

# **TI\_GERICHTE 52.2023.369 vom 6. September 2023**

TI Tribunale d'appello, 2023-09-06, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2023.369](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2023.369)

FR: TI\_GERICHTE 52.2023.369 du 6 septembre 2023

IT: TI\_GERICHTE 52.2023.369 del 6 settembre 2023

## **Regeste**

Multa per inosservanza dei salari minimi prescritti dal contratto normale di lavoro per il settore dei saloni di bellezza

## **Erwägungen**

### **E. 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).

### **E. 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.

### **E. 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'art. 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.).

#### **E. 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). Tale contratto 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. (ad esclusione delle attività di podologi) nonché a tutte le estetiste, qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegate (cfr. art. 1 CNLE). L'art. 2 CNLE - nella versione in vigore fino al 31 dicembre 2020 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 del 1° febbraio 2013 e FU 101/2014 del 19 dicembre 2014) - è stato aumentato a fr. 19.- a far tempo dal 1° gennaio 2021 (cfr. BU 54/2020), cioè ancora durante il periodo soggetto a controllo. 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), senza che ciò sia comunque qui di rilievo.

3. 3.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL, sulla base delle dichiarazioni e informazioni raccolte durante gli interrogatori e l'ispezione nonché della documentazione fornita dalla ricorrente, l'autorità cantonale ha riscontrato che la stessa non aveva rispettato il salario minimo prescritto dal CNLE nei confronti di quattro collaboratrici (D \_\_\_\_\_, C \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_ e M \_\_\_\_\_). In particolare, negli anni 2020 e 2021 queste ultime sarebbero state retribuite con uno stipendio complessivo di fr. 69'033.43 lordi allorquando il minimo previsto dal CNLE sarebbe stato di fr. 75'201.52. Da cui un ammanco complessivo di fr. 6'168.09 (- 8.20%). Sulla base di tali riscontri, l'UIL le ha dunque inflitto una sanzione amministrativa di fr. 9'868.-. L'Esecutivo cantonale ha dal canto suo ridotto tale sanzione a fr. 3'928.-, considerando un ammanco minore (fr. 2'455.09) tra il salario versato (fr. 71'378.93) alle quattro dipendenti e quello minimo (fr. 73'834.02) prescritto. In particolare ha rettificato le differenze di salario per le dipendenti D \_\_\_\_\_ (- fr. 494.-) e C \_\_\_\_\_ (- fr. 390.-), facendo proprie le correzioni apportate dall'UIL (nel senso indicato dalla ricorrente). Ha invece confermato i buchi salariali accertati per le altre due

