

TI_GERICHTE 52.2018.470 vom 5. September 2018

TI Tribunale d'appello, 2018-09-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2018.470

FR: TI_GERICHTE 52.2018.470 du 5 septembre 2018

IT: TI_GERICHTE 52.2018.470 del 5 settembre 2018

Regeste

Multa per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per il settore orologiero. Obbligo di motivazione. Benefits. Deduzione delle pause dal tempo di lavoro. Lavoro a cottimo. Nozione di stagista

Erwägungen

E. 3.1

Per ovviare ai rischi di dumping salariale e sociale che avrebbero potuto essere causati dal distacco di lavoratori in Svizzera da parte di prestatori di servizi europei a seguito dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità (ora: Unione) europea e i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone del 21 giugno 1999 (ALC; RS 0.142.112.681), il legislatore svizzero ha adottato quali misure di accompagnamento la legge sui lavoratori distaccati e gli art. 360 a segg. del codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220; DTF 143 II 102 consid. 2.1 e 2.2; STF 2C_928/2018 dell'11 settembre 2019 consid. 2.1).

E. 3.2

Secondo l'art. 360 a cpv. 1 CO, entrato in vigore il 1° luglio 2004, qualora in un ramo o in una professione vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo e non sussista un contratto collettivo di lavoro con disposizioni sui salari minimi al quale possa essere conferita obbligatorietà generale, su richiesta della Commissione tripartita di cui all'articolo 360 b CO, l'autorità competente può stabilire un contratto normale di lavoro di durata limitata che preveda salari minimi differenziati secondo le regioni e all'occorrenza il luogo allo scopo di combattere o impedire abusi.

E. 3.3

La legge sui lavoratori distaccati, parimenti entrata in vigore il 1° luglio 2004, disciplina, giusta il suo art. 1 cpv. 1, le condizioni lavorative e salariali minime per i lavoratori che un datore di lavoro con domicilio o sede all'estero distacca in Svizzera, affinché essi per un periodo limitato: forniscano una prestazione lavorativa per conto e sotto la sua direzione nell'ambito di un rapporto contrattuale concluso con il destinatario della prestazione (lett. a) oppure lavorino in una succursale o in un'azienda che fa parte del gruppo imprenditoriale del datore di lavoro (lett. b). Il 1° gennaio 2013 è entrato in vigore l'art. 1 cpv. 2 prima frase LDist, secondo cui la legge sui lavoratori distaccati disciplina parimenti 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 360 a CO. Con la modifica legislativa è inoltre stata introdotta la possibilità di sanzionare il mancato rispetto dei salari minimi previsti dal

contratto normale di lavoro (cfr. art. 9 cpv. 2 lett. c LDist in vigore fino al 31 marzo 2017 e 9 cpv. 2 lett. f LDist in vigore dal 1° aprile 2017). Il legislatore ha quindi voluto estendere il controllo e le sanzioni delle disposizioni sui salari minimi previsti dai contratti normali di lavoro dell'art. 360 a 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 (cfr. STF 2C_928/2018 citata consid. 2.3, 4C_3/2013 del 20 novembre 2013 consid. 8.2, in: RtiD II-2014 pag. 317 segg.).

