

TI_GERICHTE 52.2020.294 vom 13. Mai 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-05-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2020.294

FR: TI_GERICHTE 52.2020.294 du 13 mai 2020

IT: TI_GERICHTE 52.2020.294 del 13 maggio 2020

Regeste

Multa per inosservanza dei salari minimi prescritti dal CNL per i saloni di bellezza.
Nozione di stagista. Benefits aziendali

Erwägungen

E. 31

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 -, nella versione valida per l'anno 2018, disponeva in particolare che il salario orario minimo di base era di fr. 18.- (cpv. 1; cfr. BU 6/2018 del 2 febbraio 2018) 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. 3. 3.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL, sulla base delle informazioni e dichiarazioni raccolte in occasione dell'ispezione e della documentazione successivamente fornita dalla ricorrente, l'autorità cantonale ha riscontrato che la RI 1 non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLE nei confronti di una collaboratrice (_____). In particolare, l'UIL ha considerato che la stessa fosse stata retribuita, nei mesi di agosto, settembre e ottobre 2018, con uno stipendio complessivo di fr. 3'306.- lordi allorquando il minimo previsto dal CNLE sarebbe stato di fr. 10'522.-. Da cui un ammanco complessivo di fr. 7'216.- (pari a - 69%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni della ricorrente - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 11'545.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, respingendo le eccezioni della ricorrente (riferite alla natura del contratto concluso con l'interessata e al calcolo dell'asserito ammanco salariale), confermando la multa inflitta in prima sede, che ha ritenuto proporzionata a fronte della gravità oggettiva e soggettiva dei fatti rimproverati all'insorgente. 3.2. L'insorgente nega la violazione sostenendo che, in quanto stagista in formazione, la dipendente in questione non fosse soggetta al CNLE. 3.2.1. 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).

3.2.2. In concreto, dagli atti emerge che _____ è stata assunta a far tempo dal 6 agosto 2018 con un contratto di durata determinata (3 mesi, fino al 5 novembre 2018) in qualità di stagista (cfr. doc. H). E ciò nonostante la stessa risulti avere conseguito nel 2016 l'attestato di "tecnico dei trattamenti estetici" al termine di un corso triennale presso il centro di formazione professionale di _____ (Italia; cfr. doc. T) e abbia dichiarato di vantare due anni di esperienza quale estetista (cfr. sue dichiarazioni in occasione dell'ispezione sub doc. 1, pag. 1). Ora, benché quello concluso con la ricorrente sia qualificato di contratto di stage e l'interessata risulti in effetti essere stata formalmente assunta quale stagista, pur senza una rigida applicazione delle citate linee guida, nulla permette di ritenere (e nemmeno la ricorrente invero lo sostanzia compiutamente) che davvero la stessa possa essere considerata tale. In particolare, non risulta che l'assunzione di _____ abbia seguito l'ottenimento del suo diploma (cfr., anche in questa direzione, criterio n. 1.04), avendolo conseguito nel 2016 e avendo nel frattempo maturato due anni di esperienza quale estetista. In queste circostanze, non può di principio essere considerato stage un eventuale periodo d'introduzione nella professione già acquisita con una formazione specifica nel ramo in cui opera l'azienda. 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). L'assunzione di dipendenti senza o con poca esperienza lavorativa in un determinato settore è del resto 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 d'altronde dichiarato di essere stata sin dall'inizio del suo impiego autonoma nel fornire prestazioni di estetica base (cfr. sue dichiarazioni in occasione dell'ispezione sub doc. 1, pag. 2, sostanzialmente confermate dalla ricorrente [osservazioni del 17 dicembre 2018, sub doc. 6], malgrado il tenore apparentemente contrario del contratto "di stage") e di essere anche rimasta qualche volta, invero raramente, per tutto il giorno da sola nel centro estetico (cfr. doc. 1, pag. 3). Il fatto che nel suo salone l'insorgente offra, oltre alle attività di estetica di base, anche delle prestazioni di estetica avanzata (cfr. ricorso, pag. 3 in fine) non significa che una dipendente che non ha una formazione o un'esperienza professionale in quest'ultimo ambito possa essere retribuita 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 prestazioni di estetica base e non avanzata, 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 _____ non conoscesse alcuni macchinari e pratiche di estetica avanzata e dovesse essere formata in merito.

Contrariamente a quanto preteso dalla ricorrente e come invece correttamente rilevato dall'UIL in sede di risposta (cfr. pag. 4-5), non risulta peraltro nemmeno che nella sua attività la dipendente sia sempre stata assistita e supervisionata da un'operatrice esperta (cfr., in questa direzione, criterio n. 2.04), ovvero da _____ (responsabile del centro nonché unica altra estetista attiva), e ciò ove solo si consideri che, dalla lista delle ore fornite dai dipendenti (all. 4 al doc. 4), emerge che, nei mesi di settembre e ottobre 2018, l'interessata ha lavorato ogni giorno (almeno) dalle 9.00 alle 19.00 (eccetto il mercoledì) mentre _____ ha lavorato tutto il giorno (semai) proprio soltanto il mercoledì, avendo altrimenti presenziato unicamente per una o due ore al giorno (cfr. pure sue dichiarazioni in occasione dell'ispezione sub doc. 1, pag. 1-2, secondo cui sarebbe stata presente in salone, su chiamata, soltanto 10-15 ore alla settimana, raramente al sabato).

