

# **TI\_GERICHTE 52.2020.447 vom 26. August 2020**

TI Tribunale d'appello, 2020-08-26, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2020.447](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2020.447)

FR: TI\_GERICHTE 52.2020.447 du 26 août 2020

IT: TI\_GERICHTE 52.2020.447 del 26 agosto 2020

## **Regeste**

Lavoratori distaccati. Sanzione pecuniaria per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per i saloni di bellezza

## **Erwägungen**

### **E. 9**

cpv. 1 della legge d'applicazione della LDist e della legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero dell'11 marzo 2008 (LLDist-LLN; RL 843.300). Il gravame in oggetto, tempestivo giusta l'art. 68 cpv. 1 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm; RL 165.100) e presentato da una persona (giuridica) senz'altro legittimata a ricorrere (art. 65 cpv. 1 LPAm), è pertanto ricevibile in ordine. 1.2. Il giudizio può essere emanato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAm). Neppure le parti sollecitano invero l'assunzione di particolari prove. 2. L'insorgente eccepisce anzitutto una violazione - sotto un duplice aspetto - del suo diritto di essere sentita. Da un lato, per non essere stata informata dell'audizione delle sue dipendenti ed ex dipendenti, ciò che le avrebbe impedito di parteciparvi. Dall'altro, per il fatto che la precedente istanza non si sarebbe minimamente confrontata con le dichiarazioni scritte in senso contrario prodotte in corso di procedura, senza in alcun modo esporre i motivi per cui le ha ritenute inattendibili. 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 consultare l'incarto, di offrire mezzi di prova su punti rilevanti e di partecipare alla loro assunzione o perlomeno di potersi esprimere sui risultati in quanto possano influire sul giudizio che dovrà essere reso (DTF 144 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 52.2019.206 del 25 settembre 2020 consid. 2.1 e rif.). Dalla 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). Per costante giurisprudenza, la motivazione di una decisione è sufficiente quando la parte interessata è messa in condizione di rendersi conto della portata del provvedimento che la concerne e di poterlo impugnare con cognizione di causa (cfr. DTF 143 III 65 consid. 5.2). In quest'ottica basta che l'autorità esponga, almeno brevemente, i motivi che l'hanno indotta a decidere in un senso piuttosto

che in un altro. Essa non è quindi tenuta a pronunciarsi in modo esplicito ed esaustivo su tutti gli argomenti sollevati, ma può limitarsi alle sole circostanze che appaiono rilevanti per il giudizio in quanto atte a influire sulla decisione di merito (cfr. DTF 142 II 154 consid. 4.2, 138 I 232 consid. 5, 137 II 266 consid. 3, 134 I 83 consid. 4.1). Inoltre, sempre che ciò non ne ostacoli troppo la comprensione, la motivazione di una decisione può anche essere implicita, risultare dai diversi considerandi della stessa o da rinvii ad altri atti (cfr. DTF 141 V 557 consid. 3.2.1; STF 2C\_583/2017 del 18 dicembre 2017 consid. 5.2.1, 2C\_630/2016 del 6 settembre 2016 consid. 5.2). 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 possa essere sanata nell'ambito di una procedura ricorsuale, quando l'interessato ha avuto la possibilità di esprimersi dinanzi 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 delle dipendenti (E\_\_\_\_\_ e L\_\_\_\_\_ ) ed ex dipendenti ( G\_\_\_\_\_ e A\_\_\_\_\_ ), 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. 17, 21, 22 e 24). 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](https://entsendung.admin.ch/cms/content/info/checklisten_praxis_it) ; Pärli , op. cit., n. 48 ad art. 7; cfr. STA 52.2019.206 citata consid. 2.3). 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 seduta stante alle persone controllate il verbale (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; cfr. STA 52.2019.206 citata consid. 2.3). Ferme queste premesse, considerato che le controverse dichiarazioni delle dipendenti e 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 CNLE), a prescindere dalle ulteriori motivazioni addotte dal Governo in relazione all'art. 27 cpv. 2 LPAm. A maggior ragione se si considera che, a seguito dell'apertura, l'insorgente - conformemente alle prerogative che le discendono dal diritto di essere sentito (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 (cfr. doc. 27), esprimendosi in merito già nelle sue osservazioni del 10 maggio 2019 (cfr. doc. 30). Essa ha poi avuto ancora accesso a tutti gli atti del procedimento sia davanti all'Esecutivo cantonale che in questa sede, senza peraltro chiedere espressamente la ripetizione delle audizioni in sua presenza (cfr. ricorso al Governo, punto B.2.2, pag. 3; ricorso al Tribunale, punto B.2.1.2, pag. 4; cfr. pure osservazioni del 10 maggio 2019, pag. 3), ragion per cui qualsiasi eventuale violazione del suo diritto di essere sentita andrebbe comunque considerata sanata (cfr. DTF 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2; STA 52.2019.206 citata consid. 2.3). Cadono di conseguenza nel vuoto le critiche riferite all'utilizzo in procedura di tali testimonianze, le quali, contrariamente a quanto preteso nel gravame (punto B.2.2), non risultano affatto essere state assunte illecitamente.