dipendenti: per G \_\_\_\_\_, ha in particolare constatato un ammanco di fr. 946.32 ( $\Delta$  tra il salario versato [fr. 2'031.02] e quello [fr. 2'977.34] che avrebbe dovuto ricevere per 140.25 ore di lavoro); per M \_\_\_\_\_, una differenza di fr. 624.77 ( $\Delta$  fr. 12'672.68 - 12'047.91, tenuto conto di 623.80 ore nei mesi luglio-novembre 2020). 3.2. Ribadendo quanto già sostenuto davanti all'istanza inferiore, la ricorrente contesta questi ultimi accertamenti, fondati solo sulle affermazioni delle due collaboratrici. In particolare, appoggiandosi anche a un piano dei giorni lavorativi (doc. D), ritiene inverosimili gli orari dichiarati il 19 aprile 2021 dall'estetista G \_\_\_\_\_, ricordandosi per filo e per segno le ore di 14 giorni (in gennaio e marzo 2021), senza peraltro produrre l'usuale tabella delle ore. Inattendibili sarebbero pure le ore pretese da M \_\_\_\_\_, segnatamente per i mesi di agosto e settembre 2020, mediante conteggi allestiti a posteriori; determinanti sarebbero infatti le tabelle mensili già versate agli atti, su cui la stessa dipendente aveva già registrato come da prassi i propri orari. 3.3. 3.3.1. Per quanto riguarda G \_\_\_\_\_, è anzitutto pacifico che, nel breve periodo in cui è stata impiegata nel 2021, la collaboratrice ha lavorato complessivamente 14 giorni (cfr. pure lista dipendenti allestita dalla ricorrente sub doc. 33), percependo fr. 2'031.02 (cfr. busta paga di marzo 2021 del 20 aprile 2021). Dagli atti emerge inoltre che, sentita dall'UIL il 19 aprile 2021, ha più precisamente dichiarato di avere svolto due giornate di prova il 20 e 21 gennaio e di essere stata attiva tra il 1° e il 25 marzo 2021, lavorando, in totale, i seguenti giorni e orari: 20.01.2021 dalle 8.45 alle 20.30, con 30 minuti di pausa pranzo 21.01.2021 dalle 8.45 alle 20.30, con 30 minuti di pausa pranzo 01.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 02.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 03.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 04.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 05.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 06.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 08.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 09.03.2021 dalle 13.45 alle 20.00, senza pausa 12.03.2021 dalle 8.45 alle 17.45, con 30 minuti di pausa pranzo 16.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 18.03.2021 dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo 23.03.2021 dalle 13.45 alle 20.00, senza pausa. La dipendente ha quindi concluso che, facendo i calcoli, dovrei aver lavorato 140 ore e 25 [recte: 15] minuti per RI 1 (cfr. verbale del 19 aprile 2021). 3.3.2. Ora, contrariamente a quanto pretende l'insorgente, non appare affatto inverosimile che la collaboratrice sia stata in grado di indicare precisamente gli orari di soli 14 giorni di lavoro, recenti e tutto sommato abbastanza regolari (per lo più dalle 8.45 alle 20.00, con 30 minuti di pausa pranzo, salvo nei primi due giorni, un giorno in cui ha terminato prima del solito e due mezze giornate in cui non ha fatto pausa). Ben poteva dunque l'autorità dipartimentale fondare il suo accertamento sulle sue precise indicazioni. Gli orari dichiarati dalla lavoratrice, anche alla luce delle ore abitualmente effettuate da altre dipendenti (cfr. tabelle agli atti; cfr. pure verbali d'interrogatorio di \_\_\_\_\_ del 24 aprile 2021, pag. 3 seg., e di C \_\_\_\_\_ del 18 maggio 2021, pag. 3 seg.), non appaiono affatto irragionevoli. E ciò a prescindere dal fatto che G \_\_\_\_\_ non abbia allegato l'usuale tabella (report) su cui altre impiegate erano solite registrare le rispettive ore di lavoro (tabella che non è peraltro dato di sapere se le sia mai stata consegnata, così come avvenuto per il contratto di lavoro scritto, che ha apparentemente più volte richiesto invano alla titolare di RI 1, cfr. citato verbale, pag. 2 e 5). Nulla può in ogni caso dedurre la ricorrente dal piano prodotto in questa sede (doc. D: "Giorni lavorativi marzo 2021 G \_\_\_\_\_", sottoscritto dalla dipendente), ritenuto che

di tutta evidenza non si tratta di un resoconto dei giorni di lavoro svolti, ma semmai solo di una pianificazione di quelli previsti nel mese di marzo. Tant'è che esso non contiene informazioni sulle ore di lavoro prestate (che non possono peraltro inglobare i giorni del 26 e 29 marzo 2021, visto che la dipendente è stata licenziata il 25, cfr. piano e verbale citato, pag. 2 segg.). Contrariamente a quanto pretende la ricorrente, è quindi escluso che tale atto possa smentire le dichiarazioni della dipendente e dimostrare che essa non ha accumulato in tutto 140.25 ore di lavoro, ma solo 95.5 (ovvero, in media, solo ca. 6-7 ore al giorno). Su questo punto, il giudizio del Governo - che ha riscontrato un ammanco di fr. 946.32 nel salario percepito dalla dipendente - resiste dunque alle critiche dell'insorgente.

