

TI_GERICHTE 52.2022.29 vom 7. Dezember 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-12-07, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2022.29

FR: TI_GERICHTE 52.2022.29 du 7 décembre 2021

IT: TI_GERICHTE 52.2022.29 del 7 dicembre 2021

Regeste

Multa di fr. 5'435.- per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per il settore delle lavanderie e della pulitura a secco. Assoggettamento al CNL di dipendenti in formazione. Calcolo dell'ammancio salariale

Erwägungen

E. 25

cpv. 1 LPAm). I contorni della vertenza emergono con sufficiente chiarezza dagli atti. A una valutazione anticipata (cfr. DTF 141 I 60 consid. 3.3 e rimandi), le audizioni testimoniali (del suo amministratore unico e del responsabile della gestione del personale) genericamente sollecitate dalla ricorrente non appaiono idonee ad apportare al Tribunale la conoscenza di ulteriori elementi rilevanti per l'esito della controversia. 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. del codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220; DTF 143 II 102 consid. 2.1 e 2.2; STF 2C_928/2018 dell'11 settembre 2019 consid. 2.1). 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 delle lavanderie e della pulitura a secco, il 6 febbraio 2018 il Canton Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNL), entrato in vigore il 1° febbraio 2018 per la durata di tre anni (cfr. BU 7/2018 del 9 febbraio 2018 e art. 5 CNL) e successivamente prorogato fino al 31 dicembre 2023 (cfr. BU 54/2020 del 13 novembre 2020). Tale contratto è applicabile a tutto il personale occupato nel settore delle lavanderie e della pulitura a secco (art. 1). L'art. 2 CNL - nella versione in vigore fino al 31 dicembre 2018 - disponeva in particolare che il salario orario minimo di base era di fr. 17.45, 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. Tale salario - vincolante (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e BU 7/2018) - è stato aumentato a fr. 17.60 a far tempo dal 1° gennaio 2019 (cfr. FU 101/2018 del 18 dicembre 2018). È poi stato nuovamente adeguato al rialzo l'11 novembre 2020 (cfr. BU 54/2020 del 13 novembre 2020 e art. 2 CNL), senza che ciò sia comunque qui di rilievo. Vista l'entrata in vigore, il 1° gennaio 2021, della legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (LSM; RL 843.600) e del decreto esecutivo concernente il salario minimo orario per settore economico del 18 novembre 2020 (RL 843.620), secondo i quali dal 1° gennaio 2022 la soglia inferiore del salario minimo orario lordo dev'essere almeno equivalente al salario minimo stabilito con l'ultima modifica del CNL in parola (fr. 19.-), il 2 febbraio 2022 lo stesso è stato abrogato con effetto retroattivo al 1° gennaio 2022 (cfr. BU 6/2022 del 4 febbraio 2022).

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 stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNL nei confronti di due collaboratori. In particolare, nel periodo compreso tra febbraio 2018 e aprile 2019 (escluso marzo 2018, non considerato poiché già oggetto di un precedente controllo [cfr. tabella sub doc. 29], per un totale di 14 mesi), questi ultimi sarebbero stati retribuiti con uno stipendio di fr. 52'518.85 lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 55'915.51. Da cui un ammanco complessivo di fr. 3'396.66 (pari a - 6.07%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni dell'insorgente - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 5'435, ponendo a suo carico anche un emolumento per le spese di controllo di fr. 1'050.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo avallato le tesi dell'UIL, respingendo le eccezioni della ricorrente (riferite al diritto di essere sentito, al calcolo della differenza salariale e all'onere formativo da lei assunto), confermando sia la multa inflitta in prima sede che l'emolumento per le spese di controllo, ritenuti entrambi proporzionati.

