

TI_GERICHTE 52.2019.329 vom 28. Mai 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-05-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2019.329

FR: TI_GERICHTE 52.2019.329 du 28 mai 2019

IT: TI_GERICHTE 52.2019.329 del 28 maggio 2019

Regeste

Infrazione alla LDist. Sanzione pecuniaria per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per il settore del commercio all'ingrosso

Erwägungen

E. 13

novembre 2015 e art. 6 CNL), la cui validità è stata successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2021 (cfr. BU 2/2019 del 18 gennaio 2019). Tale contratto è applicabile alle aziende del settore del commercio all'ingrosso (art. 1 CNL). L'art. 2 CNL - modificato a far tempo dal 1° gennaio 2018 per adeguarlo ai nuovi livelli salariali decisi dalle parti per il contratto collettivo di lavoro (CCL) per gli impiegati di commercio nell'economia ticinese per il 2018 rispettivamente all'indice nazionale dei prezzi al consumo del mese di novembre 2017 (cfr. FU 102/2017 del 22 dicembre 2017) - dispone in particolare che il salario orario minimo di base per il personale non qualificato è di fr. 17.45, mentre quello per il personale qualificato (AFC o titolo equivalente o superiore) è di fr. 19.80 e quello per gli impiegati di commercio è di fr. 19.85/21.45/24.40 a dipendenza della specifica funzione (cpv. 1), precisando che il pagamento del salario a provvigione è possibile solo se attuato a partire dal salario minimo (cpv. 2) e 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, cfr. cpv. 3). Questo salario - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 076/2015 del 25 settembre 2015) - è stato nuovamente aumentato, ma solo in relazione agli impiegati di commercio, a far tempo dal 1° gennaio 2020 per adeguarlo ai nuovi livelli salariali decisi dalle parti per il CCL per gli impiegati di commercio nell'economia ticinese per il 2020 (cfr. FU 102/2019 del 20 dicembre 2019), senza che ciò sia comunque qui di rilievo. 3. 3.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL sulla base della documentazione raccolta dalla ricorrente, l'autorità cantonale ha riscontrato che l'insorgente non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNL nei riguardi di due collaboratori (_____ e _____). In particolare, nel mese di maggio 2018, i due dipendenti impiegati a tempo pieno (per 40 ore settimanali) quali venditori - facendo astrazione da provvigioni e benefits aziendali, che non possono essere considerati - sarebbero stati retribuiti con uno stipendio di fr. 2'000.- lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 3 '022.34. Da cui un ammanco complessivo - per entrambi i dipendenti - di fr. 2'044.68 (pari a - 33.83%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL ha quindi inflitto alla ricorrente una sanzione amministrativa di fr. 1'022.-, che l'Esecutivo cantonale ha tutelato, avallando le tesi dell'autorità dipartimentale. 3.2. L'insorgente, riproponendo le censure sollevate senza successo davanti all'istanza inferiore, contesta che le provvigioni versate e il vantaggio economico derivante dalla possibilità di utilizzare il veicolo aziendale a scopo privato (per coprire il tragitto casa-lavoro) non possano essere computate nello

stipendio minimo. Sostiene anzi di avere corrisposto ai due collaboratori un salario addirittura superiore al minimo sancito dal CNL. 3.3. Dai contratti di lavoro agli atti emerge anzitutto che la retribuzione di _____ e _____ si compone nel seguente modo:

Stipendio lordo mensile aziendale	2'000.00 inclusa 13.a mensilità	Veicolo
	Compreso	Telefonia
		Compresa

