

## **TI\_GERICHTE 52.2015.209 vom 7. März 2016**

TI Tribunale d'appello, 2016-03-07, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2015.209](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2015.209)

FR: TI\_GERICHTE 52.2015.209 du 7 mars 2016

IT: TI\_GERICHTE 52.2015.209 del 7 marzo 2016

### **Regeste**

Lavoratori distaccati - sanzione per mancato rispetto delle condizioni salariali

### **Erwägungen**

#### **E. 14**

cpv. 1 ordinanza sull'introduzione della libera circolazione delle persone del 22 maggio 2002; OLCP; RS 142.203; v. anche n. 6.3.1 "Istruzioni concernenti l'OLCP", Istruzioni SEM, emanate dalla Segreteria di Stato della migrazione, stato al dicembre 2015). 2.2. 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'ALC, 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 i lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali, entrata in vigore il 1° luglio 2004. La LDist è stata modificata il 15 giugno 2012 (vedi n. I 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 ora denominata "legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro". 2.3. L'art. 2 cpv. 1 lett. a LDist sancisce che il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati almeno le condizioni lavorative e salariali prescritte nelle leggi federali, nelle ordinanze del Consiglio federale, in contratti collettivi di obbligatorietà generale e in contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220) nell'ambito della retribuzione minima, inclusi i supplementi. L'art. 7 cpv. 1 lett. a LDist dispone che il rispetto dei requisiti è controllato, per quanto riguarda le disposizioni di un contratto collettivo di obbligatorietà generale, dagli organi paritetici incaricati dell'esecuzione del contratto collettivo di lavoro. Gli organi di controllo notificano ogni infrazione alla presente legge alla competente autorità cantonale (art. 9 cpv. 1 LDist). 3. 3.1. Come accennato in narrativa, a seguito di un controllo delle condizioni lavorative e salariali effettuato il 20 febbraio 2014 presso un cantiere alla foce del \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, dove la ditta italiana RI 1 aveva distaccato il proprio dipendente \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ 1992), il quale stava posando delle doghe in legno nell'ambito della realizzazione di una passerella su incarico della committente \_\_\_\_\_, l'AIC ha riscontrato che la retribuzione minima non era stata rispettata (doc. 1: rapporto di ispezione AIC 22 aprile 2014; doc. 4: calcolo AIC 2 maggio 2014). La sua remunerazione oraria lorda di fr. 18.71 era infatti inferiore a quella corrispondente al settore professionale in questione, di fr. 30.87, che soggiace al contratto collettivo di lavoro nel ramo della posa di pavimenti,

di obbligatorietà generale per il Cantone Ticino, con un ammanco complessivo di fr. 1'611.72. Tale infrazione è quindi stata posta a fondamento della decisione con la quale l'UIL ha fatto divieto all'insorgente di prestare servizi in Svizzera per la durata di 1 anno.

3.2. Il ricorrente sostiene che il provvedimento adottato dall'autorità dipartimentale sarebbe carente dal profilo degli accertamenti, segnatamente perché l'UIL non avrebbe indicato se il suo dipendente potesse essere considerato quale lavoratore distaccato, quale fosse l'eventuale contratto collettivo di lavoro di riferimento e quale dovesse essere la sua retribuzione minima, visto pure che egli era ancora in formazione al momento del controllo. Innanzitutto, giova ricordare che i lavoratori dipendenti sono considerati distaccati e soggiacciono quindi alla LDist quando il prestatore di servizi (ditta con sede in uno Stato contraente), come nella presente fattispecie, li invia in un altro Stato contraente in vista di una prestazione di servizi (mandato o contratto d'appalto) - nel contesto di un rapporto di subordinazione - da effettuare a favore di uno o più destinatari, indipendentemente che siano una persona fisica o giuridica (vedi le precitate Istruzioni SEM, n. 6.3.1) . Inoltre, l'autorità dipartimentale ha indicato sin dall'inizio della procedura che il CCL di riferimento per il settore di attività della ditta è quello della posa di pavimenti (doc. 1: rapporto di ispezione 20.02.2014). Contratto, questo, di obbligatorietà generale (Decreto del Consiglio di Stato del 12 giugno 2013 che proroga, rispettivamente rimette in vigore fino al 30 giugno 2015 la validità del Decreto del Consiglio di Stato del 2 maggio 2012 che conferisce l'obbligatorietà generale al CCL nel ramo della posa di pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche, parquet e pavimenti tecnici rialzati valevole per il Cantone Ticino, comprese le modifiche della Convenzione salariale valida dal 1° gennaio 2013, rispettivamente della Convenzione salariale valida dal 1° settembre 2013, in: BU 42/2013 del 5 luglio 2013 e 23/2014 del 25 aprile 2014). Ora, il salario dovuto con riferimento al CLL in parola è stato determinato sulla base della tabella di calcolo dei salari per il confronto internazionale, adottata dalla SECO e reperibile sull'apposito sito ([www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch)), agli atti (tabella 02.05.2014). La retribuzione è stata calcolata tenuto conto della durata dell'impiego (dall'11 al 28.02.2014) e del fatto che, essendo in formazione e quindi non ancora qualificato, il dipendente (21 anni al momento dei lavori) doveva essere considerato quale ausiliario (fascia di età 20-50 anni). Conteggio, questo, che va senz'altro condiviso. Il fatto che dopo il provvedimento impugnato la società abbia versato la differenza di salario dovuta al proprio dipendente, non permette certo di ritenere che l'infrazione non sia stata commessa né di sanarla. Determinante è infatti la situazione al momento del controllo effettuato dall'autorità competente.

