

TI_GERICHTE 52.2020.160 vom 12. Februar 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-02-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2020.160

FR: TI_GERICHTE 52.2020.160 du 12 février 2020

IT: TI_GERICHTE 52.2020.160 del 12 febbraio 2020

Regeste

Multa per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per i saloni di bellezza. Pubblica udienza. Diritto di essere sentito. Tempo di lavoro. Nozione di stagiste. Recidiva

Erwägungen

E. 25

cpv. 1 LPAmM). I contorni della vertenza emergono con sufficiente chiarezza dagli atti. Come si vedrà in seguito, a una valutazione anticipata (cfr. DTF 141 I 60 consid. 3.3 e rimandi), le audizioni testimoniali (dell'allora suo direttore e della dipendente _____) sollecitate dalla ricorrente non appaiono idonee ad apportare al Tribunale la conoscenza di ulteriori elementi rilevanti per l'esito della controversia. 1.3. Quanto alla richiesta genericamente formulata in replica di indire una pubblica udienza ai sensi dell'art. 6 n. 1 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 4 novembre 1950 (CEDU; RS 0.101), si osserva che, a prescindere dal quesito a sapere se sia o meno applicabile alla presente fattispecie (cfr. sul tema, per analogia: BVR 2017 pag. 255 consid. 3 con rimandi ai materiali legislativi, alla dottrina e alla giurisprudenza, confermata dalla STF 2C_246/2016 del 12 ottobre 2016; cfr. pure sentenza dell'Obergericht Schaffhausen 60/2015/31 del 30 novembre 2018 consid. 4.3.2, in: Amtsbericht 2018, pag. 119, con rimando anche all'aggiunta nel titolo marginale dell'art. 9 LDist con effetto al 1° aprile 2017, FF 2015 4819, in opposizione al titolo marginale dell'art. 12 LDist; Kurt Pärli, Entsendegesetz, Berna 2018, n. 21 ad art. 9), in concreto non occorrerebbe procedere a una pubblica udienza, ritenuto che gli aspetti fattuali e giuridici controversi della vertenza - come si vedrà - possono essere decisi in maniera equa e ragionevole sulla base degli atti e delle comparse scritte delle parti (cfr. STF 4A_199/2020 del 22 luglio 2020 consid. 2.3.2, 9C_37/2019 del 1° luglio 2019 consid. 1.1, 1C_461/2017 del 27 giugno 2018 consid. 3.4). A meno di confondere la domanda dell'insorgente con le sue richieste di prova, non è del resto dato di vedere quali questioni dovrebbero essere più appropriatamente trattate nell'ambito di una pubblica udienza (cfr. STF 4A_199/2020 citata consid. 2.3.2). La ricorrente del resto non spende parola per spiegarlo, disattendendo così anche il suo obbligo di motivazione (art. 70 cpv. 1 LPAmM; cfr. in senso analogo, STF 4A_199/2020 citata consid. 2.3.2, 9C_37/2019 citata consid. 1.1). La sua richiesta va quindi in ogni caso respinta. 2. La ricorrente lamenta anzitutto una violazione del suo diritto di essere sentita per il fatto che il Governo non avrebbe assunto le prove da lei offerte senza peraltro sufficientemente motivare la sua decisione di diniego. 2.1. Secondo costante giurisprudenza, la natura e i limiti del diritto di essere sentito sono determinati innanzitutto dalla normativa procedurale cantonale. Se questa risulta insufficiente, valgono le garanzie minime dedotte dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101). Il diritto di essere sentito ancorato in quest'ultima norma

