

TI_GERICHTE 52.2014.47 vom 4. Juli 2014

TI Tribunale d'appello, 2014-07-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2014.47

FR: TI_GERICHTE 52.2014.47 du 4 juillet 2014

IT: TI_GERICHTE 52.2014.47 del 4 luglio 2014

Regeste

Sanzione pecuniaria nell'ambito della legge federale sui lavoratori distaccati

Erwägungen

E. 1

alla RI 1 SA, att. Signor _____, via ai Ciòss, 6593 Cadenazzo (sede amministrativa) è inflitta una multa di CHF 5'000.00 è prelevata una
tassa di giustizia di CHF 150.00
Totale CHF 5'150.00 (...).

Dopodiché, su richiesta della ricorrente, il 7 ottobre 2013 l'UIL le ha trasmesso la tabella con i dati raccolti, indicando i casi per i quali era stata riscontrata l'infrazione. L'autorità ha precisato di avere tenuto conto delle osservazioni al rapporto di contravvenzione e di avere escluso le due dipendenti in prova e le tre che lavorano a domicilio in Italia. Sulla base di questi dati, la RI 1 SA ha poi inoltrato ricorso al Consiglio di Stato. 2.3. Ora, tenuto conto di quanto precede, si può senz'altro ritenere che i requisiti minimi di motivazione previsti dalla giurisprudenza testé menzionata sono stati tutto sommato ossequiati dall'autorità dipartimentale. L'argomentazione addotta ha infatti consentito alla RI 1 SA di rendersi conto sia dell'effettiva portata del provvedimento pronunciato nei suoi confronti, sia delle ragioni poste a fondamento dell'avversata pronuncia, integrata dalle precisazioni fornite il 7 ottobre 2013 dall'UIL. Prova ne è che l'insorgente è stata in grado di impugnare la medesima con la dovuta cognizione di causa davanti al Consiglio di Stato, che l'ha confermata dopo un ulteriore scambio di allegati. Ne discende che la censura di violazione del diritto di essere sentito risulta infondata e va di conseguenza respinta. 3. 3.1. Al fine di combattere il pericolo di un'eventuale pressione sociale che potrebbe causare la comparsa sul mercato del lavoro svizzero di manodopera a buon mercato proveniente dai Paesi dell'UE, il Dipartimento federale dell'economia (DFE) ha elaborato delle misure di accompagnamento per l'introduzione dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Comunità europea nonché i suoi Stati membri sulla libera circolazione delle persone del 21 giugno 1999 (ALC; RS 0.142.112.681), volte a istituire una base giuridica al fine di evitare un dumping sociale e salariale a scapito dei lavoratori in Svizzera. In questo senso, l'8 ottobre 1999 è stata tra l'altro adottata la già citata legge federale concernente le condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali, entrata in vigore il 1° luglio 2004. La LDist obbliga i datori di lavoro esteri che distaccano lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera a rispettare le condizioni lavorative e salariali minime prescritte nelle leggi federali, nei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale e nei contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220). Quest'ultima disposizione precisa infatti che qualora in un ramo vengano ripetutamente e abusivamente

offerti salari inferiori a quelli usuali e non esista un contratto collettivo di lavoro, possono essere stabiliti contratti normali di lavoro che prevedano salari minimi vincolanti. Questa misura vale per tutte le aziende del ramo interessato. 3.2. La LDist è stata modificata il 15 giugno 2012 (vedi n. I