3.3. Ne discende che dal profilo della materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco ad alcuna critica.

4. Per quanto riguarda l'entità della sanzione, va rilevato quanto segue.

4.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. a LDist l'autorità cantonale competente può, per infrazioni di lieve entità previste all'articolo 2 della medesima legge, pronunciare una sanzione amministrativa che preveda il pagamento di un importo sino a 5'000.– franchi; è applicabile l'art. 7 della legge federale sul diritto penale amministrativo del 22 marzo 1974 (DPA; RS 313.0). L'art. 9 cpv. 2 lett. b LDist dispone che la medesima autorità può, per infrazioni all'art. 2 LDist che non sono di lieve entità, vietare alle imprese o alle persone interessate di offrire i loro servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni. 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 (SECO) e all'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 lett. a. La SECO 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). 4.2. Nel caso di specie le manchevolezze rimproverate alla ricorrente sono di lieve entità e, come tali, integrano gli estremi della fattispecie contemplata dall'art. 9 cpv. 2 lett. a LDist. Come giustamente riconosciuto anche dall' UIL, in simili circostanze non vi è dunque spazio per vietare alla ditta RI 1 di prestare i propri servizi in Svizzera, potendo essere pronunciata nei suoi confronti unicamente una sanzione pecuniaria sino ad un massimo di fr. 5'000.–. Il querelato divieto era stato d'altra parte stabilito in esito all'applicazione di una formula elaborata dalla stessa autorità di prime cure e già più volte criticata da questo Tribunale in quanto lesiva dei principi fondamentali del diritto, vigenti in questo ambito (da ultima: vedi STA 52.2014.171 del 3 febbraio 2015, consid. 4.2 con riferimenti). Giova in effetti ricordare per l'ennesima volta all'UIL e al Consiglio di Stato (i quali incomprensibilmente perseverano nell'ignorare le indicazioni giurisprudenziali fornite da questa Corte) 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'eventuale indebito vantaggio conseguito (cfr. STF 2C\_59/2013 dell'11 agosto 2014, consid. 5.11, concernente proprio un caso ticinese in ambito LDist). L'attuazione di questi principi impone quindi un'attenta presa in considerazione di tutte le circostanze del caso. Ne consegue che, contrariamente a quanto assume l'autorità dipartimentale in sede di risposta, l'entità della sanzione pecuniaria da essa proposta non deve corrispondere necessariamente alla differenza tra il salario orario lordo percepito inizialmente dal lavoratore e quello minimo previsto dal relativo contratto collettivo di lavoro del settore, che l'UIL ha determinato nella presente fattispecie in fr. 1'612.–. Ferme queste premesse, la violazione della legge da parte dell'insorgente nel caso concreto non va certo sottovalutata, dal momento che il suo dipendente, distaccato durante 14 giorni in Svizzera, è stato remunerato con una retribuzione oraria lorda complessiva pari a fr. 18.71, ossia del 39,39% inferiore rispetto al salario minimo di fr. 30.87 previsto dal contratto collettivo di lavoro del settore (doc. 8). D'altro canto, bisogna comunque considerare che la ditta RI 1, la quale aveva notificato tempestivamente all'autorità competente l'invio del lavoratore in Svizzera, risulta - quanto meno dagli atti - incensurata ed ha proceduto nel frattempo all'adeguamento salariale del proprio dipendente. Per tutti questi motivi, si giustifica di infliggere alla ricorrente una multa di fr. 2'000.–. Oltre che a essere contenuta nei limiti concessi dalla legge, la sanzione risulta rispettosa del principio della proporzionalità e tiene debitamente conto della gravità oggettiva dell'infrazione rimproverata all'insorgente, nonché del grado di colpa ad essa ascrivibile. 5. 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 riformate, nel senso che all'insorgente è inflitta una sanzione pecuniaria di fr. 2'000.–. 6. La tassa di giudizio (art. 47 cpv. 1 LPAm) 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. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è parzialmente accolto. §. Di conseguenza, la risoluzione 11 marzo 2015 (n. 1007) del Consiglio di Stato è riformata come segue: 1. "Il ricorso è

parzialmente accolto e la decisione 29 luglio 2014 (BIL-2014.\_\_\_\_\_) dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro riformata, nel senso che: "1. Alla ditta RI 1 è inflitta una multa di fr. 2'000.-. 2. E' prelevata una tassa di giustizia di fr. 150.-" . 2. La tassa di giudizio di fr. 250.- è posta a carico della società ricorrente". 2. Spese e tassa di giustizia, per complessivi fr. 600.-, sono poste a carico della parte ricorrente e vanno dedotte dall'importo di fr. 1'000.- già versato a titolo di anticipo. All'insorgente va quindi restituita la somma di fr. 400.-. 3. Lo Stato del Cantone Ticino rinfonderà alla ricorrente fr. 1'000.- 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 Il  
presidente Il segretario

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