

TI_GERICHTE 52.2019.206 vom 13. März 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-03-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2019.206

FR: TI_GERICHTE 52.2019.206 du 13 mars 2019

IT: TI_GERICHTE 52.2019.206 del 13 marzo 2019

Regeste

Multa di fr. 30'000.- per inosservanza del salario minimo sancito dal CNL per gli operatori dei call centers. Diritto di essere sentito

Erwägungen

E. 1

44 I 11 consid. 5.3 con rinvii ; 140 I 99 consid. 3.4, STF 1C_305/2020 del 24 agosto 2020 consid. 2.2; STA 90.2017.5 del 20 luglio 2018 consid. 3.1 e rif.). 2.2. La violazione del diritto di essere sentito implica, di principio, l'annullamento della decisione impugnata, a prescindere dalle possibilità di successo nel merito (cfr. DTF 144 I 11 consid. 5.3, 137 I 195 consid. 2.2, 135 I 279 consid. 2.6.1). Il Tribunale federale ritiene tuttavia che una violazione del diritto di essere sentito può essere sanata nell'ambito di una procedura ricorsuale, quando l'interessato ha avuto la possibilità di esprimersi dinnanzi a un'autorità di ricorso che dispone del medesimo potere d'esame dell'autorità decidente. La sanatoria è di regola esclusa se il difetto è particolarmente grave. Si può nondimeno prescindere da un rinvio all'istanza precedente, anche se la lesione è di una certa gravità, quando esso costituisca una formalità priva di senso e porti a inutili ritardi, inconciliabili con l'altrettanto importante interesse della parte toccata a un giudizio celere (cfr. DTF 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2, 136 V 117 consid. 4.2.2.2, 135 I 279 consid. 2.6.1, 133 I 201 consid. 2.2 e rimandi). 2.3. In concreto, per quanto riguarda anzitutto le dichiarazioni dei tre ex dipendenti, dagli atti risulta che sono state raccolte dall'UIL precedentemente all'avvio della procedura contravvenzionale, in particolare nell'ambito dei controlli previsti dalla LDist (art. 7) rispettivamente dalla legge federale contro il lavoro nero del 17 giugno 2005 (LLN; RS 822.41; art. 6 segg.; cfr. verbali doc. 7-9). Tali normative attribuiscono infatti diverse facoltà d'indagine all'organo cantonale di controllo, che in Ticino è rappresentato dall'UIL ed è incaricato dei controlli in materia di lavoratori distaccati e di lotta contro il lavoro nero sul territorio cantonale, assicurando l'accertamento dei fatti e il trattamento dei dati raccolti (cfr. art. 6 LLDist-LNN e 3 lett. a e d del relativo regolamento del 24 settembre 2008 [RL 843.310]). In base all'art. 7 LDist, le persone incaricate dei controlli hanno in particolare il diritto di ottenere dal datore di lavoro tutti i documenti che provano l'osservanza delle condizioni lavorative e salariali dei lavoratori (cfr. cpv. 2) e il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi (cfr. cpv. 4). Quest'ultimo include il diritto di contattare i lavoratori, che devono essere controllati (cfr. Kurt Pärli, Entsendegestz, Berna 2018, n. 47 ad art. 7). In tal senso, per garantire uno svolgimento ottimale delle verifiche, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) raccomanda tra l'altro ai lavoratori inchiestati di cooperare, rispondendo alle domande in modo veritiero e confermando le affermazioni con la propria firma (cfr. "Svolgimento dei controlli" sub https://entsendung.admin.ch/cms/content/info/checklisten_praxis_it ; Pärli, op. cit., n. 48