3.2. Riproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, la ricorrente - che non nega di avere versato ai due dipendenti considerati in infrazione (M_____ e D_____ un salario inferiore al minimo previsto dal CNL - sostiene che gli stessi non avrebbero avuto diritto al salario minimo prescritto dal CNL in quanto privi di qualsivoglia

formazione specifica per il settore delle lavanderie a secco (non esistendo alcuna scuola in Ticino). Formazione (e relativi costi) che si sarebbe assunta lei quale datrice di lavoro, facendosi così carico di un onere che dovrebbe invece gravare sull'ente pubblico. 3.3. L'argomentazione non può essere seguita. Infatti, giusta il suo art. 1, il CNL in parola prevede un salario orario unico per tutti i dipendenti occupati nel settore delle lavanderie e della pulitura a secco, indipendentemente dalla loro funzione, dalle loro qualifiche e dalla loro formazione. 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., in senso analogo, STA 52.2021.183 del 29 dicembre 2021 consid. 3.2.2 e rif.). Del resto, in tutti i settori dell'economia vi è un onere formativo dei datori di lavoro, poiché la formazione generica è raramente sufficiente per poter esplicitare fin dall'inizio in modo autonomo la professione; essi devono trasmettere ai dipendenti specifiche conoscenze, affinché possano pienamente esercitare le loro funzioni (cfr. STF 4C_1/2015 del 15 luglio 2015 consid. 6.3; STA 52.2020.160 del 23 novembre 2020 consid. 4.3.2). L'assunzione di un dipendente senza o con poca esperienza lavorativa in un determinato settore è infatti un rischio che deve essere assunto dal datore di lavoro e non riversato sul dipendente (cfr. STA 52.2018.470 del 21 settembre 2020 in RtiD I-2021 n. 47 consid. 6.3.2, 52.2020.160 citata consid. 4.3.2). Nulla muta il fatto che la ricorrente sostenga che in concreto la formazione da lei fornita ai due dipendenti in questione sia andata ben oltre l'introduzione nel nuovo posto di lavoro. Resta che il CNL non prevede alcuna distinzione in base alle qualifiche, la formazione o l'esperienza del lavoratore. In queste condizioni, l'insorgente avrebbe dovuto corrispondere il salario minimo prescritto dal CNL anche in assenza di formazione specifica dei suoi due collaboratori. Tanto più che in concreto emerge dagli atti che D_____ aveva iniziato a lavorare per la ricorrente già a fine ottobre 2017, apparentemente sempre nella stessa funzione di addetto lavanderia chimica (cfr. contratti di lavoro del 5 ottobre 2017 e del 5 aprile 2018), di modo che, nel corso del periodo oggetto di controllo (ossia da maggio 2018 circa), aveva già portato a termine la formazione impartitagli dalla datrice di lavoro, che, per ammissione della stessa, si estende approssimativamente sui primi sei mesi d'impiego (cfr. ricorso, punto n. 8, pag. 5). Neppure può essere seguita la ricorrente quando pretende che l'UIL avrebbe commesso un grosso errore omettendo di distinguere tra lavanderie ad acqua e la pulitura a secco di abiti e sostenendo che la seconda implicherebbe maggiori conoscenze e la necessaria formazione. Come detto, il campo di applicazione del CNL si estende infatti a tutto il personale occupato nel settore sia delle lavanderie che della pulitura a secco (cfr. art. 1 CNL). Del resto, anche secondo la nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA), il settore in questione (cfr. Note esplicative, n. 9601) comprende sia le lavanderie (in particolare quelle che effettuano il lavaggio artigianale e industriale, la finitura, ecc. di qualsiasi tipo di capo di abbigliamento e di articoli tessili, a macchina per clienti privati o imprese nonché i servizi di ritiro e consegna di biancheria) che la pulitura a secco (cioè la pulitura a secco o lavaggio ad umido e stiratura, ecc. di qualsiasi tipo di capo di abbigliamento [inclusi quelli in pelliccia] e di articoli tessili, a macchina o a mano per clienti privati o imprese; i servizi di ritiro e consegna di biancheria; il lavaggio di tappeti, di moquette, di tende e tendaggi, anche nel domicilio dei clienti). Come correttamente rilevato anche dall'UIL (cfr. risposta, punto n. 18, pag. 5-6), è quindi pacifico che il CNL in parola si applichi indistintamente sia all'attività industriale delle lavanderie di biancheria piana (lenzuola e tovagliato, anche per ospedali, alberghi e ristoranti) sia all'attività - definita dalla

ricorrente artigianale e complessa (cfr. ricorso, punto n. 8, pag. 4-5) - della pulitura a secco.