E. 3.4

Allo scopo di disciplinare il settore orologiero, il 23 dicembre 2014 il Canton Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNL), entrato in vigore il 1° luglio 2015 per la durata di tre anni (cfr. BU 62/2014 del 30 dicembre 2015 e art. 5 CNL). Tale contratto è applicabile alle aziende del settore orologiero non firmatarie della convenzione d'applicazione del contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere (art. 1). L'art. 2 CNL dispone in particolare che il salario orario minimo di base è di fr. 18.75, precisando che al salario orario di base vanno aggiunte le indennità per le vacanze (8.33% per 4 settimane e 10.64% per 5 settimane) e per i giorni festivi (3.6% per 9 giorni). Tale salario - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 77/2014 del 26 settembre 2014) - è stato modificato e adeguato al rialzo il 9 gennaio 2018, senza che ciò sia comunque qui di rilievo. Alla scadenza, il CNL non è stato rinnovato. 4. 4.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL, sulla base della documentazione raccolta dalla ricorrente, l'autorità cantonale ha riscontrato che la stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNL nei confronti di 29 collaboratori. In particolare, nel periodo compreso tra luglio 2015 e settembre 2016, 27 collaboratori, 22 dei quali impiegati al 100% nella misura di 40 ore settimanali e gli altri cinque occupati a tempo parziale (50% per 20 ore, 70% per 28 ore, 81% per 32.5 ore, 87% per 35 ore e 92% per 37 ore), sarebbero stati retribuiti con uno stipendio (tredicesima pro rata temporis del 2015 e del 2016 compresa) di fr. 917'750.42 lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 1'052'738.81. Da cui un ammanco complessivo - per i suddetti 27 dipendenti - di fr. 134'988.39 (pari a - 12.82%). Inoltre, due collaboratrici (_____ e _____), impiegate a domicilio, sarebbero state pagate a cottimo, con un ammanco salariale del - 100%, essendo tale situazione non conforme al CNL. Sulla base di tali riscontri, l'UIL ha quindi inflitto alla ricorrente una sanzione amministrativa di fr. 4'800.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, respingendo le diverse eccezioni della ricorrente (riferite ai vari benefits, alle pause retribuite, ai dipendenti assunti quali stagisti e alle lavoratrici pagate a cottimo), così come appena indicato (cfr. supra, consid. 2.2), confermando la multa inflitta in prima sede, che ha ritenuto proporzionata a fronte della gravità oggettiva e soggettiva dei fatti rimproverati all'insorgente. 4.2. La ricorrente, riproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, lamenta anzitutto il mancato computo, nel calcolo del salario effettivamente versato, dei vari vantaggi in denaro e in natura concessi ai lavoratori. 4.2.1. Al proposito va anzitutto detto che non è dato di vedere in che modo il pranzo offerto presso la mensa della ditta ad un costo inferiore rispetto a quello fiscalmente riconosciuto possa essere considerato un benefit aziendale, tantomeno una componente del salario. Oggetto della presente procedura, volta alla verifica del salario minimo prescritto dal CNL di categoria, è infatti la determinazione della retribuzione effettivamente versata ai dipendenti. Non si tratta invece di stabilire il loro reddito imponibile, al netto delle deduzioni fiscali. A ciò aggiungasi che non è detto che tutti gli impiegati sfruttassero sempre la possibilità offerta dalla ricorrente, ragion per