Provvigioni sul fatturato: - 5%: carta igienica, asciugamani, bobine di carta sacchi rifiuti, carta fotocopie, scatole pizza, ... - 10%: vestiario di protezione, chimica per lavastoviglie, articoli igienici - 15%: TNT, detersivi e prodotti chimici, igiene personale e saponi, attrezzature e accessori. Le buste paga per il mese oggetto di verifica da parte dell'UIL attestano che alla parte fissa del loro stipendio si sono in particolare aggiunte le seguenti provvigioni (su cui il datore di lavoro ha regolarmente pagato gli oneri sociali, cfr. conteggi stipendio maggio 2018): - per _____: fr. 1'296.70 (fr. 185.55 + 1'111.15), per un totale di fr. 3'296.70; - per _____: fr. 860.20 (fr. 53.15 + 807.05), per un totale di fr. 2'860.20. 3.4. Ora, dalla premessa al CNL pubblicato nel Foglio ufficiale (FU 076/2015 del 25 settembre 2015) - che il Governo ha richiamato nel decreto di adozione del 10 novembre 2015 - risulta che l'UIL (su incarico della Commissione tripartita) ha svolto nel corso del 2015 un'inchiesta del mercato del lavoro per la verifica delle condizioni salariali del personale occupato nel settore del commercio all'ingrosso. Emerge inoltre che l'inchiesta è stata esaustiva, siccome ha riguardato tutte le aziende del settore, e che, a seguito degli abusi ai sensi dell'art. 360 a CO emersi, la Commissione tripartita ha deciso di proporre al Governo l'adozione del contratto normale di lavoro in questione (cfr. FU citato). Per far fronte alla situazione di dumping salariale riscontrata, il CNL, come visto, ha tra l'altro espressamente stabilito che il pagamento del salario a provvigione è possibile solo se attuato a partire dal salario minimo (art. 2 cpv. 2). Tale genere di remunerazione, che non dipende dal tempo di lavoro impiegato bensì esclusivamente dalle vendite effettuate, non è quindi chiaramente ammesso ai fini del calcolo del salario minimo (cfr. pure, relativamente ad altri CNL: STA 52.2018.372 del 23 ottobre 2019 consid. 4.2 e 52.2014.47 del 4 luglio 2014 consid. 4.3). Scopo del CNL, come anche spiegato dall'UIL (cfr. risposta), è infatti quello di garantire ai lavoratori un salario minimo che sia fisso, prevedibile e garantito, ciò che non è di principio possibile per le provvigioni, in quanto non assicurate (segnatamente in caso di incapacità lavorativa senza colpa del dipendente; cfr. pure documento intitolato "«FAQ» - Domande frequenti, Mercato del lavoro: procedure, controlli e misure", edito dall'UIL, versione agosto 2018, ad 12, pag. 8). Ne discende che lo stipendio versato ai singoli dipendenti per maggio 2018 (fr. 2'000.-, compresa la quota parte di tredicesima) risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria, che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 3'022.34 (fr. 17.45 all'ora x 40 ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese). L'ammancio totale è dunque pari a fr. 2'044.68 (fr. 1'022.34 x 2, ovvero - 33.38%). 3.5. A ragione, richiamandosi anche alla giurisprudenza federale (DTF 140 III 59 consid. 10.5), le precedenti istanze non hanno inoltre aggiunto al suddetto calcolo il vantaggio derivante dalla possibilità di utilizzare il veicolo aziendale a scopo privato per la tratta casa-lavoro. Al di là del fatto che, in concreto, tale elemento sembra essere già compreso nel salario lordo minimo di fr. 2'000.- (cfr. supra, contratti), si tratta infatti di un tipico esempio di "benefit aziendale", che non può essere preso 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. 360a). Invano la ricorrente sostiene che la citata giurisprudenza federale