assicura al cittadino la facoltà di esprimersi prima che sia presa una decisione che lo tocca nella sua situazione giuridica e comprende tutte quelle facoltà che devono essergli riconosciute affinché possa far valere efficacemente la sua posizione nella procedura (cfr. DTF 136 I 265 consid. 3.2, 135 II 286 consid. 5.1). Tra queste, il diritto di offrire prove pertinenti e di ottenerne l'assunzione (DTF 135 I 279 consid. 2.3 e rimandi; STF 2C_583/2017 del 18 dicembre 2017 consid. 5.2.1). Il diritto all'assunzione delle prove offerte presuppone che il fatto da provare sia pertinente, che il mezzo di prova proposto sia necessario per constatare questo fatto e che la relativa domanda sia formulata nelle forme e nei termini prescritti. Tale garanzia non impedisce inoltre all'autorità di porre un termine all'istruttoria, allorquando le prove assunte le hanno permesso di formarsi una propria opinione e le ulteriori prove offerte non potrebbero condurla a modificare il suo convincimento . Nell'ambito di questa valutazione, all'autorità compete un vasto margine di apprezzamento (DTF 141 I 60 consid. 3.3, 136 I 229 consid. 5.3 e rinvii; STF 2C_583/2017 del 18 dicembre 2017 consid. 5.2.1). D alla normativa costituzionale deriva anche il diritto a ottenere una decisione sufficientemente motivata (cfr. anche art. 46 LPAm, che si limita a stabilire il principio della motivazione scritta, senza precisare altrimenti il contenuto e l'estensione della stessa). Tale diritto non impone tuttavia di esporre e discutere tutti i fatti, i mezzi di prova e le censure proposti; è infatti sufficiente che dalla decisione impugnata emergano in maniera chiara i motivi su cui l'autorità fonda il suo ragionamento (cfr. DTF 139 IV 179 consid. 2.2, 138 IV 81 consid. 2.2, 137 II 266 consid. 3.2 e riferimenti). Dal punto di vista formale, il diritto a una motivazione è rispettato anche se la motivazione è implicita, risulta dai diversi considerandi componenti la decisione (STF 2C_505/2009 del

E. 29

marzo 2010 consid. 3.1) oppure da rinvii ad altri atti (cfr. STF 2C_583/2017 citata consid. 5.2.1, 2C_630/2016 del 6 settembre 2016 consid. 5.2 e rimandi). 2.2. Con la sua impugnativa presentata al Consiglio di Stato (e poi ancora con successiva lettera del 27 dicembre 2019), la ricorrente ha chiesto l'audizione testimoniale della dipendente _____, che non era stata sentita dall'UIL e che non aveva dunque potuto confermare quanto sostenuto dall'autorità. Il Governo si è espresso sulla natura del rapporto esistente tra la ricorrente e la collaboratrice in questione, concludendo che lo stesso non potesse essere considerato uno stage di formazione in quanto non sarebbero stati adempiuti tutti i criteri dettati dalle linee guida emanate dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT). Ritenuto altresì come la dipendente avesse concluso un contratto di lavoro di durata indeterminata, in contrasto con i criteri fissati dalle linee guida, e pur ammettendo che la stessa avesse beneficiato di un periodo di formazione, ha quindi escluso che potesse essere qualificata di stagista. Ha pertanto rinunciato al suo interrogatorio, ritenendolo non necessario siccome la fattispecie, ai fini del giudizio, è già chiaramente e sufficientemente desumibile dagli atti. In queste circostanze, posto che il diritto di essere sentito non consente di pretendere l'assunzione di ogni prova proposta e a fronte del vasto margine di apprezzamento che compete all'autorità in questo ambito, nulla può essere rimproverato all'Esecutivo cantonale per avere ritenuto, nell'ambito di un'anticipata valutazione della prova offerta, che l'audizione della dipendente non avrebbe potuto modificare il convincimento già raggiunto sulla base delle ulteriori prove agli atti. Da respingere è pure la censura di carente motivazione della relativa decisione di diniego, che permette anzi perfettamente di comprendere le ragioni alla base della stessa. 2.3. L'insorgente lamenta altresì il mancato richiamo - da lei pure richiesto con scritto del 27 dicembre 2019 - dell'incarto penale relativo al procedimento condotto nei confronti

dell'allora suo amministratore unico (_____), di cui ciononostante l'UIL avrebbe poi ugualmente tenuto conto nella commisurazione della sanzione. Mal si comprende in che modo la ricorrente possa pretendere una violazione del suo diritto di essere sentita, ritenuto come il suddetto incarto risulti essere stato trasmesso dall'autorità dipartimentale al Consiglio di Stato con scritto del 9 gennaio 2020 (cfr. busta d'impostazione), proprio in risposta alle istanze probatorie da lei formulate, ciò di cui il suo rappresentante è stato messo al corrente con scritto del 14 gennaio successivo. La relativa censura si rivela dunque manifestamente infondata, così come quella con la quale la ricorrente rimprovera al Governo di non essersi affatto pronunciato in merito a tale richiesta di prova. Nelle surriferite circostanze, una decisione espressa sarebbe infatti all'evidenza stata superflua.