cui in ogni caso il contributo non potrebbe essere considerato fisso. Lo stesso dicasi per la possibilità di utilizzare gratuitamente (fino al 31 dicembre 2016) il posteggio. Nulla in atti permette di infatti accertare che tutti i collaboratori facessero sempre uso della loro vettura privata per raggiungere il posto di lavoro. Già solo per questo, tali due citati vantaggi - che non possono essere considerati fissi - non possono entrare in linea di conto nel calcolo del salario effettivamente percepito dai lavoratori. 4.2.2. La ricorrente sostiene che nel calcolo del salario effettivamente percepito dai lavoratori vadano considerati anche l'importo di fr. 15.- versato mensilmente ai collaboratori in denaro quale "contributo all'assicurazione malattia" e vari benefits aziendali (assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia, contributo LPP oltre al minimo legale, copertura previdenziale addizionale per alcuni dipendenti con anzianità di servizio). Pur volendo dar credito alla ricorrente secondo cui vi sarebbero soltanto ragioni storiche all'origine della denominazione del supplemento di fr. 15.-, che prescinderebbe ormai dalla questione assicurativa (cfr. ricorso, pag. 10, punto n. 19), si rileva che è a ragione che, richiamandosi alla giurisprudenza federale (DTF 140 III 59 consid. 10.5), le precedenti istanze non hanno aggiunto né questo né gli altri vantaggi fatti valere dall'insorgente (cfr. ricorso al Governo, doc. H, allegati 6, 7 e 8 e tabelle sub doc. I) nel calcolo del salario effettivamente versato. Si tratta infatti di "benefits aziendali", che non possono essere presi in considerazione ai fini della verifica del rispetto dei salari minimi (cfr. pure Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Heinrich Honsell/ Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand [curatori], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basilea 2015, n. 3 ad art. 360 a). La ricorrente sostiene che la citata giurisprudenza federale, riguardante il sistema di calcolo utilizzato dall'Istituto di ricerche economiche (IRE) in maniera generale e astratta per determinare il salario usuale nel ramo, non sia direttamente applicabile alla presente fattispecie che concerne invece un caso concreto di verifica del rispetto del CNL di categoria. Ritiene in particolare che, pur essendo comprensibile che nell'ambito di un'inchiesta globale (per motivi di semplificazione e di paragone con i salari dichiarati a fini statistici) si prendano in considerazione solo i salari base, nell'esame concreto del rispetto del CNL da parte di una singola azienda si debbano considerare anche i benefits. L'argomentazione non può essere seguita. Conformemente a quanto indicato dall'UIL (risposta, pag. 3) e dal Governo (cfr. decisione impugnata, consid. 4), così come nel quadro della valutazione del dumping salariale ai fini dell'adozione del CNL non si sono considerati i benefit aziendali menzionati dall'insorgente (ad eccezione della settimana lavorativa, alla quale è sempre rapportato il salario), anche in sede di controllo concreto del rispetto del salario minimo fissato da tale contratto occorre prescindere da tali elementi. Ammettere il contrario renderebbe il raffronto inattendibile (DTF 140 III 59 consid. 10.5) e significherebbe rimettere in discussione lo stesso CNL. Nulla mutano al riguardo le simulazioni dell'insorgente (salari con e senza benefits). Per le stesse ragioni, priva di fondamento è dunque anche la tesi secondo cui la mancata presa in considerazione dei benefits aziendali lederebbe la libertà economica garantita dall'art. 27 Cost., ritenuto peraltro che i dipendenti della ricorrente non risultano essere in alcun modo limitati nella libera scelta della professione, nel libero accesso a un'attività economica privata e nel suo libero esercizio. Poco conta infine che la "trasformazione" dei vari benefits in salario non corrisponda, secondo la ricorrente, all'interesse dei lavoratori dal profilo fiscale. Come correttamente rilevato dall'UIL (cfr. risposta, pag. 2), scopo del CNL non è infatti garantire ai lavoratori un risparmio di tipo fiscale o assicurativo, bensì di assicurare loro un salario minimo che sia fisso, prevedibile e garantito. 4.3. 4.3.1. La ricorrente sostiene inoltre che nel calcolo del salario versato debba essere considerato anche l'effettivo tempo di lavoro

prestato dai dipendenti che, beneficiando di pause retribuite, di fatto lavorerebbero meno ore di quelle indicate nel rispettivo contratto. Il Governo ha respinto la tesi, che, così come l'UIL, ha anzitutto ritenuto non sufficientemente dimostrata. Ha in ogni caso affermato che, quand'anche si volesse ammettere tale principio, l'accertamento dell'effettiva esistenza della remunerazione, del suo importo e della reale durata della pausa (mediante la verifica delle timbrature di ogni singolo lavoratore al beneficio di tale vantaggio, oltre alle buste paga e ai contratti) avrebbe comportato un onere del tutto spropositato, di cui l'autorità amministrativa non avrebbe potuto farsi carico. Argomentazione, questa, contestata dalla ricorrente. A ragione, nella misura in cui l'onere della prova della realizzazione dell'infrazione incombe all'autorità amministrativa (cfr. DTF 130 II 482 consid. 3.2; STF 1C_298/2019 del 21 ottobre 2019 consid. 3.2; Christoph Auer/Anja Martina Binder, Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), Kommentar, II ed., Zurigo/San Gallo 2019, n. 17 ad art. 12).