3.4. 3.4.1. Per quanto riguarda M\_\_\_\_\_, è incontestato che essa abbia lavorato per la ricorrente da fine giugno a fine novembre 2020. Controverse sono invece le ore di lavoro prestate, segnatamente nei mesi di agosto e settembre. Dagli atti risulta che, interrogata dall'UIL il 27 aprile 2021, la dipendente ha in generale così descritto i suoi orari di lavoro (cfr. verbale, pag. 3): “Normalmente, se lavoravo il giorno intero, lavoravo dalle 08.30 alle 20.00, con 10/15 minuti di pausa pranzo. Questi orari che ho appena detto sono una media. A volte nemmeno riuscivo a fare la pausa pranzo (...) La mia presenza nel centro estetico era irregolare, a dipendenza di quando la titolare aveva bisogno di me”. Ha inoltre precisato di aver registrato i suoi orari in forma cartacea sul report che l'azienda le aveva chiesto di compilare e consegnare alla segretaria a fine mese, puntualizzando però che mi sembra di averne solo tre di questi report . Così richiesta, con successive e-mail del 9 maggio 2021, ha quindi inviato i tre report in suo possesso (luglio, ottobre e novembre 2020), facendo invece una ricostruzione delle ore prestate negli altri due mesi (agosto e settembre), specificando però che potrebbe non essere esatta ( ho controllato nelle chat per verificare i giorni e gli orari di uscita/entrata ): “ Di seguito gli orari di agosto: 3 9.00 - 19.00  
4 9.00 - 20.40 6 9.00 - 20.30 8 8.30 - 18.30 17 8.30 - 19.00 20 10.00 - 20.45 24 8.30 - 20.30 25 13.00 - 19.00 26 8.30 - 19.00 27 8.30 - 20.10 28 8.30 - 18.30 29 9.00 - 19.00 Settembre 1 8.30 - 19.15  
3 9.30 - 20.00 5 8.30 - 16.30 9 8.30 - 18.30

**E. 10**

9.30 - 20.00

**E. 11**

8.30 - 19.00

**E. 15**

8.30 - 19.00

**E. 16**

8.30 - 18.45

**E. 17**

9.30 - 20.00

**E. 18**

8.30 - 19.45

**E. 19**

8.30 - 18.00

**E. 21**

8.30 - 18.30

**E. 22**

8.30 - 18.30

**E. 24**

9.30 - 20.00

**E. 25**

8.30 - 19.00

**E. 28**

8.30 - 19.20

**E. 29**

8.30 - 19.00” Questi orari non coincidono tuttavia con i report dei mesi di agosto e settembre 2020 agli atti, compilati a mano dalla stessa dipendente e prodotti dalla ricorrente (cfr. plico doc. 33), dai quali si evincono giorni e/o orari di lavoro diversi. 3.4.2. Ora, nel caso di M \_\_\_\_\_, occorre dar atto alla ricorrente che appare effettivamente più difficile che gli orari indicati a posteriori dalla dipendente per i mesi di agosto e settembre 2020 siano corretti. Come visto la stessa collaboratrice ha infatti precisato che sono il frutto di una mera ricostruzione (avvenuta attraverso il semplice ausilio di una chat), che potrebbe non essere esatta. Non può inoltre essere ignorato che si tratta di un elenco con orari irregolari, riferiti a un periodo già più lontano nel tempo (risalente a 8-9 mesi prima). In queste circostanze, a torto l'UIL ha quindi tenuto conto delle ore di lavoro risultanti da tale ricostruzione, anziché di quelli registrati di proprio pugno dalla stessa dipendente sui report mensili, consegnati alla datrice di lavoro (ma di cui non aveva tenuto copia). Report della cui correttezza non v'è del resto alcun motivo di dubitare, perlomeno per quanto concerne gli orari di inizio e fine lavoro compilati dalla collaboratrice. Meno attendibili risultano per contro i totali ore di questi conteggi, scritti da terzi (verosimilmente dalla segretaria \_\_\_\_\_), deducendo giornalmente una pausa di ben 45 minuti (cfr. pure il confronto tra i report degli altri mesi prodotti dalla dipendente [doc. 19] e quelli versati agli atti dalla ricorrente [doc. 33]). Limitatamente a questo punto, non v'è quindi motivo di scostarsi dalla plausibile affermazione della collaboratrice, la quale ben ha precisato come facesse di regola solo 10-15 minuti di pausa pranzo (cfr. pure in tal senso il citato verbale d'interrogatorio di \_\_\_\_\_, pag. 3). Pausa di cui ha peraltro all'evidenza tenuto conto anche l'autorità di prime cure (cfr. totale ore computate dall'UIL [623.80], deducibile dai conteggi considerati meno un quarto d'ora di pausa per ogni giorno di lavoro intero). Ne discende che per i controversi mesi di agosto e settembre 2020 occorre quindi riferirsi agli orari risultanti dai report prodotti dalla ricorrente, defalcando una pausa di 15 minuti (0.25): le ore di agosto ammontano pertanto a 108.75, mentre quelle di settembre a ca. 159. Tenuto conto che le ore calcolate dall'UIL per i mesi restanti non sono contestate, il totale delle ore effettuate dalla dipendente M \_\_\_\_\_ può quindi essere quantificato in 599.35 ore:  
623.80 - 121.85 (ricostruzione ore 9.5.2021 [124.6] - 11 x 0.25) - 170.35  
(ricostruzione ore 9.5.2021 [174.6] - 17 x 0.25) + 108.75 (report agosto - 10 x 0.25) +  
159 (report settembre - 16 x 0.25) = 599.35 Considerato un salario orario minimo, comprensivo delle indennità per vacanze e festivi, di fr. 20.32 (come ritenuto dall'UIL), la dipendente avrebbe pertanto dovuto percepire nel 2020 un salario lordo complessivo di fr.