2.4. Parimenti da respingere è la censura con cui l'insorgente rimprovera al Governo di non essersi confrontato con le dichiarazioni scritte da lei prodotte in corso di causa, senza indicare le ragioni per le quali non le ha ritenute attendibili. Nel giudizio impugnato, illustrato il quadro normativo applicabile, il Consiglio di Stato ha riportato i passaggi salienti delle testimonianze rese da G \_\_\_\_\_ e A \_\_\_\_\_, che hanno dato atto di lavorare con un grado di occupazione maggiore rispetto a quello indicato nei rispettivi contratti e di essere a conoscenza che nella loro stessa situazione si trovavano anche P \_\_\_\_\_ e M \_\_\_\_\_, la quale - ha rilevato il Governo - ha di fatto confermato la circostanza durante l'audizione avvenuta in occasione del controllo ispettivo. Fondandosi sul principio della priorità della "dichiarazione della prima ora", ha ritenuto che le dichiarazioni rilasciate in un secondo tempo da P \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_ e M \_\_\_\_\_ non giustificassero di scostarsi dalle inequivocabili ammissioni raccolte in precedenza. Rilevato come la remunerazione percepita non fosse stata adeguata al maggior carico di lavoro, ha quindi confermato la violazione del salario minimo prescritto dal CNLE. Ora, la decisione impugnata consente di desumere con sufficiente chiarezza le ragioni che hanno indotto la precedente istanza a ritenere data la materialità dell'infrazione e rigettare, pur senza confrontarsi puntualmente con le dichiarazioni da lei prodotte in corso di procedura, le censure avanzate dall'insorgente. La fondatezza o meno di tali argomenti è questione di merito. Le motivazioni dell'Esecutivo cantonale sono del resto state recepite dalla ricorrente, che ha potuto impugnare con cognizione il suo giudizio, riproponendo in questa sede tutte le tesi già sollevate senza successo. Ne discende che non sussiste alcuna violazione del suo diritto di essere sentita (cfr. al riguardo, fra le tante: STA 52.2019.22 del 14 aprile 2020 consid. 3.3, 52.2019.307 del 4 maggio 2020 consid. 2.2, 52.2018.607 del 9 marzo 2020 consid. 2.2). La censura cade pertanto nel vuoto.

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 degli istituti 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 31 dicembre 2023 (cfr. BU 54/2020 del 13 novembre 2020). 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. È inoltre applicabile a tutte le estetiste, qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate (art. 1 CNLE). L'art. 2 CNLE - nella versione in vigore fino al 31 dicembre 2017 e quindi anche al momento del controllo - disponeva in particolare che il salario orario minimo di base era di fr. 17.23 (BU 11/2015), precisando che al salario orario di base andavano 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). Questo salario - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 24/2010 del 26 marzo 2010 rispettivamente BU 5/2013 del 1° febbraio 2013) - è stato aumentato a fr. 18.00 a far tempo dal 1° gennaio 2018 (BU 6/2018), cioè durante il periodo soggetto a controllo. Lo stesso è poi stato ulteriormente innalzato (a fr. 18.15) dal 1°

gennaio 2019 (cfr. FU 101/2018 del 18 dicembre 2018) e (a fr. 19.00) dal 1° gennaio 2021 (cfr. BU 54/2020), con la precisazione che il pagamento del salario a provvigione è possibile solo se attuato a partire dal salario minimo, senza che ciò sia comunque qui di rilievo.

