

TI_GERICHTE 52.2021.183 vom 31. März 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-03-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2021.183

FR: TI_GERICHTE 52.2021.183 du 31 mars 2021

IT: TI_GERICHTE 52.2021.183 del 31 marzo 2021

Erwägungen

E. 1

La competenza di questo Tribunale è data dall'art. 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). Occorre precisare che la ricorrente è F_____, la ditta individuale (RI 1) di cui è titolare non avendo personalità giuridica, né capacità di essere parte. Legittimata ad agire è infatti solo la sua titolare, quale persona fisica (cfr. STA 52.2019.307 del 4 maggio 2020 consid. 1.1 e rif.). La denominazione della ricorrente può pertanto essere rettificata senza ulteriori formalità (cfr. DTF 142 III 787 consid. 3.2.1) e la sua legittimazione attiva, in quanto personalmente e direttamente toccata dal giudizio impugnato di cui è destinataria quale titolare della ditta, va senz'altro ammessa (art. 65 cpv. 1 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013; LPAmM; RL 165.100). Il gravame, che è inoltre tempestivo (art. 68 cpv. 1 LPAmM), è pertanto ricevibile in ordine e può essere evaso sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAmM). Neppure le parti sollecitano invero l'assunzione di particolari prove. 2. 2.1. 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). 2.2. 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. 2.3. 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.). 2.4. 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.

E. 5

CNLE), in seguito ripetutamente aggiornato e prorogato, l'ultima volta fino al 31 dicembre 2023 (cfr. BU 54/2020 del 13 novembre 2020). Inizialmente il campo di applicazione di tale contratto era limitato 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. Ritenuto che alcune estetiste sfuggivano all'applicazione del CNLE in quanto impiegate in strutture o aziende la cui attività preponderante non è quella di estetista, con decreto del 30 gennaio 2013 il Consiglio di Stato ha esteso il campo di applicazione del CNLE a tutte le estetiste, qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate (cfr. BU 5/2013 del 1° febbraio 2013). Campo di applicazione, questo, che corrisponde a quello previsto dall'art. 1 del CNLE attualmente in vigore (di tenore sostanzialmente analogo a quello vigente all'epoca del controllo). L'art. 2 CNLE - nella versione in vigore dal 1° gennaio 2019 e quindi anche al momento del controllo - disponeva in particolare che il salario orario minimo di base era di fr. 18.15 (cfr. FU 101/2018 del 18 dicembre 2018), 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) e specificando che il pagamento del salario a provvigione era possibile solo se attuato a partire dal salario minimo. Questo salario - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 24/2010, BU 5/2013 e FU 101/2014 del 19 dicembre 2014) - è stato aumentato a far tempo dal 1° gennaio 2021 a fr. 19.00 (cfr. BU 54/2020), senza che ciò sia comunque qui di rilievo. 3. 3.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato, sulla base della documentazione fornita, l'autorità dipartimentale ha riscontrato che la ditta non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLE nei confronti di tre collaboratrici. In particolare, nel periodo compreso tra ottobre 2019 e gennaio 2020, queste ultime (due delle quali impiegate all'80% nella misura di 33.6 ore settimanali e una al 55% per 23 ore settimanali) sarebbero state retribuite con uno stipendio di fr. 23'680.- lordi allorquando il minimo previsto dal CNLE sarebbe stato di fr. 28'355.09. Da cui un ammanco complessivo di fr. 4'675.09 (pari a - 16.49%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni dell'interessata - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 7'480.15. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, confermando l'applicabilità in concreto del CNLE e ritenendo giustificata la sanzione inflitta. 3.2. L'insorgente nega anzitutto che il suo "negozio di onicotecnica" possa essere considerato un "salone di bellezza". Sostiene che in quest'ultimo debba lavorare almeno un'estetista diplomata, ciò che non sarebbe stato il caso per il suo "negozio" al momento dell'apertura nel 2017 (cfr. ricorso, pag. 1). La tesi è del tutto priva di fondamento, già soltanto perché