_____ ha del resto dichiarato che, se per l'uso di alcuni macchinari era ancora seguita, per altri era ormai diventata autonoma (cfr. doc. 1, pag. 2). In ogni caso non risulta che la dipendente in questione fosse liberata dall'obbligo di eseguire anche attività ripetitive che nulla hanno a che vedere con la formazione per diventare estetista (segnatamente il riassetto e la pulizia del locale, cfr. doc. H, punto n. 4, pag. 2, e criterio n. 3.01) o che svolgesse un'attività non avente in primo luogo uno scopo di lucro (tanto più che ha espressamente dichiarato che le sue prestazioni venivano fatturate a prezzo pieno, cfr. doc. 1, pag. 3; cfr. pure, in questa direzione, criterio 3.03). Pur non potendo dare per assodato che la sua successiva assunzione quale estetista (con contratto di durata indeterminata sottoscritto il 13 novembre 2018, cfr. doc. I) le sia stata prospettata già prima del periodo di formazione (le sue dichiarazioni, sub doc. 1, pag. 3, non essendo sufficienti a comprovare la circostanza; cfr. criterio n. 3.04), quanto sopraesposto basta per scartare l'ipotesi dello stage. Ne discende dunque che l'attività di _____ era soggetta al CNL di categoria. 3.3. Invano l'insorgente contesta il calcolo dell'ammontare dell'ammancio salariale sostenendo che nel computo della retribuzione effettivamente percepita andrebbe considerata anche l'assunzione da parte sua dei costi per i corsi di formazione seguiti da _____ (pari a fr. 2'843.65; cfr. ricorso, pag. 6 e 9; doc. O e CC). Occorre infatti ritenere che simili prestazioni, essenzialmente riconducibili a "benefits aziendali", non possono essere prese in

considerazioni ai fini della verifica del rispetto dei salari minimi (cfr., nello stesso senso, DTF 140 III 59 consid. 10.5; STA 52.2019.329 del 14 aprile 2020 consid. 3.5, 52.2018.470 citata consid. 4.2.2; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand [curatori], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basilea 2015, n. 3 ad art. 360a). 3.4. Ferme queste premesse, si deve concludere che lo stipendio lordo versato alla collaboratrice in infrazione per i mesi di agosto, settembre e ottobre 2018 (pari a fr. 3'306.- complessivi) risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria, che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 10'522.- complessivi (fr. 18.- all'ora x 45 ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane in un mese x 3 mesi, secondo i calcoli indicati nella tabella allegata alla decisione che, per il resto, non sono contestati), con un ammanco complessivo di fr. 7'216.- (pari a - 69%). Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco a critiche.

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 confermato la multa di fr. 11'545.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione merita tutela.

Anzitutto occorre sgomberare il campo dalla tesi dell'insorgente secondo cui l'art. 9 cpv. 2 LDist sarebbe una cosiddetta Kann-Vorschrift , ritenuto come la possibilità di sanzionamento serva a garantire la credibilità dei CNL che prevedono salari minimi vincolanti, la parità di trattamento dei datori di lavoro svizzeri ed esteri, il rispetto dei salari minimi e il versamento retroattivo dei salari dovuti (cfr. messaggio del 2 marzo 2012 concernente la legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, in: FF 2012, 3035; cfr. pure Kurt Pärli , Entsendegesetz, Berna 2018, pag. 234; cfr. anche, a riprova dell'importanza del meccanismo sanzionatorio in questione per l'efficacia delle norme sulle condizioni lavorative e salariali minime, l'aumento considerevole operato nel 2017 in relazione agli importi massimi delle sanzioni amministrative, vedi messaggio del 1° luglio 2015 concernente la modifica della legge sui lavoratori distaccati, in: FF 2015, 4810). La multa inflitta in concreto appare poi 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, pur riguardando una sola collaboratrice, si è protratta sull'arco di tre mesi e ha comportato per l'azienda un risparmio pari a fr. 7'216.- . Nel periodo considerato, _____ è infatti stata retribuita con uno stipendio mensile che presentava una differenza - enorme - del 69% rispetto al minimo previsto dal CNLE. 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 può far valere la sua buona fede, ritenuto che il principio della pubblicità delle leggi non consente a nessuno di prevalersi dell'ignoranza di una norma (cfr. DTF 136 V 331 consid. 4.2.3.1; STF 2C_349/2019 del 27 giugno 2019 consid. 5.2; Blaise Knapp , Précis de droit administratif, IV ed., Basilea 1991, n. 501, pag. 106). Contro la suddetta asserita buona fede depone peraltro anche il fatto che non risulta - e nemmeno l'insorgente lo pretende - che la differenza di salario sia stata successivamente corrisposta alla dipendente, la quale ha dunque subito un danno economico. D'altro canto, va tenuto conto del fatto che l'interessata risulta, quanto meno dagli atti, incensurata. Ne discende che la multa di fr. 11'545.- (che corrisponde a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017, cfr. punti 1.2 e 1.4) inflitta alla ricorrente va dunque 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. 5. 5.1. Sulla base delle considerazioni che precedono, il ricorso dev'essere respinto. 5.2. Con l'emanazione della presente decisione, la domanda di conferimento dell'effetto sospensivo al gravame, invero dato per legge (art. 71 LPAm per il rimando dell'art. 9 cpv. 1 LLDist-LLN), diviene priva d'oggetto. 5.3. 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.