12'178.79, ovvero superiore a quello (fr. 12'047.91) effettivamente versato (ammancio di fr. 130.88; cfr. buste paga agli atti). 3.5. Ferme queste premesse, occorre concludere che l'importo stipendio versato dalla ricorrente (fr. 71'378.93 complessivi) alle quattro collaboratrici (D \_\_\_\_\_, C \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_ e M \_\_\_\_\_) negli anni 2020 e 2021 resta inferiore al salario minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Salario che, tenuto conto delle correzioni già apportate dal Governo e in esito a quanto precede, ammonta infatti a fr. 73'340.13, con un ammanco complessivo di fr. 1'961.20 (pari a - 2.67% circa). Ne discende che, non avendo l'insorgente rispettato il minimo salariale prescritto dal CNLE, la materialità dell'infrazione risulta data. 4. Appurata la realizzazione dell'infrazione, resta ora da verificare l'entità della sanzione inflitta alla ricorrente. 4.1. Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. f LDist, l'autorità cantonale competente può, per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'art. 360 a CO commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, pronunciare una sanzione amministrativa che preveda il pagamento di un importo sino a fr. 30'000.-. Secondo l'art. 9 cpv. 3 LDist, l'autorità che pronuncia una sanzione notifica una copia della sua decisione all'organo di controllo paritetico competente ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 lett. a, come pure alla SECO, la quale tiene un elenco - pubblico - delle imprese a cui è stata inflitta una sanzione mediante decisione passata in giudicato. 4.2. La commisurazione dell'entità della sanzione dipende dalle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso di specie. Deve in particolare tenere debitamente conto della gravità della violazione e della colpa, degli antecedenti dell'interessato, oltre che del principio della proporzionalità (cfr. sentenza Verwaltungsgericht Bern dell'8 febbraio 2016, in: BVR 2017 pag. 255 consid. 6.3; cfr. anche STA 52.2022.30 del 12 settembre 2022 consid. 5.2, 52.2021.183 del 29 dicembre 2021 consid. 4.2 e rimandi). 4.3. In concreto, il Governo ha in sostanza considerato che la formula applicata dall'autorità dipartimentale per commisurare l'ammontare della multa tenesse conto, seppur in maniera schematica, delle principali circostanze che possono ricorrere nei casi di infrazione alle disposizioni sui salari minimi. Ha tuttavia ridotto l'entità della sanzione, avuto riguardo ai calcoli rivisti dall'UIL in corso di procedura e riportati nella tabella sub AI 39. Nella commisurazione della multa va anzitutto tenuto conto del fatto che la violazione della legge da parte dell'insorgente non va certo sottovalutata, dal momento che riguarda ben quattro dipendenti. Le stesse sono state retribuite con uno stipendio che presentava una differenza complessiva del 2.67% circa rispetto al minimo previsto dal CNLE, ritenuto che nel caso di G \_\_\_\_\_ lo scarto individuale ha superato il 30%. Neppure può essere trascurato che l'infrazione si è protratta per diversi mesi sull'arco di oltre un anno e ha comportato per l'azienda un risparmio di fr. 1'961.20. Non risulta peraltro che la differenza salariale sia stata successivamente corrisposta alle dipendenti, le quali hanno dunque subito un danno economico. A torto la ricorrente lamenta di essere stata privata della possibilità di procedere alla reintegrazione salariale in quanto non avrebbe ricevuto la comunicazione (dell'8 ottobre 2021) dell'avvio della procedura, ritenuto che avrebbe potuto coprire l'ammancio ancora in seguito, ciò che tuttavia ha omesso di fare. Non può infine essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. A fronte delle nuove correzioni apportate in questa sede, la multa di fr. 3'928.