E. 2

legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone del 15 giugno 2012; RU 2012 6703). Nella sua nuova versione, essa è stata denominata "I legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro". L'art. 1 cpv. 2 prima frase LDist disciplina ora il controllo dei datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera e le sanzioni applicabili a tali datori di lavoro, qualora questi violino le disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'articolo 360a CO. Tale disposizione, entrata in vigore il 1° gennaio 2013, si è resa necessaria in quanto le autorità cantonali non erano in grado di sanzionare i datori di lavoro che infrangono le disposizioni sui salari minimi prescritte nei contratti normali di lavoro quando impiegano lavoratori in Svizzera. La modifica legislativa consente ora di garantire la parità di trattamento tra i datori di lavoro svizzeri ed esteri. In precedenza, infatti, soltanto i datori di lavoro esteri potevano essere sanzionati in base alla LDist (vedi Messaggio concernente la legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone del 2 marzo 2012, FF 2012 3017, n. 1.2.2). 3.3. Per call center, ossia centro chiamate, s'intende l'insieme dei dispositivi, dei sistemi informatici e delle risorse umane atti a gestire, in modo ottimizzato, le chiamate telefoniche da e verso un'azienda. Essi si suddividono in due categorie: "outsourcing", quando il lavoro di assistenza viene svolto all'esterno dell'azienda, e "inhouse", quando il centro si trova all'interno della medesima (<http://www.studenti.it/lavoro/orientamento/callcenter1.php>). I servizi forniti possono a loro volta essere suddivisi in "inbound", cioè erogati al momento del ricevimento delle chiamate (rientrano in questa categoria i servizi di customer care e di help desk tecnico) e "outbound", ovvero forniti attraverso l'effettuazione di chiamate dai call center verso l'esterno (tra questi sono compresi il telemarketing e la promozione). Per poter disciplinare il settore degli operatori dei call center, il Cantone Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNLCC), entrato in vigore il 1° agosto 2007 (FU 56/2007) e in seguito più volte aggiornato. Inizialmente, il CNL è stato adottato per gli operatori di call center "outbound". Nel 2009, dato l'andamento preoccupante del settore in ambito salariale, è stato esteso ai call center "inbound". Visto però il perdurare della situazione di dumping salariale, con decreto 17 ottobre 2012 (FU 48/2012) il Consiglio di Stato ne ha esteso il campo di applicazione a tutti i call center, includendo quindi anche quelli "inhouse".

Versione, questa, valida fino al 31 dicembre 2013 e pertanto applicabile alla presente fattispecie. Ora, l'art. 1 CNLCC sancisce che esso è applicabile a tutti i call center (compresi i call center «inhouse»), ossia a ogni struttura organizzata con risorse umane specializzate e risorse tecnologiche integrate, che gestisce in modo efficace ed efficiente volumi elevati di contatti multimediali inbound (in entrata) e outbound (in uscita) tra un'azienda o un ente e i suoi clienti o utenti e a tutti gli operatori per la comunicazione con la clientela qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegati. La durata settimanale del lavoro, precisa l'art. 2 cpv. 1 CNLCC, è di 40 ore ripartite su 5 giorni (2080 ore annue; 173.3 al mese). Il lavoratore, oltre alle usuali pause previste come tempo di riposo di cui all'art. 15 cpv. 1 della legge federale su lavoro del 13 marzo 1964 (LL; RS 822.11), ha diritto a una compensazione in tempo di riposo pagato equivalente all'8.33% della durata del lavoro da