ad art. 7). Anche l'art. 7 cpv. 1 LNN disciplina l'accesso alle aziende e agli altri luoghi di lavoro, come pure il diritto di esigere dai datori di lavoro e dai lavoratori ogni informazione necessaria (cfr. lett. a, b), da parte delle persone addette ai controlli di cui all'art. 6 LNN. Corollario di questa facoltà d'indagine è l'obbligo di collaborare delle persone e aziende controllate (cfr. art. 8 LNN). L'art. 9 LNN precisa dal canto suo che le persone incaricate dei controlli annotano in un verbale gli accertamenti fatti in relazione all'oggetto del controllo secondo l'art. 6 LNN (cpv. 1) e fanno firmare il verbale seduta stante alle persone controllate (cpv. 2), che potrà poi essere trasmesso alle autorità e organizzazioni competenti per indagare e decidere in merito agli indizi d'infrazione accertati nell'ambito dei controlli (cpv. 3 lett. a). Ferme queste premesse, considerato che le controverse dichiarazioni degli ex dipendenti s'inseriscono, come detto, nel quadro di un controllo retto dalle suddette disposizioni (cfr. verbali citati, pag. 1 e norme richiamate), vi è da ritenere che nulla impediva all'UIL di considerare le informazioni raccolte nella procedura successivamente aperta nei confronti della ricorrente (per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNLCC). A maggior ragione se si considera che, a seguito dell'apertura, l'insorgente - conformemente alle prerogative che le discendono dal diritto di essere sentita (cfr. DTF 140 I 99 consid. 3.4; Pärli, op. cit., n. 49 ad art. 7) - ha potuto prendere diffusamente posizione sulle informazioni acquisite, ivi compresi i verbali qui in discussione, di cui le è stata consegnata copia, esprimendosi in merito già nelle sue osservazioni del 31 agosto 2018 (ovvero prima che il 14 settembre successivo l'UIL emanasse la sua decisione sanzionatoria). Essa ha poi avuto ancora accesso a tutti gli atti del procedimento sia davanti all'Esecutivo cantonale che in questa sede, ragion per cui qualsiasi eventuale violazione del suo diritto di essere sentita andrebbe comunque considerata sanata (cfr. DTF 137 I 195 consid. 2.3.2). 2.4. Ciò detto, parimenti da respingere è la censura con cui l'insorgente rimprovera all'autorità dipartimentale di non averle comunicato fin dall'inizio della procedura il CNL di cui veniva controllato il rispetto. Più precisamente, essa sostiene che l'UIL avrebbe dapprima dovuto accertare l'attività da lei svolta e, dopo averle concesso la facoltà di esprimersi in merito al CNL ritenuto applicabile, rendere su tale aspetto una decisione impugnabile. Solo allora avrebbe (semmai) potuto richiedere informazioni e documentazione circa la retribuzione dei dipendenti al fine di verificare il rispetto dei minimi salariali sanciti dal CNL in questione. La tesi è manifestamente infondata. Se da un lato l'UIL è, come detto, l'organo cantonale competente per eseguire le verifiche delle disposizioni dei CNL sui salari minimi, dall'altro va da sé che, per verificare il rispetto di un determinato salario minimo, occorre anzitutto stabilire se un CNL sia o meno applicabile a un lavoratore. Ciò che può appunto essere stabilito solo nel quadro dei controlli di cui si è detto, nei quali l'UIL è tra l'altro chiamato ad appurare l'attività svolta dall'azienda rispettivamente dal lavoratore che impiega. Contrariamente a quanto pretende la ricorrente, nulla impone invece all'autorità dipartimentale di comunicare a priori - cioè prima di qualsivoglia accertamento - quale sia il CNL pertinente nel caso di specie. Proprio tale aspetto può infatti emergere compiutamente solo grazie ai controlli e alle informazioni raccolte (cfr. art. 7 LDist). Non si vede ad ogni buon conto in che modo il diritto di essere sentita dell'insorgente potrebbe essere stato disatteso, nella misura in cui essa ha in ogni caso avuto la possibilità di esprimersi diffusamente (anche) in merito al contratto normale di lavoro applicabile, tanto davanti all'UIL, quanto davanti al Governo e a questo Tribunale.

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. CO (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

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 "in house", quando il centro si trova all'interno della medesima. 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; cfr. STA 52.2014.47 del 4 luglio 2014 in RtiD I-2015 n. 41 consid. 3.3). Allo scopo di disciplinare il settore degli operatori dei call center,

il Canton Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNLCC), entrato in vigore il 1° agosto 2007 (cfr. 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" (cfr. FU 68/2009). Visto però che abusi erano stati riscontrati anche nei call center "in house", fino a quel momento non coperti dal CNLCC, con effetto al 1° gennaio 2012 il campo di applicazione del CNLCC è stato esteso a tutti i call center, compresi quindi anche quelli "in house" (cfr. FU 102/2011). Ritenuto che molti operatori della comunicazione con la clientela sfuggivano tuttavia ancora all'applicazione del CNLCC in quanto impiegati in strutture o aziende la cui attività preponderante non è quella di call center, con decreto del 17 ottobre 2012 il Consiglio di Stato ha ulteriormente esteso a far tempo dal 1° gennaio 2013 il campo di applicazione del CNLCC a tutti gli operatori per la comunicazione con la clientela qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegati (cfr. BU 48/2012; cfr. pure RtiD I-2015 n. 41 consid. 3.3). Quest'ultima versione - da allora più volte prorogata rispettivamente aggiornata (BU 57/2013 e 48/2016, FU 3/2018, BU 51/2018 e 6/2020) - è valida fino al 31 dicembre 2022 (cfr. BU 6/2020 e art. 5 CNLCC). Il CNLCC è applicabile a tutti i call center (compresi i call center "in house"), 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 (art. 1). L'art. 4 CNLCC - nella versione in vigore fino al 31 dicembre 2017 (cfr. BU 48/2016) - disponeva in particolare che i salari orari minimi di base in CHF per operatore "outbound" e "inbound" erano di fr. 16.95 durante il periodo di prova (tre mesi) e di fr. 19.50 dopo il periodo di prova, precisando che, in caso di modalità retributiva oraria, al salario orario di base andavano aggiunte le indennità per le vacanze (8.33% per

