

## **TI\_GERICHTE 52.2019.406 vom 3. Juli 2019**

TI Tribunale d'appello, 2019-07-03, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2019.406](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2019.406)

FR: TI\_GERICHTE 52.2019.406 du 3 juillet 2019

IT: TI\_GERICHTE 52.2019.406 del 3 luglio 2019

### **Regeste**

Multa per inosservanza del salario minimo previsto dal CNL per gli impiegati di commercio nelle agenzie di collocamento e prestito di personale. Diritto di essere sentito. Principio della priorità della dichiarazione della prima ora

### **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 la professione degli impiegati di commercio nelle agenzie di collocamento e prestito di personale, il 14 marzo 2017 il Canton Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNL), entrato in vigore il 1° giugno 2017 per la durata di tre anni (cfr. BU 11/2017 del 17 marzo 2017 e art. 5 CNL). Tale contratto è applicabile a tutti gli impiegati di commercio attivi nelle agenzie di collocamento e prestito di personale (art. 1 CNL). L'art. 2 CNL - modificato a far tempo dal 1° gennaio 2018 per adeguarlo a i nuovi livelli salariali decisi dalle parti per il contratto collettivo di lavoro per gli impiegati di commercio nell'economia ticinese per il 2018 (cfr. FU 102/2017 del 22 dicembre 2017) - dispone in particolare che il salario orario minimo di base - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 4/2017 del 13 gennaio 2017) - è di fr. 19.85 per un impiegato generico, fr. 21.45 per un impiegato operativo e fr. 24.40 per un impiegato responsabile, 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; cpv. 3).

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 due collaboratrici. In particolare, nel mese di giugno 2018, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, impiegate al 90% nella misura di 39 ore settimanali, sarebbero state retribuite con uno stipendio (tredicesima pro rata temporis compresa) di fr. 6'045.- lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 6'704.14. Da cui un ammanco complessivo - per entrambe le dipendenti - di fr. 659.14 (pari a - 9.83%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni della ricorrente del 10 gennaio 2019 - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 1'055.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, ritenendo giustificata la sanzione inflitta. Negata l'audizione testimoniale delle due dipendenti con riferimento al principio della priorità della "dichiarazione della prima ora", ha in particolare respinto la tesi - avanzata soltanto in sede ricorsuale - secondo cui le stesse avrebbero lavorato solo 35 ore settimanali (e non 39, come invece ritenuto dall'UIL), la quale non troverebbe riscontro nella documentazione e nelle indicazioni fornite all'autorità dipartimentale, che non sarebbero state smentite da alcuna risultanza prodotta in sede di ricorso.

4.2. L'insorgente, riproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, contesta il calcolo effettuato dalle precedenti autorità, sostenendo che le sue due collaboratrici fossero occupate al 90% per 35 ore alla settimana. Nega dunque la sussistenza dell'infrazione, pretendendo anzi di avere corrisposto a entrambe un salario addirittura superiore al minimo sancito dal CNL. La tesi è priva di fondamento. Nella distinta dei dipendenti trasmessa all'UIL il 4 ottobre 2018 la ricorrente aveva infatti indicato che \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ erano occupate - quali impiegate generiche - al 90% per 39/40 ore settimanali, producendo anche i relativi contratti di lavoro modificati il 30 aprile 2018 (cfr. doc. 2 allegato alla risposta al Governo). Alla successiva richiesta dell'autorità

dipartimentale di indicare con precisione il carico di lavoro settimanale delle due dipendenti, l'insorgente ha poi confermato che esse lavoravano 39 massimo 40 ore settimanali, dalle 08.00-12.00 e dalle 14.00-18.00 venerdì quasi sempre finiscono alle ore 17.00 (cfr. corrispondenza e-mail del 9 ottobre 2018 tra la presidente della RI 1, \_\_\_\_\_, e l'ispettore dell'UIL, doc. 3 e 4 allegati alla risposta al Governo). Dagli atti risulta quindi inequivocabilmente che le ore di lavoro settimanali prestate dalle collaboratrici in questione nel mese di giugno 2018 erano (almeno) 39, e non 35. Contrariamente a quanto preteso nell'impugnativa, non sono atti a sovvertire tale conclusione i citati contratti di lavoro modificati il 30 aprile 2018 (validi dal 1° maggio successivo), che la ricorrente ha nuovamente prodotto davanti al Governo. Anzitutto, va notato che, sebbene tali documenti confermino la percentuale di lavoro pattuita del 90%, da nessuno di essi si evince invero che le dipendenti dovevano avere un carico settimanale di 35 ore, ma semmai di 36. Secondo il suo contratto (doc. D), \_\_\_\_\_ doveva infatti lavorare da lunedì a venerdì, dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 18.00, ritenuto che le erano riconosciuti due lunedì liberi nell'arco di un mese, per un carico settimanale minimo di 32 ore, massimo di 40 ore e, quindi, medio di 36 ore. Secondo il contratto di \_\_\_\_\_ (doc. E), la stessa doveva invece svolgere il suo lavoro il lunedì, dalle 8.00 alle 12.00, e dal martedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 18.00, per un carico settimanale di 36 ore (non 35). In ogni caso, neppure questi contratti permettono di smentire le ore che le dipendenti prestavano effettivamente, e hanno in particolare effettuato nel mese di giugno 2018, così come inequivocabilmente dichiarate e confermate a due riprese all'UIL dalla stessa insorgente (citate distinta e corrispondenza, doc. 2-4). Affermazioni, queste, che risultano senz'altro maggiormente attendibili rispetto alle spiegazioni che la ricorrente ha fornito solo successivamente. In tali circostanze, è dunque a ragione che, come visto (cfr. supra, consid. 2.2), il Governo ha rinunciato a interrogare le due dipendenti, le cui dichiarazioni non gli avrebbero in ogni caso permesso di giungere a una diversa conclusione. Lo stipendio versato alle due collaboratrici per il mese di giugno 2018 (fr. 3'022.50; cfr. pure ricorso, punto n. 15, pag. 8), compresa la quota parte di tredicesima, risulta quindi effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria, che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 3'352.07 (fr. 19.85 all'ora x 39 ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese), con un ammanco complessivo pari a fr. 659.14 (fr. 329.57 x 2, ovvero - 9.83%). 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'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.

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'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 confermato la multa di fr. 1'055.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione merita tutela. La multa inflitta, infatti, appare tutto sommato correttamente commisurata alle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie, così come anche indicato dall'UIL in corso di procedura. Da un lato, la violazione della legge da parte dell'insorgente non va certo sottovalutata, dal momento che riguarda 1/3 degli impiegati di commercio dell'azienda (due su sei) e ha comportato un risparmio pari a fr. 659.14. Nel periodo considerato, le stesse sono infatti state retribuite con uno stipendio medio mensile che presentava una differenza del 9.83% - non certo trascurabile - rispetto al minimo previsto dal CNL. 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 risulta - e nemmeno la ricorrente lo pretende - che la differenza di salario sia stata successivamente versata alle dipendenti. 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. Neppure può essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Ne discende che la multa di fr. 1'055.- (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 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. 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: 1. CO 1 2. CO 2 Per il Tribunale cantonale amministrativo II  
presidente La vicecancelliera

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