3. 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). 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. 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.). 3.4. Allo scopo di disciplinare il settore dei saloni di bellezza, il 24 marzo 2010 il Canton Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNLE), entrato in vigore il 1° aprile 2010 per la durata di due anni (cfr. FU 24/2010 del 26 marzo 2010 e art. 5 CNLE), in seguito ripetutamente prorogato, l'ultima volta fino al

dicembre 2020 (cfr. BU 6/2018 del 2 febbraio 2018). Tale contratto è applicabile agli istituti di bellezza, le cui attività di estetista comprendono i massaggi del viso, i servizi di manicure e pedicure, le cure estetiche, ecc., ad esclusione delle attività di podologi (art. 1 CNLE). Ritenuto però che i controlli effettuati dall'UIL avevano rilevato il perdurare della situazione di dumping salariale constatata all'origine e che alcune estetiste sfuggivano all'applicazione del CNLE in quanto impiegate in strutture o aziende la cui attività preponderante non era quella di estetista, nel gennaio 2013 il Consiglio di Stato ne ha esteso il campo di applicazione a tutte le estetiste, qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate (cfr. BU 5/2013 del 1° febbraio 2013, cfr. art. 1 CNLE). Versione, questa, valida tuttora e già al momento del controllo effettuato in concreto dall'UIL e pertanto applicabile alla presente fattispecie. L'art. 2 CNLE - ripetutamente modificato al rialzo - dispone in particolare che il salario orario minimo di base per l'anno 2018 è di fr. 18.- (cpv. 1; cfr. BU 6/2018 del 2 febbraio 2018) - ritenuto che nella versione valida per l'anno 2017 era di fr. 17.23 (cfr. BU 11/2015 del 13 marzo 2017) - 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. 2). Tale salario- vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 24/2010) - è stato nuovamente adeguato al rialzo a far tempo dal 1° gennaio 2019 (cfr. FU 101/2018 del 18 dicembre 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 fornita dalla ricorrente, delle testimonianze raccolte e delle ulteriori verifiche effettuate, l'autorità cantonale ha riscontrato che la RI 1 non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLE nei confronti di sette collaboratrici (_____, _____, _____, _____, _____, _____ e _____). In particolare, l'UIL ha considerato che le stesse fossero state retribuite, in diversi periodi degli anni 2017 e 2018, con uno stipendio complessivo di fr. 153'458.57 lordi allorquando il minimo previsto dal CNLE sarebbe stato di fr. 175'793.84 . Da cui un ammanco complessivo di fr. 22'335.27 (pari a - 12.7%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni della ricorrente e avere proceduto alla riassunzione della teste da lei richiesta - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 30'000.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, respingendo le eccezioni della ricorrente (riferite alle pause da dedurre dal tempo di lavoro e alle dipendenti assunte quali stagiste), 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, che davanti al Governo aveva sostenuto che per il calcolo del salario riconosciuto alle dipendenti devono essere considerate le ore di pausa pranzo e le pause caffè e sigaretta , ribadisce in questa sede come non sia assolutamente corretto non tener conto delle pause effettuate dalle impiegate senza uscire dal sistema di rilevamento delle presenze. Al riguardo va anzitutto considerato che l'UIL ha dedotto dal tempo di lavoro delle dipendenti le pause pranzo. Per quanto riguarda le asserite pause caffè e sigaretta, quand'anche si volesse ammettere che alcune collaboratrici facessero delle pause supplementari per questi motivi senza registrarle, forza è constatare come l'insorgente non abbia nemmeno allegato - né tantomeno dimostrato - la frequenza di tale comportamento (rispettivamente la durata delle asserite pause) né che lo stesso fosse imputabile proprio alle sette collaboratrici in infrazione. Al contrario, risulta semmai che alcune impiegate, interrogate dall'autorità dipartimentale, hanno affermato che, per esigenze di lavoro, nemmeno la pausa pranzo veniva sempre goduta (cfr. verbale d'interrogatorio di _____, all. 16, pag. 2, ad 7), o almeno non interamente (cfr. verbale d'interrogatorio di _____, all. 15, pag. 2, ad 7).