lui svolto (es: 60' pagati di cui 55' lavorati). Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato e ripartito nel corso della giornata in proporzione alle ore lavorate (cpv. 2). Il tempo di presenza sul posto di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro all'interno dell'azienda (dall'entrata) e non dal momento in cui il lavoratore avvia il PC secondo la procedura di log-in (cpv. 3). Giusta l'art. 4 CNLCC, i salari orari minimi di base in CHF per operatore «outbound» e «inbound» sono di fr. 16.95 durante il periodo di prova (3 mesi) e di fr. 19.50 dopo il periodo di prova. Gli art. 1 e 4 CNLCC hanno carattere obbligatorio. 3.4. L'art. 3 lett. d RLLDist precisa che l'UIL è competente per i controlli che la legislazione federale attribuisce alla Commissione tripartita per quanto riguarda le disposizioni di un contratto normale di lavoro sui salari minimi ai sensi dell'art. 360a CO. 4. 4.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito di un controllo volto ad accertare le condizioni lavorative e salariali nel settore dei call center, l'8 aprile 2013 l'UIL ha richiesto alla RI 1 SA la distinta dei dipendenti per l'attività monitorata, la loro busta paga per il periodo 1° marzo - 31 marzo 2013 e i contratti degli operatori assunti a partire dal 1° gennaio 2013. Acquisiti tali dati, l'autorità cantonale ha riscontrato che la società non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLCC nei riguardi di dodici sue impiegate. Va comunque preso atto che nell'ambito della multa inflitta alla ricorrente, l'autorità dipartimentale ha successivamente escluso le tre collaboratrici che lavorano dall'estero, di modo che la sanzione pecuniaria va circoscritta alle altre nove dipendenti. 4.2. Ora, per quanto riguarda la situazione delle cinque collaboratrici attive presso la sede centrale di M_____ (_____ impiegate al 70%, _____ all'87.5%), dagli atti risulta che nel periodo determinante sono state remunerate con un salario di fr. 19.36 all'ora anziché di 19.50 (oltre alle indennità per vacanza e giorni festivi), con una differenza quindi dello 0,74% rispetto a quanto sancito dal CNLCC. Rapportato a un impiego al 100%, esso corrisponderebbe a uno stipendio mensile di fr. 3'344.-, inferiore quindi a quello previsto dal CNLCC di fr. 3'380.-. Ne discende che per queste dipendenti la ricorrente non ha rispettato il salario minimo legale. Del resto, nemmeno l'insorgente lo contesta. Il fatto che dopo l'accertamento la società abbia immediatamente adeguato le loro buste paga con effetto retroattivo al 1° gennaio 2013, non permette certo di ritenere che l'infrazione non sia stata commessa. Determinante era infatti la situazione al momento del controllo effettuato dall'autorità competente. 4.3. Resta quindi da verificare la situazione delle quattro dipendenti residenti nel nostro Cantone (_____), le quali svolgono il loro lavoro per la ricorrente a domicilio. Visto che le stesse sono remunerate esclusivamente a provvigione e non in base al tempo di lavoro, il Dipartimento ha ritenuto completamente disattese le garanzie sul salario minimo previste dal CNLCC. La ricorrente sostiene per contro che quest'ultimo contratto non sarebbe nemmeno applicabile alle dipendenti che lavorano a domicilio. Ritiene pertanto che la multa inflitta sia priva di base legale. Secondo l'insorgente, il domicilio privato delle lavoratrici da cui attivano la promozione di vendita telefonica non può essere considerato per sua natura un call center, non trattandosi di una struttura organizzata dell'azienda, tenuto pure conto dell'impossibilità per il datore di lavoro di effettuare un controllo sulla durata dell'attività di chi opera da casa. La tesi non può essere condivisa. L'art. 1 CNLCC - che come detto dianzi si fonda sull'art. 1 cpv. 2 LDist ed è quindi fondato su una valida base legale - sancisce che il contratto è applicabile a tutti i call center (compresi quelli "inhouse"), qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegati. Esso va quindi esteso anche alle collaboratrici che, sulla base del contratto stipulato, svolgono l'attività a domicilio per conto del proprio datore di lavoro. Non è atto a sovvertire quanto precede il fatto che esse non siano impiegate presso la sede centrale,

ritenuto che questa è una circostanza puramente legata all'organizzazione interna della società. Non permette di giungere a conclusioni più favorevoli all'insorgente l'argomento secondo cui queste lavoratrici siano comunque state pagate tramite il versamento di provvigioni. Tale genere di remunerazione, che non dipende dal tempo di lavoro impiegato bensì esclusivamente dalle vendite effettuate, non è più ammesso da quando nel contratto normale sono stati inclusi pure i call center "inhouse", dopo che i controlli effettuati dall'UIL avevano evidenziato una situazione di dumping salariale anche nelle strutture o aziende, la cui attività preponderante non è quella di call center (cfr. il CNLCC nella sua versione del 28 agosto 2009, in FU 68/2009; vedi anche i vari rapporti pubblicati sul sito <http://www4.ti.ch/dfc/de/usml/commissione-tripartita/rapporti-dattivita/>). Per questo motivo, con decreto 21 settembre 2012 il Consiglio di Stato ha esteso il contratto normale di lavoro in parola anche a queste strutture "inhouse" e al personale da esse impiegato, escludendo nel contempo il sistema delle provvigioni dal calcolo del salario minimo previsto per tutti gli operatori impiegati per la comunicazione con la clientela. Di conseguenza, visto che nel caso concreto le quattro dipendenti residenti nel nostro Cantone che lavorano per la ricorrente a partire dal loro domicilio (_____) non hanno una parte fissa di salario minimo garantito contrattualmente, a giusta ragione l'autorità di prime cure ha considerato che quest'ultima ha violato la legge anche per quanto riguarda queste impiegate. 4.4. Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco ad alcuna critica. 5. Bisogna ora verificare l'entità della sanzione pecuniaria, tenendo conto degli elementi oggettivi e soggettivi dell'infrazione commessa. 5.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. c LDist, l'autorità cantonale competente può, per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'articolo 360 a CO commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, pronunciare una sanzione amministrativa che preveda il pagamento di un importo sino a 5'000 franchi; è applicabile l'articolo 7 della legge federale del 22 marzo 1974 sul diritto penale amministrativo del 22 marzo 1974 (DPA; RS 313.0). Secondo l'art. 9 cpv. 3 LDist, l'autorità che pronuncia una sanzione notifica una copia della sua decisione alla Segreteria di Stato dell'economia e all'organo di controllo competente ai sensi dell'art.