4.3.2. Al proposito si osserva anzitutto che l'art. 15 della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (legge sul lavoro; LL; RS 822.11) dispone, al suo cpv. 1, che il lavoro giornaliero (o, meglio, ogni periodo di lavoro, cfr. Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler, *Loi sur le travail*, Berna, 2005, n. 9 ad art. 15) dev'essere interrotto con pause di almeno un quarto d'ora, se dura più di cinque ore e mezzo (lett. a), mezz'ora, se dura più di sette ore (lett. b), un'ora, se dura più di nove ore (lett. c). L'art. 18 cpv. 2 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro del 10 maggio 2000 (OLL 1; RS 822.111) precisa che le pause devono essere fissate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro, ritenuto che un periodo di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo prima o dopo una pausa dà diritto a pause supplementari conformemente all'art. 15 LL. Lo scopo delle pause - che è quello di riposarsi e rifocillarsi - può infatti essere adempiuto soltanto se queste vengono accordate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro (cfr. Indicazioni relative alla legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2, edite dalla Segreteria di Stato dell'economia [SECO], stato al dicembre 2019, pag. 15 e 118). Secondo l'art. 15 cpv. 2 LL, le pause contano come lavoro, quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro. Per posto di lavoro s'intende qualsiasi luogo nell'azienda o fuori dell'azienda, ove il lavoratore deve stare per eseguire il lavoro assegnatogli (cfr. art. 18 cpv. 5 OLL 1). Decisivo per stabilire se la pausa debba essere considerata tempo di lavoro da retribuire è sapere se durante la stessa il lavoratore deve rimanere a disposizione del datore di lavoro (cfr. Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, IV ed., Berna 2019, n. 958a). A contrario, non contano quindi come tempo di lavoro le pause vere e proprie, che il lavoratore può trascorrere liberamente.

4.3.3. In concreto, dagli atti risulta che il regolamento aziendale del 12 dicembre 2013 (cfr. ricorso al Governo, doc. L), al suo punto n. 2 "Accesso ai locali nell'azienda" lett. a, prevede quanto segue per quanto concerne le pause: Tutti i lavoratori ricevono all'assunzione un badge che consente loro di accedere all'interno dell'azienda. Ed inoltre serve per registrare tramite l'apposito apparecchio il proprio tempo di lavoro, ogni lavoratore deve timbrare l'inizio e la fine del lavoro. Tutti i lavoratori a giornata hanno il diritto a due pause di 10 min. al giorno, una al mattino e una al pomeriggio. Tutti coloro che lavorano a turno, 8 ore giornaliera, possono usufruire di una pausa retribuita di 30 min. a metà giornata, non hanno il diritto ad altre pause caffè. Per i dipendenti che lavorano al massimo 7 ore giornaliera la pausa giornaliera non può superare i 15 minuti, che sono comunque retribuiti. In caso di un tempo di lavoro inferiore alle 7 ore giornaliera la pausa retribuita sarà di 15 minuti. Per i lavoratori a turno (che per contratto svolgono la loro attività sull'arco di otto ore giornaliera), il regolamento aziendale prevede dunque il diritto

anche Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph , *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, VII ed., Zurigo 2012, n. 2 ad art. 326 a*). Il lavoratore deve infatti poter stimare quale salario gli sarà versato in quanto tempo (cfr. Michel Pellascio , *OR Kommentar, III ed., Zurigo 2016, n. 2 ad art. 326 a*). Non risultando tale quota essere stata comunicata in anticipo bensì determinata soltanto a ritroso, in concreto tale genere di remunerazione non può dunque essere considerata prevedibile per il lavoratore e non può, di conseguenza, entrare in considerazione nel calcolo del salario effettivamente versato per la verifica del rispetto del salario minimo prescritto dal CNL. Non si ravvede peraltro alcuna violazione dell'art. 27 Cost., nella misura in cui la limitazione della libertà di convenire un salario a cottimo appare rispettare le condizioni poste dall'art. 36 Cost., in particolare alla luce dell'importante interesse pubblico tendente a combattere il dumping salariale.

6. 6.1. La ricorrente sostiene infine che due dei dipendenti considerati in infrazione (_____ e _____) non fossero soggetti al CNL. _____ sarebbe stato uno studente cui avrebbe dato l'opportunità di vedere da vicino una realtà aziendale al fine di agevolare le sue scelte professionali, senza concludere con lui alcun contratto. Benché non fosse stato inizialmente previsto, gli avrebbe comunque corrisposto un compenso simbolico complessivo di fr. 3'725.- per tre mesi (da giugno ad agosto 2016). Anche _____ sarebbe stato in formazione e avrebbe percepito inizialmente un salario di fr 1'800.-, aumentato dopo sei mesi a fr. 2'800.- (e, successivamente, dal 1° gennaio 2017, a fr. 3'100.-).