3.4. Da respingere è pure la doglianza relativa alle modalità in cui si è svolto il controllo ispettivo del 9 aprile 2019, assimilate dall'insorgente a quelle di un blitz di carattere militare. La tesi della ricorrente, che pretende che fossero stati mobilitati ben cinque funzionari, è anzitutto manifestamente smentita dal conteggio alla base del calcolo dell'emolumento per le spese di controllo, da cui emerge inequivocabilmente la partecipazione di due ispettori soltanto (cfr. doc. 29). Poco verosimile si rileva peraltro la presenza di distintivi e armi da fuoco, pure indicata dall'insorgente: come plausibilmente ipotizzata dall'autorità dipartimentale, essa sembrerebbe piuttosto confondere il controllo in oggetto con un precedente intervento avvenuto nel 2016, con il supporto delle forze dell'ordine (cfr. risposta dell'UIL, punto n. 16, pag. 4).

4. Ferme queste premesse, lo stipendio versato (fr. 52'518.85) ai due citati collaboratori (M_____ e D_____), nel periodo compreso tra febbraio 2018 e aprile 2019 risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Salario che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 55'915.51 complessivi (fr. 17.45/ora per il 2018 rispettivamente fr. 17.60/ora per il 2019 x le rispettive ore settimanali di lavoro x 4.33 settimane al mese x i rispettivi mesi di lavoro, secondo gli incontestati calcoli indicati nella tabella allegata alla decisione dell'UIL), con un ammanco complessivo di fr. 3'396.66 (pari a - 6.07%). La ricorrente contesta il calcolo effettuato dall'autorità (sommando gli importi relativi ai due collaboratori in infrazione) per quantificare l'ammanco salariale. Dopo aver in un primo tempo sostenuto che la differenza salariale avrebbe dovuto essere calcolata per rapporto alla massa salariale complessiva dell'azienda, ciò che è stato correttamente smentito dal Governo (cfr. sentenza impugnata, consid. 5.1), ha cambiato tesi. Pur non escludendo che tale differenza possa essere calcolata in base a quella tra gli importi dovuti e quelli effettivamente percepiti dal singolo dipendente in infrazione, l'insorgente pare ora contestare che possano essere sommati gli importi riferiti ai due dipendenti sottopagati. Anche questa argomentazione è infondata, poiché rilevante ai fini dell'ammanco salariale che concorre a determinare la sanzione è proprio la somma delle singole differenze salariali di tutti i dipendenti sottopagati (cfr. pure raccomandazioni SECO, pag. 3 e nota 6; infra, consid. 5.3; cfr. pure risposta dell'UIL al Tribunale, punto n. 17, pag. 4-5). Da tutto quanto esposto 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. 5'435.- inflitta dall'UIL, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione merita tutela. 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 due collaboratori sui 3 max 5 dipendenti attivi nel negozio (cfr. osservazioni del 17 giugno 2020 sub doc. 23), si è protratta sull'arco di ben 14 mesi (da febbraio 2018 ad aprile 2019, eccetto il mese marzo 2018, cfr. supra, consid. 3.1) e ha comportato per l'azienda un risparmio pari a fr. 3'396.66. Nel periodo considerato, gli stessi sono infatti stati retribuiti con uno stipendio medio mensile che presentava una differenza media - non certo trascurabile - del 6.07% rispetto al minimo previsto dal CNL. Se è vero che per D_____ l'ammancio salariale per il 2019 è stato marginale (- 0.72%, pari al corrispettivo della differenza tra le 40 ore settimanali di lavoro dichiarate dall'interessato e le 39.71 effettivamente retribuite secondo i documenti agli atti), nel caso di M_____ ha toccato addirittura il 18.35% (cfr. tabella sub doc. 29). Non risulta peraltro - e nemmeno l'insorgente lo pretende - che la differenza di salario sia stata successivamente corrisposta ai dipendenti, i quali hanno dunque subito un danno economico. D'altro canto, occorre considerare a suo favore il fatto che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Per tutti questi motivi, la multa di fr. 5'435.- inflitta alla ricorrente va pertanto confermata. Tale importo corrisponde peraltro 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 52.2021.183 citata consid. 4.3 e rif.). Poco importa che superi l'ammontare dell'ammancio salariale complessivo (STA 52.2020.160 citata consid. 5.3). 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). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di complessivi fr. 1'500.-, già anticipata dalla ricorrente, resta interamente a suo carico. Non si assegnano ripetibili. 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