E. 7

cpv. 1 lett. a. La Segreteria di Stato dell'economia tiene un elenco delle imprese e delle persone che sono state oggetto di una sanzione passata in giudicato. L'elenco è pubblico. L'art. 7 DPA sancisce che se la multa applicabile non supera i fr. 5'000.– e se la determinazione delle persone punibili secondo l'art. 6 DPA esige provvedimenti d'inchiesta sproporzionati all'entità della pena, si può prescindere da un procedimento contro dette persone e, in loro vece, condannare al pagamento della multa la persona giuridica, la società in nome collettivo o in accomandita o la ditta individuale (cpv. 1). Il capoverso 1 si applica per analogia alle comunità di persone senza personalità giuridica (cpv. 2). 5.2. In concreto, l'UIL ha inflitto alla SA, e per essa al suo amministratore unico _____, una multa di fr. 5'000.–. Va innanzitutto rilevato che la sanzione corrisponde al massimo previsto dalla legge per questo genere di infrazioni che non hanno ancora una rilevanza penale (art. 9 cpv. 2 lett. c in rapporto con l'art. 12 cpv. 1 lett. d LDist). Ora, tale importo è stato determinato dall'UIL applicando una formula elaborata dalla stessa autorità di prime cure e ratificata dalla Sezione delle finanze e dell'economia con risoluzione 7 giugno 2013 agli atti, la quale prende in considerazione diversi parametri (vedi n. 9 del modello), quali, segnatamente, il salario lordo orario di riferimento dovuto (a) e quello effettivamente versato (b), per poi calcolare lo scarto medio percentuale $[(a-b)/a] \times 100$ (c), e giungere infine all'importo della