-, così come ridimensionata dal Governo, risulta nondimeno eccessiva e va ridotta a fr. 3'137.-. Importo, questo, che corrisponde essenzialmente a quanto risulta applicando le raccomandazioni emanate dalla SECO (cfr. punti 1.2 e 1.4, versione 2017; cfr. pure successiva versione del 2022) allo scopo di garantire un trattamento equo delle imprese (cfr. STA 52.2023.92 del 10 luglio 2023 consid. 5.3, 52.2021.183 citata consid. 4.3 e rif.). 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. Pure da confermare è l'emolumento per le spese di controllo che l'UIL ha posto a carico della ricorrente conformemente all'art. 9 lett. g LDist e avallato dal Governo. Ritenuta una tariffa oraria di fr. 150.- (cfr. art. 10 LLDist-LLN e 9 cpv. 1 RLLDist-LLN) e considerato il dispendio di tempo (14.5 ore) occasionato dall'evasione dell'incarto (cfr. calcolo allegato alla decisione dipartimentale), l'emolumento di fr. 2'175.- fissato in concreto appare del tutto conforme al principio della proporzionalità. 6. L'insorgente si duole infine dell'ammontare della tassa di giustizia di fr. 400.- posta a suo carico dal Governo. Al proposito, si rileva anzitutto che, contrariamente a quanto preteso nel gravame, l'Esecutivo cantonale non ha caricato la tassa di giustizia interamente alla ricorrente. Dalla decisione impugnata emerge infatti chiaramente che la tassa di giustizia le è stata addossata soltanto proporzionalmente al suo grado di soccombenza (cfr. consid. 8). Ciò posto, ritenuto come il Governo avrebbe dovuto ridurre maggiormente la multa (come per finire avvenuto in questa sede), la tassa di giustizia applicata può essere ridotta a fr. 300.-. 7. 7.1. 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. 3'137.-. 7.2. La tassa di giustizia è posta a carico dell'insorgente proporzionalmente al suo grado di soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). Lo Stato ne va invece esente (art. 47 cpv. 6 LPAm). Quest'ultimo rifonderà però alla ricorrente, assistita da un legale, un importo ridotto a titolo di ripetibili per entrambe le sedi (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è parzialmente accolto. Di conseguenza, la risoluzione del 6 settembre 2023 (n. 4141) del Consiglio di Stato è riformata come segue: 1. Il ricorso è parzialmente accolto. § Di conseguenza la decisione impugnata è riformata nel senso che la sanzione è ridotta a fr. 3'137.-. Per il resto è confermata. 2. (invariato) 3. La tassa di giustizia di fr. 300.- (trecento) è posta a carico della ricorrente. 2. La tassa di giustizia di fr. 1'200.- è posta a carico della ricorrente, cui va restituito l'importo versato in eccesso a titolo di anticipo. 3. Lo Stato del Cantone Ticino rifonderà all'insorgente fr. 500.- a titolo di ripetibili ridotte per entrambe le sedi. 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 La presidente  
La cancelliera

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