4. 4.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato, sulla base delle informazioni e dichiarazioni raccolte in occasione dell'ispezione, della documentazione successivamente fornita dalla ricorrente e dopo aver sentito anche quattro sue dipendenti ed ex dipendenti, l'autorità dipartimentale ha riscontrato che la stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLE nei confronti di cinque collaboratrici. In particolare, nel periodo compreso tra settembre 2017 e novembre 2018, queste ultime sarebbero state retribuite con uno stipendio di fr. 54'115.20 lordi allorché il minimo previsto dal CNLE sarebbe stato di fr. 101'149.10. Da cui un ammanco complessivo di fr. 47'033.80 (pari a - 46.5%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni dell'insorgente - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 30'000.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, ritenendo giustificata la sanzione inflitta. Con riferimento al principio della priorità della "dichiarazione della prima ora", come detto, ha in particolare ritenuto le dichiarazioni delle dipendenti ed ex dipendenti rese all'UIL circa il loro grado di occupazione effettivo (superiore a quanto previsto nei rispettivi contratti di lavoro) maggiormente attendibili rispetto alle contrarie affermazioni scritte successivamente prodotte dalla ricorrente in corso di procedura.

4.2. L'insorgente, riproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, contesta tale conclusione. Sostiene sostanzialmente che, interrogate dall'UIL, G \_\_\_\_\_ e A \_\_\_\_\_ abbiano dichiarato il falso, in quanto animate da astio nei confronti dei dirigenti dell'azienda. Accusa poi l'autorità dipartimentale di avere preordinato con domande capziose e atteggiamento imperioso le deposizioni delle altre persone interrogate (cfr. ricorso, punto B.2.3.2, pag. 7). Sulla base delle successive dichiarazioni scritte versate agli atti, che attesterebbero la conformità dell'effettivo carico di lavoro delle collaboratrici con quanto previsto dal rispettivo contratto di lavoro (e con il salario loro versato), nega dunque la sussistenza dell'infrazione. L'argomentazione della ricorrente non può essere seguita.

4.3. Al proposito va anzitutto premesso che la ricorrente non ha dato seguito alla richiesta dell'UIL, formulata con scritto del 23 ottobre 2018, di trasmettere copia dei rendiconti di lavoro (segnatamente delle cartelle di timbratura e dei piani di lavoro) delle dipendenti occupate nel periodo oggetto del controllo, prescritti dagli art. 46 della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (legge sul lavoro; LL; RS 822.11) e 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro del 10 maggio 2000 (OLL 1; RS 822.111), limitandosi a versare agli atti una sorta di piano di presenza giornaliero (cfr. doc. 9), peraltro incompleto (mancando i mesi di maggio e luglio 2018). In queste circostanze, per verificare il tempo di lavoro, assumono quindi particolare rilevanza le dichiarazioni delle sue dipendenti ed ex dipendenti. Prove, queste, che, come visto, sono state raccolte nel rispetto della legge e del diritto di essere sentita dell'insorgente e, dunque, lecitamente (cfr. supra, consid. 2.3). A proposito del proprio onere di lavoro settimanale, le dichiarazioni rese dalle ex dipendenti sono inequivocabili. G \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 17) ha infatti affermato: Ogni mese, lavoravo due settimane al 100%, con il martedì di riposo oltre la domenica, e le altre due settimane all'80%, con il martedì e il mercoledì di riposo oltre la domenica. La mia giornata lavorativa iniziava alle 8.30 e finiva alle 18.30. La pausa pranzo ero obbligata a farla in negozio. (...) Dunque le settimane che lavoravo al 100%, ero occupata 50 ore alla settimana. Le settimane all'80%, lavoravo solamente 40 ore. (...) Il mio stipendio lordo corrispondeva a CHF

