

TI_GERICHTE 52.2022.30 vom 7. Dezember 2021

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2022.30

FR: TI_GERICHTE 52.2022.30 du 7 décembre 2021

IT: TI_GERICHTE 52.2022.30 del 7 dicembre 2021

Regeste

Multa di fr. 7'116.- per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per il settore delle lavanderie e della pulitura a secco. Assoggettamento di dipendenti in formazione. Calcolo dell'ammancio salariale

Erwägungen

E. 25

cpv. 1 LPAmM). 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 fornita dalla ricorrente, l'autorità cantonale ha riscontrato che la stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNL nei confronti di tre 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. 28], per un totale di 14 mesi), questi ultimi sarebbero stati retribuiti con uno stipendio di fr. 58'065.90 lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 65'568.70. Da cui un ammanco complessivo di fr. 7'502.80 (pari a - 11.44%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL - dopo aver raccolto le osservazioni dell'insorgente e preso atto della parziale reintegrazione salariale a cui aveva proceduto - le ha quindi inflitto una sanzione amministrativa di fr. 7'116.-, ponendo a suo carico anche un emolumento per le spese di controllo di fr. 1'350.-. 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, all'onere formativo da lei assunto, al numero di ore settimanali lavorate da B _____ e ai versamenti effettuati successivamente a favore di quest'ultimo e di Z _____), 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 sostiene che i tre dipendenti in questione (B _____, Z _____ e L _____) 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, STA 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 tre 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 tre collaboratori. Tanto più che in concreto emerge dagli atti che Z_____ aveva iniziato a lavorare per la ricorrente già nel 2016, apparentemente sempre nella stessa funzione di addetta lavanderia chimica (cfr. contratti di lavoro dell'11 ottobre 2016, del 30 marzo 2018 e del 28 agosto 2018), di modo che, nel periodo oggetto di controllo, aveva già portato a termine la formazione impartita dalla datrice di lavoro, che, per ammissione della stessa, si estende approssimativamente sui primi sei mesi d'impiego (cfr. ricorso, punto n. 7, pag. 4). Nulla muta che l'insorgente abbia per finire dovuto rescindere il contratto di lavoro con la predetta dipendente che si era rivelata inadatta al lavoro (a suo dire poiché non ancora autonoma, cfr. replica al Governo, pag. 2, contrariamente a quanto parrebbe emergere dallo scritto del 5 ottobre 2018 agli atti). 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, 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. L'insorgente contesta inoltre i calcoli effettuati dall'UIL sostenendo che il tempo di lavoro di B_____ sarebbe stato ridotto da 45 a 37 ore settimanali già a partire dal mese di ottobre 2018. Ciò è tuttavia manifestamente smentito da quanto inequivocabilmente comunicato dal dipendente stesso con e-mail del 12 novembre 2018 (" faccio 45 ore al giorno ") e in occasione del controllo ispettivo del 9 aprile 2019 (" Dall'aprile del 2018 ho iniziato al 100% [45 h/sett.] fino a novembre 2018 allo stesso stipendio [CHF 2'800].- . Da dicembre 2018 mi è stato modificato il contratto con una diminuzione di orario a 37 h/sett., mantenendo i CHF 2'800.- "). In queste circostanze, come correttamente ritenuto dalla precedente istanza, nulla muta che l'insorgente abbia nel frattempo versato agli atti il contratto di lavoro del 1° ottobre 2018 che prevede, già a partire da quel mese, un'occupazione di 37 ore settimanali (pari all'82.35%) per uno stipendio di fr. 2'800.-. 4. Ferme queste premesse, lo stipendio versato (fr. 58'065.90) ai tre citati collaboratori (B_____, Z_____ e L_____), 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 65'568.70 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), con un ammanco complessivo di fr. 7'502.80 (pari a - 11.44%). La ricorrente contesta il calcolo effettuato dall'autorità (sommando gli importi relativi ai tre 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 tre 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. 15, 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. 7'116.- 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 tre 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. 7'502.80. Nel periodo considerato, gli stessi sono infatti stati retribuiti con uno stipendio medio mensile che presentava una differenza media - non certo trascurabile - dell'11.44% rispetto al minimo previsto dal CNL. Contrariamente a quanto preteso nell'impugnativa, il fatto che la ricorrente abbia effettuato un versamento a tantum dell'importo di fr. 1'700.- nel mese di luglio 2019 a favore di B_____ e corrisposto una gratifica (di fr. 2'742.85) nel luglio 2018 a Z_____, la quale si è così vista coprire l'intero ammanco salariale per il periodo oggetto del controllo (pari a complessivi fr. 2'628.82, secondo i calcoli dell'UIL, rimasti su questo punto incontestati), non permette di ignorare la corrispondente violazione del CNL. Tali importi, non garantiti né prevedibili da parte del lavoratore, non possono infatti essere presi in considerazione ai fini della verifica del rispetto dei salari minimi prescritti dal CNL (cfr. DTF 140 III 59 consid. 10.5; RtiD I-2021 n. 47 consid. 5 e rimandi; STA 52.2019.206 del 25 settembre 2020 consid. 5.3). Non risulta poi - e nemmeno la ricorrente lo pretende - che la differenza di salario patita da L_____ sia stata successivamente versata alla dipendente, la quale ha dunque subito un danno economico. L e precedenti istanze, pur non considerando i versamenti effettuati a favore di B_____ e Z_____ ai fini del rispetto del salario minimo per il periodo controllato, ne hanno comunque tenuto conto nella commisurazione dell'entità della sanzione, come se si trattasse di una reintegrazione salariale (solo parziale per B_____, che pure ha dunque patito un danno economico). Non può infine essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Per tutti questi motivi, la multa di fr. 7'116.- 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) - allo scopo di garantire un trattamento equo delle imprese (cfr. STA 52.2021.183 citata consid. 4.3 e rif.) - e considerando separatamente l'ammancio salariale reintegrato (fr. 1'700.- + fr. 2'742.85 = fr. 4'442.85) e quello non reintegrato (fr. 7'502.80 - fr. 4'442.85 = fr. 3'059.95, cfr. risposta dell'UIL al Tribunale, punto n. 18, pag. 7). Poco importa che superi l'ammontare dell'ammancio salariale complessivo (cfr. 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

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