Altre hanno poi univocamente segnalato che, benché dovessero registrare l'uscita alle 18.30, in realtà di regola terminavano di lavorare verso le 19.00, dovendo ancora effettuare le pulizie serali e le operazioni di chiusura di cassa (cfr. verbali d'interrogatorio di _____, all. 14, pag. 2, ad 7, di _____, all. 15, pag. 2, ad 7, 9 e 10 e di _____, all. 16, pag. 2-3 ad 9, 10 e 12). Circostanza, questa, correttamente rilevata pure dal Governo (cfr. decisione impugnata, consid. 5.1), che parrebbe essere confermata anche dall'e-mail del 20 febbraio 2020 della ricorrente stessa (cfr. doc. B allegato al ricorso), oltre che dal regolamento aziendale (sub. all. 15, capitolo 3, pag. 4). In ogni caso, vi è da ritenere che eventuali pause caffè o sigaretta non registrate risulterebbero comunque ampiamente compensate dal fatto che l'UIL nel suo calcolo ha all'evidenza erroneamente considerato 42.25 ore di lavoro settimanali quando in realtà le dipendenti impiegate a tempo pieno ne svolgevano 42.75 (+ 30 minuti al giorno). Infatti, dagli atti risulta le stesse dovevano di principio lavorare quattro giorni, dal lunedì al venerdì, dalle 8.45 alle 18.30 (con un'ora di pausa), oltre che il sabato dalle 8.45 alle 17.00, ma questo giorno solo con mezz'ora di pausa, non un'ora (cfr. decisione del 28 agosto 2019 dell'UIL, pag. 1; cfr. pure osservazioni della ricorrente all'UIL del 31 maggio 2019; verbale d'interrogatorio di _____, all. 32, pag. 4, ad 18; contratti di lavoro). Inoltre l'UIL è a ben vedere incorso in un errore anche nel calcolo del salario effettivamente percepito da _____ per l'anno 2017, che si rivela inferiore (fr. 35'971.56) rispetto a quello (pari a fr. 37'227.24) considerato nella tabella allegata alla decisione di multa (all. 35). A fronte di tutte queste circostanze non è quindi seriamente dato di vedere come possano ancora essere dedotte dal tempo di lavoro (sottopagato) delle non meglio precisate e quantificate pause supplementari.

4.3. La ricorrente nega poi la violazione riferita a _____ e _____ che, in quanto stagiste, non sarebbero soggette al CNLE.