determinante non può che essere la situazione esistente nel periodo oggetto del controllo effettuato dall'autorità competente (ottobre 2019 - gennaio 2020), durante il quale è incontestato che la ricorrente avesse alle sue dipendenze anche un'estetista diplomata (R_____ ; cfr. ricorso, pag. 3). Risulta peraltro dagli atti che l'Ufficio federale di statistica ha classificato la ditta dell'insorgente con il codice NOGA (nomenclatura generale delle attività economiche) 960202, corrispondente ai saloni di bellezza (cfr. all. 4 al ricorso, pag. 15). Nel vuoto cadono dunque le relative censure sollevate nel gravame. Del resto, nonostante l'indicazione contenuta nei documenti prodotti con il ricorso (all. 2, licenza edilizia del 13 novembre 2017 per il cambio di destinazione e risoluzione del 30 gennaio 2018 dell'Ufficio di sanità che accorda l'agibilità dei locali), l'azienda della ricorrente non può manifestamente essere considerata un "negozio di onicotecnica", ritenuto come l'attività ivi svolta non si limiti a quella tipica di un negozio, ossia la vendita al dettaglio di prodotti finiti, ma consista nella prestazione di un servizio ai clienti (giuridicamente qualificabile quale contratto di appalto ai sensi dell'art. 363 segg. CO; cfr. anche risposta dell'UIL, pag. 4, con riferimento all'art. 2 della legge sull'apertura dei negozi del 23 marzo 2015 [LAN; RL 945.200]).

3.3. 3.3.1. Riproponendo la censura sollevata senza successo davanti alle istanze inferiori, la ricorrente contesta poi l'assoggettamento al CNLE di N_____ e G_____ che, in quanto semplici onicoteniche, avrebbero una formazione e offrirebbero servizi del tutto diversi rispetto a un'estetista.

3.2.2. Come visto, sin dalla sua adozione nel 2010, il CNL qui in discussione è applicabile ai saloni di bellezza, le cui attività di estetista comprendono i massaggi del viso, i servizi di manicure e pedicure, le cure estetiche, ecc. (cfr. FU 24/2010; cfr. anche art. 1 CNLE). Pur volendo dare atto all'insorgente che l'espressione "attività di estetista" potrebbe lasciar intendere che il CNLE tuteli esclusivamente le attività che, all'interno di saloni di bellezza, sono eseguite da estetiste, occorre ritenere che ciò non corrisponda al senso del CNLE. Quest'ultimo è infatti stato manifestamente adottato a tutela del personale che svolge i trattamenti cosmetici all'interno di un salone di bellezza, elencati in modo esemplificativo all'art. 1 CNLE (in base alla definizione dell'attività secondo la nomenclatura generale delle attività economiche; cfr. 93.02B NOGA 2002 e 960202 NOGA 2008, espressamente menzionati nella predetta norma). E ciò indipendentemente dal fatto che si tratti di estetiste o di altre figure professionali affini. L'unica eccezione prevista riguarda le attività di podologi, da sempre espressamente escluse dal campo di applicazione del CNLE (cfr. FU 24/2010 del 26 marzo 2010 e successive versioni). Peraltro, come rettamente ricordato dall'UIL, in caso di dubbio, il quesito di sapere se un determinato rapporto di lavoro rientri nel campo di applicazione di un CNL o meno deve essere valutato sulla base della natura di tale rapporto e dello scopo di protezione del lavoratore perseguito dal CNL (cfr. STF 2C_928/2018 dell'11 settembre 2019 consid. 5.2). A torto la ricorrente sostiene che il CNL in discussione non escluda espressamente le onicotecniche per il semplice fatto che, all'epoca della sua adozione (2010), la loro professione non era ancora così diffusa (cfr. ricorso, pag. 2): se il Consiglio di Stato avesse voluto adattare la regolamentazione al loro aumento sul mercato e decretarne il non assoggettamento al CNLE avrebbe infatti avuto molteplici occasioni per farlo, non foss'altro che contestualmente a una delle svariate successive proroghe o modifiche del contratto. Se quest'ultimo si fosse da sempre rivolto (soltanto) alle estetiste, non ci sarebbe inoltre stato bisogno di estendere espressamente il suo campo di applicazione a tutte le estetiste qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate, come invece avvenuto nel 2013 (cfr. art. 1 CNLE). È ben vero che lo scopo di questa modifica - valida anche al momento del controllo all'origine del presente procedimento (cfr.