E. 4

settimane e 10.64% per 5 settimane) e per i giorni festivi (3.6% per 9 giorni). Questi salari - vincolanti (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 82/2016) - sono stati rivisti al rialzo (fr. 17.10 nel periodo di prova e fr. 19.65 in seguito) a far tempo dal 1° gennaio 2018, cioè durante il periodo soggetto a controllo (cfr. FU 3/2018). Gli stessi sono poi stati ulteriormente innalzati il 27 novembre 2018 (cfr. BU 51/2018) e il 14 febbraio 2020 (cfr. BU 6/2018), senza che ciò sia comunque qui di rilievo. 4. 4.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL, sulla base della documentazione raccolta dalla ricorrente (e dopo aver sentito anche tre suoi ex dipendenti), l'autorità cantonale ha riscontrato che la stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNL nei confronti di 16 collaboratori. In particolare, nel periodo compreso tra luglio 2017 e febbraio 2018, questi ultimi (13 dei quali impiegati al 70% nella misura di 29 ore settimanali e 3 al 75% per 30 ore settimanali) sarebbero stati retribuiti con uno stipendio di fr. 93'087.40 lordi allorquando il minimo previsto dal CNLCC sarebbe stato di fr. 213'063.28. Da cui un ammanco complessivo di fr. 119'975.88 (pari a - 56.31%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni della ricorrente del 31 gennaio 2018 - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 30'000.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, confermando l'applicabilità in concreto del CNLCC e ritenendo giustificata la sanzione inflitta.

E. 4.2

L'insorgente, riproponendo la censura sollevata senza successo davanti alle istanze inferiori, contesta il proprio assoggettamento al CNLCC, ribadendo come la sua attività aziendale non rientri in alcun modo nel campo di applicazione dello stesso. A differenza di ciò che avviene in un vero call center (ove gli utenti vengono messi in comunicazione con gli operatori da sistemi informatici automatici di chiamata), i dipendenti che al suo interno si occupano di tale attività (ossia una minima parte dell'organico complessivo) prenderebbero infatti direttamente contatto con clientela propria (e non farebbero alcuna attività d'intermediazione o di promozione in nome e per conto di terzi), utilizzando un semplice telefono aziendale e componendo manualmente il numero telefonico fornito dal cliente stesso. A prescindere dall'indicazione del mansionario figurante nel contratto di lavoro, si tratterebbe quindi di una normalissima gestione della clientela, come avviene in pressoché tutte le attività economiche. Attività questa che, sostiene, ricadrebbe piuttosto nel campo di applicazione del CNL nel settore delle attività di pubblicità e ricerche di mercato (che prescrive peraltro un minimo salariale nettamente inferiore rispetto a quanto percepito dai suoi impiegati), ciò che il Governo avrebbe del tutto omissis di considerare.