6.2. Al proposito si osserva che, nelle inchieste del mercato del lavoro e nei controlli per il rispetto dei CNL con salari minimi, l'UIL si trova spesso confrontato con datori di lavoro che classificano parte del proprio personale quale "stagista". Funzione, questa, che assume significati e sfaccettature diverse. Per stabilire se in quei casi si tratti di veri stage di formazione o, piuttosto, di assunzioni di lavoratori a basso costo (che esulano, quindi, dall'obiettivo primario di queste attività temporanee), il 10 marzo 2016 la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT) ha adottato delle linee guida che permettono di individuare, in modo oggettivo, le caratteristiche di un posto di stage, lo statuto di stagista e le relative modalità di assunzione. Definiti gli stagisti come "studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività" , la CT ha suddiviso i criteri di valutazione individuati in tre livelli (valutazione di base, che si riallaccia alla predetta definizione; programma di formazione; funzione, attività, gestione), stabilendo che si è in presenza di un reale contratto di stage quando, cumulativamente, sono adempiuti almeno un criterio del primo livello e tutti i criteri del secondo e del terzo livello. Va tuttavia tenuto in debito conto che le suddette linee guida non hanno valore normativo, ma costituiscono soltanto una sorta di direttiva interna volta ad assicurare un'interpretazione e un' applicazione uniforme delle prescrizioni legali da parte dell'apparato amministrativo (cfr. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann , *Allgemeines Verwaltungsrecht, VII ed., Zurigo/San Gallo 2016, n. 81 segg.*; Adelio Scolari , *Diritto amministrativo, parte generale, II ed., Cadenazzo 2002, n. 129 con numerosi riferimenti*) e non sono in alcun modo vincolanti per gli amministrati o per i tribunali (DTF 128 I 167 consid. 4.3, 121 II 473 consid. 2b). Del resto, la stessa Commissione tripartita ha indicato come tali linee guida siano uno strumento di lavoro volto a permettere di individuare le situazioni ambigue e poco chiare, non quelle già chiaramente definite da altre normative, e come vadano applicate in modo flessibile e adattate ai rispettivi rami economici (cfr. scritto del 5 aprile 2018 alle Commissioni paritetiche interessate).

6.3. 6.3.1. In concreto, dagli atti (in particolare dalla dichiarazione resa dall'interessato il 3 ottobre 2018, versata agli atti sub doc. LL) emerge che, nell'estate 2016, quando ha lavorato