sarebbe irrilevante poiché concernente una questione completamente diversa, ovvero il metodo per determinare i salari usuali nel ramo, e di conseguenza stabilire il salario minimo nel CNL. Conformemente a quanto indicato dall'UIL (risposta, pag. 3), così come nel quadro della valutazione del dumping salariale ai fini dell'adozione del CNL non si sono considerati i benefit aziendali, anche in sede di controllo concreto del rispetto del salario minimo fissato da tale contratto occorre prescindere da tale elemento. Il principio è il medesimo. Ammettere il contrario significherebbe del resto rimettere in discussione lo stesso CNL. Invano l'insorgente tenta di calcolare tale vantaggio, rifacendosi alla direttiva della Divisione delle contribuzioni (che indica come riportarlo nel certificato di salario): tale quantificazione - che impedisce tra l'altro a un dipendente di dedurre eventuali spese di trasporto nell'ambito della procedura di tassazione - ha infatti un fine prettamente fiscale, ben diverso da quello perseguito dal CNL che, come detto, mira ad assicurare ai lavoratori un salario minimo fisso, prevedibile e garantito. A ciò aggiungasi che agli atti non figura in concreto alcun certificato salariale di _____ e _____ in cui sia menzionato il vantaggio calcolato dall'insorgente. Anzi, la produzione davanti al Governo (allegato 6 al ricorso) di un tale attestato vergine (cioè non compilato) sembrerebbe piuttosto comprovare il contrario, come a ragione osservato dall'UIL. Del resto, neppure risulta che la ricorrente abbia pagato gli oneri sociali su tale valore, peraltro non quantificato nelle buste paga. Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco ad alcuna critica.

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

4.1. 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.

4.2. 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).

4.3. In concreto, il Governo, considerando come la formula applicata dall'autorità 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 tutelato la multa di fr. 1'022.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione merita tutela. La multa inflitta appare infatti tutto sommato correttamente commisurata alle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie. Da un lato, come correttamente rilevato dal Governo, la violazione della legge da parte dell'insorgente non va certo sottovalutata, dal momento che riguarda la metà dei collaboratori dell'azienda (due su quattro) e ha comportato un risparmio pari a fr. 2'044.68. Nel periodo considerato, gli stessi - 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 - decisamente assai rilevante - del 33.83% rispetto al

minimo previsto dal CNL. Come visto, quanto ottenuto a titolo di provvigione (supportando 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. Circostanza, questa, che nemmeno la ricorrente poteva invero ignorare, avuto riguardo alle chiare prescrizioni del CNL (art. 2 cpv. 2). Neppure giova 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, va tenuto conto del fatto che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, è stata commessa sull'arco di un solo mese. A ciò aggiungasi che l'UIL, pur non considerando le provvigioni ai fini del rispetto del salario minimo per il mese controllato, ne ha comunque tenuto conto come se si trattasse di una reintegrazione salariale. Neppure può essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. In queste circostanze, l'inflizione di una sanzione amministrativa si giustifica quindi senz'altro. Contrariamente a quanto sostenuto nel gravame, l'autorità dipartimentale non poteva infatti limitarsi a chiedere alla ricorrente di modificare il suo sistema retributivo. Neanche l'ammontare della sanzione appare in concreto sproporzionato, neppure avuto riguardo alle altre sue possibili conseguenze. Irrilevante in questa sede è in particolare l'esclusione, evocata dall'insorgente, dalla partecipazione a qualsiasi commessa pubblica per i prossimi cinque anni ai sensi dell'art. 38 del regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubb/CIAP; RL 730.110). Premesso che la citata norma - che prevedeva l'esclusione dall'aggiudicazione delle offerte provenienti da offerenti contro i quali fossero state pronunciate sentenze giudiziarie per infrazioni alle disposizioni legislative sui contratti collettivi di lavoro nei cinque anni precedenti l'avviso di gara - è stata nel frattempo abrogata con effetto al 1° gennaio 2020 (cfr. BU 2019, 218), una tale esclusione sarebbe infatti stata unicamente ascrivibile al comportamento della ricorrente, di cui essa avrebbe dovuto sopportare le conseguenze, per quanto severe (anche a fronte della possibile riduzione dell'attività e il successivo possibile licenziamento dei dipendenti in questione). Ne discende che la multa di fr. 1'022.- (che corrisponde peraltro a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017, cfr. punti 1.2 e 1.4) inflitta all'insorgente 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 alla ricorrente, nonché del grado di colpa ad essa ascrivibile. 5. 5.1. Sulla base delle considerazioni che precedono, il ricorso dev'essere respinto. 5.2. Dato l'esito, la tassa di giustizia e le spese sono poste a carico della ricorrente, secondo soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAmM). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia e le spese, per complessivi fr. 1'500.-, già anticipate dall'insorgente nella misura di fr. 1'000.-, sono poste 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