E. 4.3

Come visto, dopo un'iniziale limitazione agli operatori di call center "outbound", nel 2009 il campo di applicazione del CNLCC è stato esteso ai call center "inbound". Visto però che gli abusi non erano stati riscontrati solo nell'ambito dei call center "out-sourcing" ma anche in quelli "in house", fino a quel momento non coperti dal CNLCC (cfr. FU 68/2009 e 102/2011), a partire dal 1° gennaio 2012 il campo di applicazione del CNLCC è stato esteso anche a quelle strutture e al personale da esse impiegato, coprendo pertanto tutti i tipi di call center con sede nel Cantone Ticino (cfr. FU 102/2011). Tuttavia, contrariamente a quanto sembra sostenere la ricorrente (cfr. ricorso, punto n. 3.2, pag. 12), il Consiglio di Stato ha proceduto in seguito a un'ulteriore ampliamento del campo di applicazione del CNLCC, estendendolo a tutti gli operatori per la comunicazione con la clientela qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegati (cfr. BU 48/2012; cfr. art. 1 CNLCC). Scopo di questa modifica - entrata in vigore il 1° gennaio 2013 e valida anche al momento del controllo all'origine del presente procedimento (cfr. BU 57/2013 e 48/2016) - era quello di evitare che alcuni operatori della comunicazione con la clientela sfuggissero all'applicazione del CNLCC soltanto perché impiegati in strutture o aziende la cui attività preponderante non era quella di call center (cfr. BU 48/2012; cfr. pure rapporto d'attività 2012 della Commissione tripartita sub www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2012.pdf, pag. 4, 5 e 9; cfr. pure doc. 1 prodotto dall'UIL). Considerato come i 16 collaboratori ritenuti in infrazione (definiti "venditori telefonici" anche dall'insorgente stessa nella lista prodotta su richiesta dell'UIL in atti sub doc. 4) risultino essere stati assunti con la funzione di "addetto al telemarketing", "addetto alla vendita telefonica" rispettivamente "addetto alla vendita di servizi pubblicitari" (cfr. contratti di lavoro agli atti, sub doc. 4) e il compito di procacciare clienti (_____) per vendere spazi pubblicitari sul sito internet _____ dell'azienda (cfr. verbali di cui ai doc. 7, pag. 3; doc. 8, pag. 2; doc. 9, pag. 2; cfr. anche "descrizione dettagliata attività" sub doc. 4), è quindi a torto quindi che la ricorrente contesta il loro assoggettamento al CNLCC. Il telemarketing - ovvero il contatto telefonico diretto, mediante un operatore commerciale, fra l'azienda e la clientela (attuale e potenziale) al fine di vendere beni o servizi - rientra infatti all'evidenza nei servizi offerti dai call center. A fronte del suo chiaro ed esplicito testo, il CNLCC è inoltre come detto applicabile a tutti gli operatori per la comunicazione con la clientela, qualsiasi sia la struttura o l'azienda in cui

sono impiegati, quindi anche laddove l'attività preponderante non dovesse essere quella di call center (cfr. STA 52.2014.393 del 7 marzo 2016 consid. 3.2). Da respingere è del resto la tesi ricorsuale secondo cui il CNL applicabile sarebbe quello adottato il 14 marzo 2017 nel settore delle attività di pubblicità e ricerche di mercato, in vigore dal 1° giugno successivo (BU 11/2017). Tale contratto è infatti semmai applicabile alle aziende del settore delle attività di pubblicità e ricerche di mercato che, secondo la nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA), comprende le agenzie pubblicitarie (NOGA 731100), le attività delle concessionarie pubblicitarie (NOGA 731200) e le ricerche di mercato e sondaggi d'opinione (NOGA 732000), ma non ai call center (cfr. NOGA 822000) e in particolare non all'attività svolta dagli addetti alla vendita telefonica impiegati dalla ricorrente.

E. 4.4

Priva di pertinenza è di conseguenza pure la tesi secondo cui l'insorgente si sarebbe impegnata nei confronti dei 16 collaboratori in questione, mediante un annesso al contratto di lavoro redatto contestualmente all'entrata in vigore del citato CNL nel settore della pubblicità e ricerche di mercato, a integrare eventuali ammanchi salariali rispetto al minimo prescritto dal predetto CNL. Anzitutto perché l'impegno assunto di rispettare il minimo salariale si riferisce espressamente a un CNL che, come visto, non trova applicazione in concreto e che peraltro prevede per il personale non qualificato un salario orario minimo (fr. 17.30) inferiore a quello (fr. 19.50) previsto dal CNLCC. Inoltre il citato "annesso al contratto di lavoro" (addendum) non è datato ed è firmato soltanto dalla ricorrente, ciò che non permette né di stabilire l'epoca della sua redazione né, più in generale, di verificarne la fedefacenza, ritenuto altresì che, interrogati in merito al salario degli operatori telefonici, nessuno dei testi lo ha menzionato (indicando unicamente l'importo contemplato nei contratti di lavoro, maggiorato di provvigioni e bonus) e uno di loro ha espressamente dichiarato di non averlo mai visto. A ciò aggiungasi che, contrariamente a quanto pretende la ricorrente, è in generale insufficiente il semplice riconoscersi debitore di un'eventuale differenza salariale (a prescindere dall'effettivo suo versamento ai dipendenti, cfr. ricorso, punto n. 6.5, pag. 16): determinante è infatti la situazione esistente al momento del controllo effettuato dall'autorità competente (cfr. STA 52.2018.569 dell'8 maggio 2020 consid. 3.6.3, 52.2018.14 dell'11 settembre 2018 consid. 3.2 confermata dalla citata STF 2C_928/2018, 52.2015.209 del 7 marzo 2016 consid. 3.2) , di modo che eventuali reintegrazioni (parziali) avvenute successivamente (cfr., ad esempio, doc. E, E bis e E ter) non permetterebbero di ritenere che l'infrazione non sia stata commessa né di sanarla.