l'940.- mensili per dodici mensilità. Non avevo diritto alla tredicesima mensilità. A domanda a sapere se le condizioni di lavoro indicate nel suo contratto corrispondevano alla realtà, ha risposto: No, perché non ero impiegata per 26 ore alla settimana ma molto di più, come ho risposto prima, precisando: (...) a mia conoscenza, nel periodo dove io ho lavorato presso RI 1, altre dipendenti erano nella mia stessa situazione. In particolare c'era P\_\_\_\_\_ che lavorava nel centro estetico di \_\_\_\_\_ al 100%, per 50 ore alla settimana, e percepiva, come me, CHF 1'976.- lordi mensili per 12 mensilità. \_\_\_\_\_ ha, dal conto suo, riferito: Io ho sempre lavorato per RI 1 al 100%, ovvero dalle 9.00 alle 18.30 per cinque giorni alla settimana. Preciso che essendo da sola in negozio spesso non facevo la pausa pranzo. La direttrice della datrice di lavoro, la signora \_\_\_\_\_, era di non abbandonare il posto di lavoro per fare la pausa pranzo. Questo per evitare di perdere eventuali telefonate o clienti che arrivavano. (...) Ho sempre registrato per mio conto i miei orari di lavoro. La datrice di lavoro non aveva dato questa direttiva. Su richiesta consegnò i fogli dove registrato i miei orari di lavoro. (...) Per i pochi giorni di maggio 2018 la datrice di lavoro mi ha consegnato in contanti 200 franchi. Per il mese di giugno 2018 ho percepito 840 franchi netti sul mio conto bancario. Nel mese di luglio 2018 ho ricevuto 1'100 franchi netti sul mio conto bancario. Per il mese di agosto 2018 ho ricevuto 1'700 franchi netti in due versamenti. Per il mese di settembre 2018 ho ricevuto 300 franchi netti. Questi ultimi soldi li ho ricevuti in gennaio 2019 e visto che ero stufo di mantenere aperto il conto bancario svizzero, al costo di 25 franchi al mese, ho accettato questi pochi soldi. Preciso che anche lo stipendio di agosto 2018 è arrivato in ritardo: il primo versamento il 15 ottobre 2018 e il secondo al 5 dicembre 2018. Su richiesta consegnò gli estratti conto bancari dove si vedono i versamenti dello stipendio. Anche lei ha dato atto che le condizioni di lavoro risultanti dai suoi contratti non erano quelle effettive: (...) perché non ero stagista. Dopo le prime due settimane di introduzione ero già da sola in negozio. E pure nel secondo contratto sono indicate delle ore che io non facevo. Ne facevo, come detto, molte di più. Richiesta di indicare eventuali altre dipendenti che erano al beneficio di un contratto a tempo parziale ma che lavoravano al 100%, anche lei ha indicato P\_\_\_\_\_, oltre che M\_\_\_\_\_. Come già rilevato dal Governo, l'impiego delle collaboratrici a tempo pieno è stato sostanzialmente confermato anche da M\_\_\_\_\_, la quale, in occasione del controllo ispettivo, ha spiegato di lavorare in concomitanza agli orari d'apertura del centro commerciale dalle 8.30 alle 18.30 con 1 ora di pausa a metà giornata e di essere presente al giovedì fino alle 21.00 (cfr. doc. 3). Da tali dichiarazioni - che nulla permette di ritenere il frutto di indebite influenze da parte dell'interrogante (come invece preteso dalla ricorrente, le cui affermazioni non possono dunque che essere considerate delle pure illazioni) - risulta quindi inequivocabilmente che le ore di lavoro settimanali prestate dalle collaboratrici in questione superavano di gran lunga quelle (24 per la M\_\_\_\_\_, 24.5 per la A\_\_\_\_\_, 25/26 per la P\_\_\_\_\_ e 26 per la G\_\_\_\_\_) previste nei loro rispettivi contratti di lavoro (cfr. doc. 9). A maggior ragione se si considera che le stesse risultano in parte supportate da riscontri oggettivi prodotti dalle dipendenti (cfr. sms sub doc. 19 e conteggi ore prodotti da A\_\_\_\_\_ sub doc. 21). Contrariamente a quanto preteso nell'impugnativa, nulla in atti permette inoltre di ritenere che le testimoni abbiano fatto le suddette ammissioni mosse da particolari motivi di inimicizia nei confronti della ricorrente. L'insorgente stessa ha infatti inizialmente definito "incomprensibili" (nel senso di inspiegabili) le affermazioni da loro rilasciate (in particolare dalla G\_\_\_\_\_, con la quale ha riferito esserci stato un rapporto di confidenza, cfr. ricorso al Governo, punto D.3, pag. 7), ciò che fa se non altro supporre che non vi fossero motivi di astio a lei noti.

Neppure ne risultano altri dagli atti, al di là semmai di quelli, sotto certi aspetti, "naturali", dovuti all'interruzione (più o meno volontaria) del rapporto di lavoro, che non possono di per sé togliere credibilità alle dichiarazioni delle ex dipendenti. Così non fosse, sarebbero da ritenere inattendibili tutte le dichiarazioni a carico di un'azienda fatta da dipendenti licenziati (o anche solo dimessisi, come la G\_\_\_\_\_).