BU 11/2015 del 13 marzo 2015, BU 6/2018 del 2 febbraio 2018 e BU 54/2020) - era quello di evitare che alcune estetiste sfuggissero all'applicazione del CNLE soltanto perché impiegate in strutture o aziende la cui attività preponderante, a differenza dei saloni di bellezza, non era quella di estetista (cfr. BU 5/2013). Se si è però resa necessaria la suddetta precisazione (piuttosto che una modifica redazionale che non menzionasse più i saloni di bellezza ma soltanto le estetiste) è proprio perché il CNL intende assoggettare in primis i saloni di bellezza in quanto tali e le attività in essi svolte, a prescindere dalle qualifiche delle proprie dipendenti. E ciò nel pieno rispetto dell'art. 360 a cpv. 1 CO, che precisa che i CNL di durata limitata prevedono salari minimi differenziati secondo le regioni e all'occorrenza il luogo, senza esigere, pur non escludendola, la presa in considerazione della qualifica, della formazione e dell'esperienza dei lavoratori (cfr. sentenza ATA/1447/2017 del 31 ottobre 2017 della Corte di giustizia ginevrina, consid. 4c). A un'evoluzione del tutto analoga si è del resto assistito nel Canton Ginevra, dove il 28 agosto 2007 è stato adottato un CNL per il settore dell'estetica che, a dimostrazione della necessità di tutelare tutto il ramo e non soltanto le estetiste diplomate, includeva espressamente nel suo campo di applicazione sia le estetiste che le onicotecniche esercitanti in saloni di bellezza (cfr. art. 1), le quali peraltro godevano del medesimo salario minimo. Là, come in Ticino, si è poi sentito il bisogno di estendere l'applicabilità del nuovo CNL valido per il settore (adottato il 18 dicembre 2012) anche alle estetiste e alle onicotecniche impiegate nei saloni di parrucchieri e in ogni altra azienda (cfr. modifica del 3 dicembre 2015), precisando peraltro che il salario minimo era dovuto anche in assenza di una formazione professionale o di esperienza utile all'impiego (ritenuto che successivamente sono stati introdotti salari distinti). Ecco dunque perché non è decisivo il fatto che le onicotecniche abbiano una formazione diversa e meno approfondita delle estetiste (con certificato federale di capacità), che può apparentemente durare anche solo alcuni giorni (cfr., ad esempio, il corso tenuto dalla stessa ricorrente per l'associazione delle estetiste della Svizzera italiana, <http://www.aesi.ch/wp-content/uploads/2019/02/Formazione-onicotecnica.pdf>; cfr. pure all. 5, 6 e 7 al ricorso). Al riguardo va comunque puntualizzato che esistono pure scuole private che in breve tempo (6-12 mesi) formano estetiste (cfr. www.orientamento.ch). Del resto, quello qui in discussione è il CNL "per i saloni di bellezza" e non "per le estetiste" (ritenuto che dall'acronimo con cui viene abitualmente indicato, in cui la lettera finale sta verosimilmente proprio per estetiste, nulla si può di per sé dedurre). L'attività delle onicotecniche - che si occupano della ricostruzione delle unghie di mani e piedi (ricorso al Governo, pag. 1) e che, per ammissione stessa della ricorrente, effettuano anche manicure e pedicure (seppur asseritamente di natura diversa rispetto a quelle eseguite da un'estetista; cfr. replica al Governo, pag. 2) - rientra quindi senz'altro tra quelle elencate in maniera non esaustiva all'art. 1 CNLE. Ne discende che è a ragione che le precedenti istanze hanno ritenuto che N_____ e G_____ - la cui attività non ricade del resto in nessun'altra categoria NOGA - siano assoggettate al CNLE. 3.4. La ricorrente, che non nega di avere versato a R_____ un salario inferiore al minimo previsto dal CNLE, contesta inoltre la sussistenza dell'infrazione nei confronti di questa dipendente, spiegando che si sarebbe trattato di un semplice errore di calcolo, non attribuibile a negligenza, successivamente corretto corrispondendo alla dipendente la differenza dovutale (cfr. ricorso, pag. 3).

L'argomentazione non può essere seguita, già soltanto perché, per essere certa del calcolo da effettuare per trasformare il salario orario minimo secondo il CNLE in salario mensile fisso, la ricorrente avrebbe semmai potuto rivolgersi all'UIL (che lo ha pure pubblicato sul suo sito, cfr. all. 4 al ricorso, pag. 17; cfr. pure

https://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-UIL/varie/vademecum_CNL.pdf), o anche solo all'associazione cantonale delle estetiste (cfr. pure all. 7 al ricorso, pag. 11 in fine). Se non lo ha fatto (ciò che è manifesto), la sua leggerezza non può che essere considerata una negligenza. Sostenendo la sua tesi, l'insorgente dimentica inoltre che determinante è la situazione esistente al momento del controllo effettuato dall'autorità competente (cfr. STA 52.2019.206 del 25 settembre 2020 consid. 4.4 e rif.), di modo che eventuali reintegrazioni salariali avvenute successivamente non permettono certo di ritenere che l'infrazione non sia stata commessa né di sanarla. Pur non assolvendo la ricorrente, l'avvenuto versamento della differenza di salario - peraltro già comprovato davanti al Governo (cfr. conteggio allegato alla replica), contrariamente a quanto ritenuto dall'UIL (cfr. risposta, pag. 5, e duplice, pag. 2) - va però tenuto in debito conto, con effetto attenuante, nella commisurazione della sanzione.