sanzione tramite la formula $c \times 5'000 \times \text{fattore NL}$ (corrispondente al numero di lavoratori occupati) \times fattore T (numero di mesi in infrazione rilevati nel periodo controllato). Pur essendo comprensibile che, come ha spiegato in sede di duplica l'UIL, il tariffario in parola sia stato concepito al fine di evitare le disparità di trattamento tra le aziende con un numero importante di dipendenti e quelle di piccole dimensioni, lo stesso costituisce comunque soltanto una sorta di direttiva interna volta ad assicurare un'interpretazione ed un'applicazione uniforme delle prescrizioni legali da parte dell'apparato amministrativo (Adelio Scolari, Diritto amministrativo, parte generale, 2a ed., Cadenazzo 2002, n. 129 con numerosi riferimenti) e non è in alcun modo vincolante per gli amministrati o per i tribunali (DTF 128 I 167 consid. 4.3; 121 II 473 consid. 2b). Giova infatti ricordare che dal profilo strettamente giuridico la commisurazione dell'entità della sanzione dipende dal caso specifico, e deve debitamente tenere conto della gravità oggettiva e soggettiva dei fatti rimproverati, sopprimendo l'indebito vantaggio conseguito. L'attuazione di questi principi impone un'attenta presa in considerazione di tutte le circostanze del caso, e non può essere ridotta ad un semplice calcolo matematico. Ma anche laddove, come nella presente fattispecie, l'autorità dovesse far capo a dei criteri schematici predefiniti, ciò non la esime dal verificare se il risultato così ottenuto sia rispettoso dei disposti che governano questo specifico ambito del diritto. Ferme queste premesse di ordine generale, nel caso di specie la multa massima di fr. 5'000.– inflitta alla ricorrente appare eccessiva se rapportata alle circostanze che caratterizzano il caso di specie. Dal profilo oggettivo bisogna innanzitutto considerare che con una differenza dello 0,74% rispetto al salario minimo previsto dal CNLCC, la violazione della legge riferita alle cinque collaboratrici attive presso la sede centrale di M_____ (_____) è stata alquanto contenuta, come peraltro ammesso anche dall'UIL. Ben più grave risulta per contro quella concernente le quattro operatrici impiegate a partire dal loro domicilio, ritenuto che - come detto dinnanzi - le stesse non sono state pagate a dipendenza del tempo di lavoro impiegato ma esclusivamente sulla base delle vendite effettuate (_____: fr. 802.35; _____: fr. 370.75; _____: fr. 5'041.–; e _____: fr. 3'631.75, vedi conteggi di stipendio lordo marzo 2013, agli atti). Benché la violazione formale della legge per queste collaboratrici risulti indubbiamente data, bisogna tenere conto che le medesime sono state comunque remunerate, e che per quanto riguarda _____ e _____ le provvigioni da esse percepite superano in ogni caso il salario medio orario minimo fissato dal CNLCC corrispondente a fr. 3'380.– lordi mensili, anche se non è dato di sapere il tempo di lavoro che hanno dovuto impiegare per conseguire tali somme. Tutto questo non basta certo a ridimensionare la gravità dell'infrazione e l'entità della colpa imputabile all'insorgente, ma non permette nemmeno di ritenere, come ha fatto l'autorità di prime cure, che tali dipendenti non siano nemmeno state remunerate. Oltre a ciò, va pure tenuto conto che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, è stata commessa sull'arco di un solo mese e che la RI 1 SA risulta incensurata. Per tutti questi motivi, si giustifica dunque di ridurre la multa inflitta alla ricorrente e fissarla a fr. 3'000.–. Oltre che a essere contenuta nei limiti concessi dalla legge, la misura così ridotta risulta rispettosa del principio della proporzionalità e tiene debitamente conto della gravità oggettiva dell'infrazione rimproverata all'insorgente. Un semplice ammonimento come richiesto dalla ricorrente non può quindi trovare spazio nella presente fattispecie. Tanto più che la legge non lo prevede. 6. Stante quanto precede, il ricorso dev'essere pertanto parzialmente accolto e la decisione dell'UIL così come quella del Consiglio di Stato che la tutela riformata, nel senso che all'insorgente è inflitta una multa di fr. 3'000.–. 7. La tassa di giudizio (art. 28 LPamm), è posta a carico della

ricorrente proporzionalmente al suo grado di soccombenza. Lo Stato del Cantone Ticino verserà all'insorgente, assistita da un avvocato iscritto nell'apposito registro, un importo ridotto a titolo di ripetibili per entrambe le sedi (art. 31 LPamm). Per questi motivi, dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è parzialmente accolto. §. Di conseguenza, la risoluzione 22 gennaio 2014 (n. 398) del Consiglio di Stato è riformata come segue: 1. Il ricorso è parzialmente accolto e la decisione 30 settembre 2013 (MDL-2013.001) dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro riformata, nel senso che: "1. Alla RI 1 SA e per essa al signor _____, via _____ (sede amministrativa) è inflitta una multa di fr. 3'000.-. 2. E' prelevata una tassa di giustizia di fr. 150.-" . 2. Non si percepiscono né tasse né spese". 2. La tassa di giudizio è a carico della ricorrente, nella misura di fr. 800.-. 3. Lo Stato del Cantone Ticino rifonderà alla ricorrente fr. 800.- a titolo di ripetibili ridotte per entrambe le sedi. 4. Contro la presente decisione è dato ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale a Losanna entro il termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 segg. legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110). 5. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo II
vicepresidente Il segretario

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