottati dalle autorità ticinesi per scegliere i settori d'intervento senza contestarli né discuterli. Dall'altro l'affermazione secondo cui l'aumento del costo della manodopera straniera meno qualificata provocherebbe la diminuzione della retribuzione dei lavoratori residenti più qualificati non è ancorata a nessun elemento concreto e ignora che le misure collaterali alla libera circolazione delle persone hanno per scopo di evitare un dumping salariale tramite l'ingaggio di personale estero.

11.2. Le ricorrenti non indicano poi alcuna norma che avrebbe imposto allo Stato di annunciare loro d'ufficio, come avrebbe invece fatto in maniera indiretta fino al 2008, i salari usuali né affermano che esso abbia dato assicurazioni di effettuare tale comunicazione. In queste circostanze, ricordato che per stessa ammissione delle ricorrenti non vi è stata negli ultimi anni alcuna divulgazione dei salari usuali, non è nemmeno possibile ritenere che le disposizioni da esse prese si fondino su un'informazione inesatta data dallo Stato e meritino di essere per questo motivo tutelate in virtù del principio della buona fede (cfr. DTF 131 II 627 consid. 6.1 pag. 636).

A proposito della procedura le ricorrenti si lamentano a più riprese anche del fatto che, prima dell'adozione dei contratti normali di lavoro, la Commissione tripartita non avesse ricercato l'intesa prescritta dall'art. 360b cpv. 3 CO. Le ricorrenti medesime scrivono però che le discussioni avviate a tal fine tramite l'organismo paritetico denominato Forum industriale ticinese sono fallite, sia pure a causa dell'agire unilaterale della parte sindacale. Se l'intesa non appare possibile, la procedura conciliativa diviene superflua (Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, n. 5 ad art. 360 CO). Le ricorrenti sembrano inoltre dimenticare la pubblicazione degli adottandi contratti normali di lavoro da parte della Commissione tripartita con l'invito a formulare osservazioni.

11.3. Infine, i contestati contratti normali di lavoro sono fondati sugli art. 360a-360f CO e trovano quindi una formale base legale nel diritto federale. Nemmeno l'ingerenza nella libertà economica causata dalla fissazione dei salari minimi a tempo determinato appare eccessiva e dagli atti risulta che la procedura prevista dal diritto federale per l'adozione di tali contratti è stata rispettata.

12.
Da quanto precede discende che i gravami delle ricorrenti che dispongono della legittimazione ricorsuale si rivelano infondati e come tali vanno respinti, mentre quelli inoltrati dalle altre insorgenti sono inammissibili. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF), ma allo Stato non vengono assegnate ripetibili (art. 68 cpv. 3 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.
Le cause 4C 3/2013 e 4C 4/2013 sono congiunte.

2.
I ricorsi della A._____ SA, della F._____ AG e delle associazioni AITI e Swissmem sono inammissibili.

3.
I ricorsi della B._____ SA, della C._____ SA, della D._____ SA e della E._____ SA sono respinti.

4.
Le spese giudiziarie di fr. 5'000.– per ognuna delle due cause sono poste a carico delle rispettive ricorrenti. Non si assegnano ripetibili.

5.
Comunicazione alle parti.

Losanna, 20 novembre 2013

In nome della I Corte di diritto civile
del Tribunale federale svizzero

La Presidente: Klett

Il Cancelliere: Piatti