presso la ricorrente, _____ aveva appena terminato i corsi di management presso l'University College di Londra e così concluso una tappa importante del suo percorso formativo che lo ha condotto al conseguimento, proprio il 1° agosto 2016, di un Bachelor of Arts (cfr. ricorso al Governo, doc. H, allegato 10). Prima di iniziare, nel settembre 2017, il Master in Banking & Finance presso un'altra università londinese, l'interessato, per il tramite di amicizie familiari, ha chiesto alla ricorrente di poter svolgere uno stage lavorativo, che ha effettivamente effettuato tra l'8 giugno e il 19 agosto 2016 nel settore Amministrazione e Finanza sotto la supervisione del direttore finanziario _____, prestando assistenza nel reparto di contabilità e occupandosi di varie altre attività amministrative e di ricerca (cfr. doc. LL). Se nel caso di _____ è senz'altro adempiuto almeno uno dei criteri del primo livello (valutazione di base) - dal momento che il periodo di lavoro si è inserito nel suo percorso universitario e si è svolto nell'anno successivo all'ottenimento del Bachelor (cfr. n. 1.04) -, non tutti quelli del secondo livello (programma di formazione) parrebbero essere realizzati. In particolare, se all'interno dell'azienda è possibile individuare una persona di riferimento (n. 2.03) e verosimilmente anche una funzione di riferimento che ipoteticamente l'interessato avrebbe potuto assumere al termine del periodo di formazione (n. 2.02), non è dato di sapere se tra la ricorrente e lo "stagista" siano stati concordati gli obiettivi formativi dello "stage" (n. 2.01) rispettivamente programmati dei colloqui tra lo "stagista" e la sua persona di riferimento per le diverse fasi di acquisizione delle informazioni (n. 2.04). In ogni caso, non risulta che alla fine del periodo di lavoro l'insorgente abbia rilasciato a _____ un attestato indicante gli obiettivi raggiunti e il dettaglio delle diverse fasi di apprendimento (n. 2.05). Ne discende che, pur volendo ritenere adempiuti tutti i criteri del terzo livello (funzione, attività, gestione), una valutazione fondata esclusivamente e strettamente sulle citate linee guida porterebbe a negare a _____ la qualità di stagista. Tuttavia, non si può oggettivamente fare a meno di considerare come dagli atti emerga che l'interessato, appena laureato e ancora privo di qualsiasi esperienza pratica, si è rivolto alla ricorrente chiedendole, in vista del proseguimento dei suoi studi, di poter effettuare un periodo di formazione per apprendere il funzionamento di una società attiva nel settore industriale (doc. LL). Il suddetto periodo si configura insomma come un completamento del percorso formativo dell'interessato destinato ad agevolare le sue future scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro (cfr. citate linee guida, parte introduttiva). In queste circostanze, lo stesso non può quindi ragionevolmente che essere considerato a tutti gli effetti uno stage. Ne discende che, in quanto stagista, l'interessato non ricade nel campo di applicazione del CNL qui in questione. Di conseguenza alla ricorrente non può essere rimproverato di non avere rispettato nei suoi confronti il salario minimo prescritto dallo stesso. 6.3.2. Diversa è invece la situazione per _____. Benché quest'ultimo risulti essere stato assunto per sei mesi a far tempo dal 5 ottobre 2015 quale stagista (cfr. ricorso al Governo, doc. H, all. 12), anche senza una rigida applicazione delle citate linee guida, nulla permette di ritenere (e nemmeno la ricorrente invero lo sostanzia) che egli sia stato assunto in quanto tale. Non risulta in particolare che la sua assunzione avesse uno scopo formativo (post scolastico) e/o di reinserimento professionale. Tanto meno che egli avesse in qualche modo un programma di formazione (cfr. pure criteri di valutazione ad n. 2). Né risulta che svolgesse un'attività non avente in primo luogo uno scopo di lucro, senza già essere stato assunto in vista di un suo ingaggio definitivo (cfr. in questa direzione, criteri 3.03 e 3.04). In queste circostanze, il fatto che, dopo sei mesi, il collaboratore sia stato posto al beneficio di un vero e proprio contratto di lavoro di durata indeterminata quale elettromeccanico (cfr.