E. 4.5

Nulla muta a queste conclusioni il fatto che il salario annuo notificato alla cassa pensione oscilla (per 10 dei 16 collaboratori in questione) tra fr. 26'000.- e 30'000.- (cfr. doc. B), dato che verosimilmente tale valore comprende sia la parte fissa che quella variabile (provvigioni) dello stipendio. Ciò ancora non dimostra invece che i dipendenti percepiscano effettivamente dall'azienda un corrispondente salario minimo (fisso, garantito e prevedibile), al netto di eventuali provvigioni e bonus variabili. Al riguardo giova infatti ricordare che tale genere di remunerazione, che non dipende dal tempo di lavoro impiegato bensì esclusivamente dalle vendite effettuate, non è ammesso (cfr. STA 52.2014.393 citata consid. 3.3; cfr. pure, per altri CNL, STA 52.2018.372 del 23 ottobre 2019 in RtiD I-2020 n. 35 consid. 5.3, 52.2019.329 del 14 aprile 2020 consid. 3.4), ciò che nemmeno l'insorgente del resto contesta.

E. 4.6

Ferme queste premesse, lo stipendio versato ai 16 collaboratori in infrazione nel periodo compreso tra luglio 2017 e febbraio 2018 (fr. 93'087.40 complessivi) risulta quindi effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria, che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 213'063.28 complessivi (fr. 19.50 all'ora fino al 31 dicembre 2017 e 19.65 all'ora dal 1° gennaio 2018 x 29 rispettivamente 30 ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese x i mesi lavorati da ciascuno), con un ammanco complessivo di fr. 119'975.88 (pari a - 56.31%). Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco ad alcuna critica.

5. Appurata la realizzazione dell'infrazione, resta ora da verificare l'entità della sanzione inflitta alla ricorrente.

5.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. f LDist, l'authority 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'authority 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.

5.2. 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).

5.3. In concreto, il Governo, considerando come la formula applicata dall'authority dipartimentale per commisurarne l'ammontare tenesse conto, seppur in maniera schematica, delle principali circostanze che possono ricorrere nei casi di infrazione alle disposizioni sui salari minimi, ha confermato la multa di fr. 30'000.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione merita tutela. La multa inflitta, benché corrispondente al massimo comminato in caso di infrazione alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un CNL ai sensi dell'art. 360 a CO commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera (cfr. art. 9 cpv. 2 lett. f LDist), appare infatti 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 più della metà dei dipendenti (ben 16 su 29). Neppure può essere trascurato che l'infrazione, così come accertata dall'authority di prime cure, si è protratta per un lungo arco di tempo (ben otto mesi) e ha comportato per l'azienda un assai notevole risparmio, pari a fr. 119'975.88. Nel periodo considerato, i dipendenti in questione - che non sono stati pagati esclusivamente a dipendenza del tempo di lavoro impiegato ma in parte anche a titolo di provvigione - sono infatti stati retribuiti con uno stipendio fisso mensile che presentava una differenza - considerevolissima - del 56.31% rispetto al minimo previsto dal CNL. Quanto ottenuto a titolo di provvigione - sopportando invero anche il rischio d'impresa della mancata conclusione di determinati affari - non può infatti essere preso in considerazione ai fini della verifica del rispetto dei salari minimi prescritti dal CNL conformemente alla recente giurisprudenza di questo Tribunale (cfr. RtiD I-2020 n. 35 conid. 5.3; STA 52.2019.329 citata consid. 3.4). Peraltro anche tenendo conto delle provvigioni versate e considerando esclusivamente i dipendenti che ciononostante hanno

percepito un salario inferiore al minimo prescritto dal CNL, il risparmio conseguito dall'azienda (fr. 38'920.84) resterebbe comunque rilevante. 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. Neppure è stato validamente dimostrato che la differenza di salario sia stata successivamente versata ai dipendenti, se non (semmai e comunque solo parzialmente) sotto forma di provvigioni e bonus (oltre a qualche isolato altro pagamento, cfr. doc. E, E bis e E ter, cfr. supra, consid. 4.5). D'altro canto, va tenuto conto del fatto che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Ne discende che la multa di fr. 30'000.- (che corrisponde peraltro a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017, cfr. punti 1.2 e 1.4) inflitta alla ricorrente va 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. 6. 6.1. Sulla base delle considerazioni che precedono, il ricorso dev'essere respinto. 6.2. 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 di fr. 1'500.-, già anticipata dalla ricorrente, resta 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.