4.3.1. 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; cfr. STA 52.2018.470 del 21 settembre 2020 consid. 6.2). 4.3.2. In concreto, dagli atti emerge che _____ è stata assunta a far tempo dal 1° febbraio 2018 con un contratto di durata indeterminata, con un periodo di prova di 3 mesi, quale estetista stagiaire. E ciò nonostante la stessa abbia dichiarato di avere seguito una formazione di tre anni presso il centro di formazione professionale di _____ (I), di avere conseguito l'attestato di operatrice del benessere e di vantare circa tre o quattro anni di esperienza quale estetista (cfr. verbale d'interrogatorio, all. 12 pag. 2, ad 1-3). _____ risulta invece essere stata assunta il 1° luglio 2018 quale aiuto estetista stagiaire con un contratto di durata indeterminata (con un periodo di prova di 3 mesi) a chiamata. Risulta avere frequentato una scuola professionale di estetista (verosimilmente per 3-4 anni, ritenuto come abbia dichiarato di avere alle spalle, comprese le scuole elementari e medie [per un totale complessivo, secondo il sistema scolastico italiano, di 8 anni], 12 anni di formazione) e avere un anno di esperienza nel mondo del lavoro (cfr. audit dipendente sub all. 20). Ciononostante, secondo il mansionario prodotto dalla ricorrente (agli atti sub all. 20), avrebbe lavorato sempre sotto la supervisione di colleghe più esperte, fungendo per alcune attività soltanto da supporto. Ora, benché le dipendenti in questione risultino effettivamente essere state assunte quali estetista stagiaire (_____) rispettivamente aiuto estetista stagiaire (_____), pur senza una rigida applicazione delle citate linee guida, nulla permette di ritenere (e nemmeno la ricorrente invero lo sostanzia compiutamente) che davvero le stesse possano essere considerate tali. In particolare, non risulta che l'assunzione di _____ e _____ abbia seguito l'ottenimento del rispettivo diploma (cfr., anche in questa direzione, criterio n. 1.04), ritenuto che entrambe hanno dichiarato di vantare una certa esperienza nel mondo del lavoro, proprio quali estetiste (3-4 anni la prima e 1 anno la seconda). In queste circostanze, non possono di principio essere considerati stage i periodi d'introduzione nella professione già acquisita con una formazione specifica nel ramo in cui opera l'azienda, tanto più se, come in concreto, non sono limitati nel tempo (vista la conclusione di contratti di durata indeterminata, cfr. pure criteri n. 1.02 e 1.04; al proposito si osserva che anche il fatto che le dipendenti in questione fossero inizialmente soggette a un periodo di prova di 3 mesi mal si concilia con uno stage). Ogni nuovo rapporto di lavoro impone infatti un periodo più o meno lungo di formazione attraverso la trasmissione di specifiche conoscenze, poiché la formazione generica è raramente sufficiente per poter esercitare fin dall'inizio in modo autonomo la professione (cfr. STF 4C_1/2015 del 15 luglio 2015 consid. 6.3). Contrariamente a quanto sembra pretendere l'insorgente, l'assunzione di dipendenti senza o con poca esperienza lavorativa in un determinato settore è un rischio che deve essere assunto dal datore di lavoro e non riversato sui dipendenti, ritenuto che, in caso contrario, il CNLE potrebbe facilmente essere eluso camuffando da stage le assunzioni di collaboratrici a basso costo (cfr. STA 52.2018.470 citata consid. 6.3.2). _____ ha del resto affermato di avere, in seno alla ricorrente, sempre lavorato in modo autonomo (eccezion fatta per le necessarie spiegazioni iniziali, cfr. verbale, all. 12, pag. 3, ad 18). Il fatto che nei suoi saloni l'insorgente offra, oltre alle attività di estetica di base, anche delle prestazioni di estetica avanzata (cfr., al riguardo, verbale _____, all. 32, pag. 3, ad 6) non significa che le dipendenti che non hanno una formazione o un'esperienza professionale specifica in quest'ultimo ambito possano essere retribuite con salari inferiori al minimo prescritto dal CNLE. Lo stesso è infatti chiarissimo al riguardo e prevede espressamente la sua applicabilità agli istituti di