contratto del 9 marzo 2016 valido dal 1° aprile 2016 in atti sub ricorso al Governo, doc. H, all. 13) induce quindi a scartare l'ipotesi dello stage e a ritenere che egli abbia piuttosto svolto in seno all'azienda un periodo di prova in vista dell'assunzione, poi puntualmente avvenuta. Già nel periodo compreso tra ottobre 2015 e fine marzo 2016 la sua attività era dunque soggetta al CNL di categoria. A maggior ragione lo è stata nel periodo successivo, retto dal contratto del 9 marzo 2016. A ciò aggiungasi che, a differenza di quanto avvenuto per _____, nemmeno l'insorgente ha indicato _____ quale stagista nella tabella prodotta in risposta alla richiesta di informazioni da parte dell'UIL (doc. 2 dell'inc. OROL-2016.11). Non ravvisandosi altre particolari ragioni per ritenere il contrario, si giustifica quindi il suo assoggettamento al CNL per tutto il periodo in cui ha lavorato per la ricorrente. L'assunzione di un dipendente senza o con poca esperienza lavorativa in un determinato settore è infatti un rischio che deve essere assunto dal datore di lavoro e non riversato sul dipendente. Del resto, in caso contrario, il CNL potrebbe facilmente essere eluso camuffando da stage le assunzioni di operai a basso costo. 7. Da tutto quanto sopra esposto discende che, non avendo in concreto l'insorgente rispettato il minimo salariale prescritto dal CNL in parola, la materialità dell'infrazione risulta sicuramente data. Lo stipendio versato ai collaboratrici per il periodo compreso tra luglio 2015 e settembre 2016, compresa la quota parte di tredicesima per i due anni, risulta effettivamente inferiore al salario minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Tuttavia, da quanto sopra esposto discende che dagli importi considerati dalle precedenti istanze (il cui calcolo, di per sé incontestato, non presta il fianco a critiche) occorre dedurre quelli relativi alla posizione di _____. Di conseguenza, il totale dei salari dovuti secondo il CNL ai 26 collaboratori in infrazione ammonta a fr. 1'039'748.81 (fr. 1'052'738.81 - fr. 12'990.-), quello dei salari versati è pari a fr. 913'715.13 (fr. 917'750.42 - fr. 4'035.29) e l'ammancio salariale complessivo si attesta a fr. 126'033.68, corrispondente al - 12.12%. A ciò aggiungasi la violazione riferita alle due dipendenti pagate a cottimo. 8. Appurata la realizzazione dell'infrazione, resta ora da verificare l'entità della sanzione inflitta alla ricorrente. 8.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. f LDist, l'autorità cantonale competente può, per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'art. 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 fr. 30'000.-. Secondo l'art. 9 cpv. 3 LDist, l'autorità che pronuncia una sanzione notifica una copia della sua decisione all'organo di controllo paritetico competente ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 lett. a, come pure alla SECO, la quale tiene un elenco - pubblico - delle imprese a cui è stata inflitta una sanzione mediante decisione passata in giudicato. 8.2. La commisurazione dell'entità della sanzione dipende dalle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie. Deve in particolare tenere debitamente conto della gravità della violazione e della colpa, degli antecedenti dell'interessato, oltre che del principio della proporzionalità (cfr. sentenza Verwaltungsgericht Bern dell'8 febbraio 2016, in: BVR 2017 pag. 255 consid. 6.3; cfr. anche STA 52.2016.337 del 1° febbraio 2017 consid. 5.2). 8.3. In concreto, il Governo, pur criticando i criteri schematici applicati per commisurarne l'importo, ha confermato la multa di fr. 4'800.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. Malgrado l'adeguamento degli importi in infrazione, la conclusione merita tutela. La multa inflitta, infatti, appare tutto sommato correttamente commisurata alle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie. Da un lato, la violazione della legge da parte dell'insorgente non va certo sottovalutata, dal momento che riguarda 28 collaboratori (comprese le due

lavoratrici a domicilio), si è protratta sull'arco di ben 15 mesi e ha comportato un risparmio pari a fr. 126'033.68. Nel periodo considerato, gli stessi sono infatti stati retribuiti con uno stipendio medio mensile che presentava una differenza del 12.12% - non certo trascurabile - rispetto al minimo previsto dal CNL. In queste circostanze, la correzione operata in questa sede (accertamento di un collaboratore in infrazione in meno e relativa riduzione dell'ammancio salariale) nulla muta alla sostanza. Essenzialmente a identica conclusione si perviene se si computano in una parte dei salari versati (lavoratori a giornata) le "pause retribuite" di 10 minuti al mattino e al pomeriggio. Anche in tal caso l'ammancio salariale resta comunque oltremodo importante, in quanto superiore a fr. 100'000.-, per una differenza salariale superiore al 10% (cfr. s supra, consid. 4.3.3). Non giova poi all'insorgente l'aver continuato a negare, ancora in questa sede, gli addebiti mossi nei suoi confronti, dimostrando così di non avere preso coscienza del suo errore. D'altro canto, occorre considerare a suo favore il fatto di avere proceduto, seppur solo in minima in parte (cfr. doc. EE e FF), a una reintegrazione salariale. Benché non possa essere considerato ai fini del rispetto del salario minimo prescritto dal CNL, va pure tenuto conto (come se si trattasse di una reintegrazione salariale) del salario che le lavoratrici a domicilio hanno in ogni caso percepito. Neppure può infine essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Ne discende che la multa di fr. 4'800.- inflitta alla ricorrente - sulla quale la correzione (di minima entità rispetto alla cifre complessive) cui ha proceduto il Tribunale non ha nessuna incidenza - va pertanto confermata. Oltre che essere contenuta nei limiti concessi dalla legge, tale 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.

9. 9.1. Sulla base delle considerazioni che precedono, il ricorso dev'essere respinto. 9.2. Dato l'esito, la tassa di giustizia e le spese sono poste a carico della ricorrente, secondo soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia e le spese, di complessivi di fr. 1'500.-, già anticipate dalla ricorrente, rimangono interamente a suo carico. 3. 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. della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110). 4. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo Il
presidente
La vicecancelliera

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