4.4. Contrariamente a quanto preteso nell'impugnativa, non sono atte a sovvertire tale conclusione le dichiarazioni successivamente rese per iscritto da M\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ e F\_\_\_\_\_, che la ricorrente ha prodotto in corso di causa e che risultano in parte preconfezionate e del tutto identiche (cfr. doc. C e C1 prodotti al Governo). Quella rilasciata da \_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_ risulta poi senz'altro meno circostanziata e attendibile rispetto alle dichiarazioni fatte in precedenza e non permette quindi di smentire le ore che la dipendente prestava effettivamente, così come inequivocabilmente affermato davanti all'UIL durante l'ispezione. In virtù del principio della priorità della "dichiarazione della prima ora" - che, pur essendo stato effettivamente sviluppato in ambito assicurativo, costituisce una regola generale in materia di prove (cfr. DTF 121 V 45 consid. 2a, 115 V 133 consid. 8c; STF 1C\_536/2018 del 30 gennaio 2019 consid. 6), applicabile anche nel contesto della verifica delle condizioni lavorative e salariali dei lavoratori impiegati in Svizzera (cfr. STA 52.2019.406 del 5 giugno 2020 consid. 2.2, 52.2019.22 citata consid. 3.5) -, le prime affermazioni, rilasciate spontaneamente quando l'autore non conosceva ancora gli effetti giuridici legati alle stesse, sono infatti di regola maggiormente genuine e affidabili di quelle rese in un secondo momento, che possono consapevolmente o inconsapevolmente essere influenzate da considerazioni successive (cfr. DTF 121 V 45 consid. 2a, 115 V 133 consid. 8c). A ciò aggiungasi che la credibilità della ricorrente risulta pure minata dalle dichiarazioni di E\_\_\_\_\_ e L\_\_\_\_\_, che hanno affermato che il piano delle presenze prodotto dalla loro datrice di lavoro non corrispondeva al vero o solo parzialmente (cfr. doc. 22, pag. 2, ad 8, e doc. 24, pag. 3, ad 18). È dunque a ragione che il Consiglio di Stato ha ritenuto che le dichiarazioni prodotte in un secondo tempo dalla ricorrente non scalfissero le precedenti risultanze probatorie. Tanto più se si considera che tali dichiarazioni scritte, rilasciate solo dopo l'avvio della procedura amministrativa qui in oggetto, appaiono strumentali alle tesi della datrice di lavoro, a cui sono state destinate, con contenuto - come detto - in parte del tutto identico, ciò che lascia planare più di un dubbio sulla loro genuinità e sulla reale libertà di espressione delle dipendenti, a quel momento in parte ancora alle dipendenze della ricorrente. A giusta ragione il Governo le ha quindi considerate irrilevanti, senza bisogno di sottoporle alle testimonie per prendere posizione in merito.

4.5. Ferme queste premesse, lo stipendio versato (fr. 54'115.20 complessivi) alle quattro citate collaboratrici (G\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ e P\_\_\_\_\_, menzionata dalle prime due) nel periodo compreso tra ottobre 2017 e novembre 2018 - cui si aggiunge F\_\_\_\_\_ (la quale non ha prestato più ore di lavoro ma semplicemente non ha beneficiato dell'aumento del salario minimo entrato in vigore il 1° gennaio 2018) - risulta nettamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Salario che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 101'149.10 complessivi (fr. 17.23 all'ora fino al 31 dicembre 2017 e 18.00 all'ora dal 1° gennaio 2018 x le rispettive ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese x i mesi lavorati da ciascuna, secondo gli incontestati calcoli indicati nella tabella allegata alla decisione dell'UIL), con un ammanco complessivo di fr. 47'033.80 (pari a - 46.5%). 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. 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 la maggior parte delle dipendenti (ben cinque su otto), che sono state retribuite con uno stipendio mensile che presentava una differenza complessiva - enorme - del - 46.5% rispetto al minimo previsto dal CNLE, ritenuto che, con una sola eccezione (-2.7% per F \_\_\_\_\_), lo scarto individuale ha superato per tutte il 40%, toccando in un caso il 51.4% e raggiungendo in un altro il 67.6%. Neppure può essere trascurato che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, si è protratta per lungo tempo (ben 14 mesi) e ha comportato per l'azienda un assai notevole risparmio di fr. 47'033.80. 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. Non risulta peraltro - e nemmeno la ricorrente lo pretende - che la differenza di salario sia stata successivamente corrisposta ai dipendenti, i quali hanno dunque subito un danno economico. Ne discende che, pur considerando l'incensuratezza della ricorrente, la multa di fr. 30'000.- inflittale dall'UIL, che corrisponde a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017 (cfr. punti 1.2 e 1.4) - che mirano a garantire un trattamento equo delle imprese (cfr. sentenza del Tribunale amministrativo del Canton Berna n. 100.2019.16 del 16 ottobre 2019 consid. 5.2 e 5.3; cfr. pure sentenza del Tribunale cantonale del Canton Friburgo n. 603 2019 93 del 30 settembre 2020; cfr. Pärli, op. cit., n. 11 ad art. 9) -, 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. 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. 2'000.-, già anticipata dalla ricorrente nella misura di fr. 1'500.-, è posta 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.