bellezza, le cui attività di estetista comprendono i massaggi del viso, i servizi di manicure e pedicure, le cure estetiche, ecc. , ovvero già a prestazioni di estetica base (cfr. pure verbale _____, all. 32, pag. 3, ad 12), precisando altresì che nel suo campo di applicazione rientrano tutte le estetiste, qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate (cfr. art. 1). Irrilevante è dunque che le due collaboratrici in questione non avessero esperienza nell'ambito di centri estetici "completi" quali sarebbero quelli gestiti dall'insorgente. A ciò aggiungasi che non risulta nemmeno che _____ avesse un vero e proprio programma di formazione (cfr. pure criteri di valutazione ad n. 2). Interrogata in merito, ha infatti dichiarato che le erano soltanto stati consegnati dei fascicoli con indicati i metodi di lavoro, il modo di utilizzo dei macchinari, i prodotti, eccetera (cfr. verbale, all. 12, pag. 3, ad 19), ciò che all'evidenza non può essere ritenuto sufficiente. Se è vero che una generica lista di obiettivi di formazione (non datata e firmata solo dal rappresentante dell'insorgente ma non dall'interessata) è invece stata prodotta per _____ (cfr. in questa direzione, criterio n. 2.01), non può essere trascurato che la stessa è stata assunta "a chiamata", ciò che mal si concilia con un programma formativo. Non è inoltre stato sufficientemente dimostrato che al termine della formazione la ricorrente avrebbe rilasciato a lei, come pure a _____, un attestato indicante gli obiettivi raggiunti e il dettaglio delle varie fasi di apprendimento (cfr., in questo senso, criterio n. 2.05). L'insorgente stessa, nel gravame, si è infatti limitata ad affermare che con ogni verosimiglianza, al termine della formazione interna sarebbe stato rilasciato un attestato (cfr. ricorso, punto n. 6, pag. 6). Non occorre comunque procedere in questa sede all'audizione - richiesta nel gravame - dell'allora direttore della RI 1 per accertare meglio quest'ultimo aspetto (come pure l'esistenza di un piano di formazione con le relative fasi di apprendimento). Tutto quanto già considerato (in merito alla formazione e all'esperienza delle dipendenti, alla loro autonomia e/o alla natura dei contratti [a tempo indeterminato, con periodi di prova rispettivamente "a chiamata"]) porta infatti comunque a escludere l'esistenza di veri stage. A maggior ragione se si considera che le dipendenti non erano nemmeno liberate dall'obbligo di eseguire anche attività ripetitive che nulla hanno a che vedere con la formazione per diventare estetiste "avanzate" (segnatamente la pulizia giornaliera dei locali a fine giornata, cfr. annesso ai contratti di lavoro agli atti sub all. 12 e 20 e criterio n. 3.01). A ciò aggiungasi che nulla permette peraltro di affermare che le impiegate svolgessero un'attività non avente in primo luogo uno scopo di lucro e che non fossero già state assunte in vista di un loro ingaggio definitivo (considerato pure il rapporto di lavoro di durata indeterminata ; cfr. in questa direzione, criteri 3.03 e 3.04). In queste circostanze, a giusta ragione il Governo ha rinunciato a raccogliere la testimonianza dell'impiegata _____ (richiesta dalla ricorrente; cfr. supra , consid. 2.2): la sua audizione non appariva - né appare - evidentemente idonea a mutare l'esito della lite su questo punto (semmai solo a corroborarlo ulteriormente). Ne discende che l'attività di _____ e _____ era dunque soggetta al CNL di categoria, così come concluso dalle precedenti istanze. 4.4. Ferme queste premesse, si deve concludere che lo stipendio lordo versato alle sette collaboratrici in infrazione in diversi periodi del 2017 e del 2018 (pari al massimo a fr. 153'458.57 complessivi) risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria, che - come indicato dall'UIL - ammonta a non meno di fr. 175'793.84 complessivi (anche solo seguendo i calcoli indicati nella tabella sub all. 35), con un ammanco complessivo di fr. 22'335.27 al minimo (pari a - 12.7%). Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco a critiche. 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. 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, così come essenzialmente 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 ben sette dipendenti, che sono state retribuite con uno stipendio mensile che presentava una differenza complessiva - non certo trascurabile - del 12.7% rispetto al minimo previsto dal CNLE, ritenuto che in tre casi lo scarto individuale ha superato il 20% e in un altro caso ha raggiunto il 46.6%. Neppure può essere trascurato che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, si è protratta complessivamente per quasi due anni e ha comportato per l'azienda un assai notevole risparmio di almeno fr. 22'335.27. Non giova poi all'insorgente l'aver continuato (almeno in parte) a negare, ancora in questa sede, gli addebiti mossi nei suoi confronti, dimostrando così di non avere preso coscienza del suo errore. Non risulta peraltro - e nemmeno la ricorrente lo pretende - che la differenza di salario sia stata successivamente corrisposta alle dipendenti, le quali hanno dunque subito un danno economico. A carico dell'insorgente va infine anche tenuto conto del fatto che la stessa (nella persona dell'allora suo amministratore unico) è già stata sanzionata in passato per inosservanza dei salari minimi dovuti ai dipendenti (tra cui già l'impiegata _____), l'UIL avendo in quel caso (risalente al periodo settembre 2014-giugno 2015) addirittura ritenuto che la violazione avesse carattere penale ai sensi dell'art. 12 cpv. 1 lett. d LDist (cfr. multa di fr. 30'500.- proposta con decreto d'accusa del 13 gennaio 2016 nei confronti di _____, poi ridotta a fr. 2'500.- con sentenza del 17 giugno 2016 della Pretura penale, cfr. all. 34). Ne discende che la multa di fr. 30'000.- (che corrisponde a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017, cfr. punti 1.2, 1.4 e 1.6) inflitta alla ricorrente va dunque confermata. Poco importa che superi l'ammontare dell'ammanco salariale complessivo. 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 II
presidente
La vicecancelliera

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