3.5. Ferme queste premesse, lo stipendio versato (fr. 23'680.- complessivi) alle tre citate collaboratrici (N_____, G_____ e R_____) nel periodo compreso tra ottobre 2019 e gennaio 2020 risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Salario che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 28'355.09 complessivi (fr. 18.15 all'ora x le rispettive ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese x 4 mesi, secondo gli incontestati calcoli indicati nella tabella allegata alla decisione dell'UIL), con un ammanco complessivo di fr. 4'675.09 (pari a - 16.49%). Ne discende che, per quanto riguarda la materialità dell'infrazione, la decisione impugnata non presta il fianco ad alcuna critica.

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

4.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. f LDist, l'autorità cantonale competente può, per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'art. 360 a CO commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, pronunciare una sanzione amministrativa che preveda il pagamento di un importo sino a fr. 30'000.-. Secondo l'art. 9 cpv. 3 LDist, l'autorità che pronuncia una sanzione notifica una copia della sua decisione all'organo di controllo paritetico competente ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 lett. a, come pure alla SECO, la quale tiene un elenco - pubblico - delle imprese a cui è stata inflitta una sanzione mediante decisione passata in giudicato.

4.2. La commisurazione dell'entità della sanzione dipende dalle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie. Deve in particolare tenere debitamente conto della gravità della violazione e della colpa, degli antecedenti dell'interessato, oltre che del principio della proporzionalità (cfr. sentenza Verwaltungsgesicht 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. 7'480.15 inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La multa inflitta 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 tutte e tre le sue dipendenti, che sono state retribuite con uno stipendio mensile che presentava una differenza complessiva - non trascurabile - del 16.49% rispetto al minimo previsto dal CNLE, ritenuto che, con la sola eccezione di R_____ (- 2.63%), lo scarto individuale ha superato il 20%. Neppure può essere trascurato che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, si è

protratta per quattro mesi e ha comportato per l'azienda un risparmio di fr. 4'675.09. 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. Contrariamente a quanto ritenuto dalle precedenti istanze, occorre però tenere in debita considerazione il fatto che, per una delle dipendenti (invero quella che aveva patito il danno minore), la differenza di salario sia stata successivamente corrisposta. Ciò non toglie comunque che le altre due impiegate abbiano subito un danno economico di fr. 2'242.43 ciascuna. Ne discende che, tenuto anche conto dell'incensuratezza della ricorrente, la multa di fr. 7'480.15 inflitta dall'UIL e confermata dal Governo - che ha omesso di considerare l'avvenuta parziale reintegrazione salariale - risulta eccessiva e va ridotta a fr. 7'270.90, come sostenuto per finire anche dall'UIL (cfr. duplica, pag. 3). Importo, questo, che corrisponde a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO nell'aprile 2017 (cfr. punti 1.2 e 1.4), le quali mirano a garantire un trattamento equo delle imprese (cfr. STA 52.2020.2 del 2 dicembre 2020 consid. 4.3; 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). 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 parzialmente accolto e la decisione dell'UIL, così come quella del Consiglio di Stato che la tutela, riformata nel senso che la multa inflitta è ridotta a fr. 7'270.90.

E. 5.2

Ritenuto che il gravame non appariva totalmente infondato, già soltanto poiché il Governo ha effettivamente omesso di tenere conto dell'avvenuta reintegrazione salariale, la domanda di assistenza giudiziaria, accertata la precaria situazione finanziaria dell'insorgente, va accolta (art. 2 e 3 della legge sull'assistenza giudiziaria e sul patrocinio d'ufficio del 15 marzo 2011; LAG; RL 178.300). Non si prelevano dunque né tassa di giustizia né spese. Neppure si assegnano ripetibili all'insorgente, che non si è fatta assistere da un legale (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è parzialmente accolto. Di conseguenza, la decisione (n. 1573) del Consiglio di Stato del 31 marzo 2021 e quella dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro del 20 luglio 2020 sono riformate nel senso che la multa inflitta è ridotta a fr. 7'270.90. 2. La domanda di assistenza giudiziaria è accolta. 3. Non si prelevano né tassa di giustizia né spese. Non si assegnano ripetibili. 4. 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). 5. 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.