

TI_GERICHTE 52.2023.85 vom 20. Juli 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-07-20, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2023.85

FR: TI_GERICHTE 52.2023.85 du 20 juillet 2023

IT: TI_GERICHTE 52.2023.85 del 20 luglio 2023

Regeste

Multa per inosservanza del salario minimo prescritto dal CNL per il settore del commercio all'ingrosso

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 del commercio all'ingrosso, il 10 novembre 2015 il Cantone Ticino ha adottato un contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti (cfr. art. 360 d cpv. 2 CO e FU 076/2015 del 25 settembre 2015), entrato in vigore il 1° gennaio 2016 per la durata di tre anni (cfr. BU 50/2015 del 13 novembre 2015 e art. 6 CNL) e poi prorogato fino al 31 dicembre 2021 (cfr. BU 2/2019 del 18 gennaio 2019). Tale contratto era applicabile alle aziende del settore del commercio all'ingrosso (art. 1 CNL). L'art. 2 CNL - nella versione in vigore all'epoca del controllo (cfr. BU 2/2019 del 18 gennaio 2019 e FU 102/2019 del 20 dicembre 2019) - disponeva in particolare che il salario orario minimo di base era di fr. 17.60 per il personale non qualificato e di fr. 20.- per il personale qualificato (AFC o titolo equivalente o superiore), mentre per gli impiegati di commercio era rispettivamente di fr. 20.06 (generico), fr. 21.67 (operativo) e fr. 24.64 (responsabile). Tale norma precisava che, in caso di modalità retributiva oraria, 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), specificando che il pagamento del salario a provvigione era possibile solo se attuato a partire dal salario minimo. Il salario per il personale non qualificato è stato successivamente aumentato per adeguarlo alla legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (LSM; RL 843.600) e al decreto esecutivo concernente il salario minimo orario per settore economico del 18 novembre 2020 (RL 843.620) - secondo cui entro il 31 dicembre 2021 il salario minimo orario lordo per il settore del commercio all'ingrosso doveva ammontare a fr. 19.50 (cfr. art. 11 cpv. 2 LSM e n. 68 dell'allegato al citato decreto esecutivo). Tale adeguamento, entrato in vigore il 1° dicembre 2021 (cfr. FU del 19 novembre 2021), non è comunque qui di rilievo.

3. 3.1. Come accennato in narrativa, nell'ambito del controllo effettuato dall'UIL, sulla base 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 quattro collaboratori (A _____, B _____, K _____ e M _____). In particolare, in diversi periodi del 2021, questi ultimi sarebbero stati retribuiti con uno stipendio complessivo di fr. 19'400.40 lordi allorquando il minimo previsto dal CNL sarebbe stato di fr. 53'493.45. Da cui un ammanco complessivo di fr. 34'093.05 (pari a - 63.73%). 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, respingendo le eccezioni della ricorrente (riferite al diritto di essere sentito e alla qualità di stagisti dei quattro dipendenti in questione), considerando il provvedimento adeguato alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente.

3.2. Riproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, l'insorgente sostiene che i quattro dipendenti in questione non avrebbero potuto beneficiare dei minimi salariali sanciti dal CNL poiché all'epoca del controllo stavano svolgendo in azienda uno stage formativo. Pur essendo laureati, essi sarebbero stati privi di esperienza pratica e del tutto ignari della realtà del trading di materie prime.

3.2.1. Al proposito va ricordato che, nelle inchieste del

mercato del lavoro e nei controlli per il rispetto dei CNL con salari minimi, l'UIL si trova spesso confrontato con datori di lavoro che classificano parte del proprio personale quale "stagista". Funzione, questa, che assume significati e sfaccettature diverse. Per stabilire se in quei casi si tratti di veri stage di formazione o, piuttosto, di assunzioni di lavoratori a basso costo (che esulano, quindi, dall'obiettivo primario di queste attività temporanee), il 10 marzo 2016 la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT) ha adottato delle linee guida che permettono di individuare, in modo oggettivo, le caratteristiche di un posto di stage, lo statuto di stagista e le relative modalità di assunzione. Definiti gli stagisti come "studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività", la CT ha suddiviso i criteri di valutazione individuati in tre livelli (valutazione di base, che si riallaccia alla predetta definizione; programma di formazione; funzione, attività, gestione), stabilendo che si è in presenza di un reale contratto di stage quando, cumulativamente, sono adempiuti almeno un criterio del primo livello e tutti i criteri del secondo e del terzo livello. Tali linee guida - aggiornate nel luglio 2020 - sono state riviste nel marzo 2021. I criteri di valutazione - rimasti sostanzialmente invariati - sono stati raggruppati in due soli livelli: motivazione dello stage (corrispondente al primo livello delle precedenti linee guida) e caratteristiche dello stage (che riunisce essenzialmente il secondo e il terzo livello delle linee guida del 2016). Affinché sia data la qualifica di stagista, oltre all'adempimento di almeno un criterio del primo livello, basta ora che siano soddisfatti otto su dieci criteri del secondo livello. È ben vero che simili linee guida non hanno di per sé valore normativo, ma costituiscono soltanto una sorta di direttiva interna volta ad assicurare un'interpretazione e un'applicazione uniforme delle prescrizioni legali da parte dell'apparato amministrativo (cfr. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, VII ed., Zurigo/San Gallo 2016, n. 81 segg.; Adelio Scolari, Diritto amministrativo, parte generale, II ed., Cadenazzo 2002, n. 129 con numerosi riferimenti) e non sono in alcun modo vincolanti per gli amministrati o per i tribunali (DTF 128 I 167 consid. 4.3, 121 II 473 consid. 2b). La stessa Commissione tripartita aveva in effetti già indicato come tali linee guida fossero uno strumento di lavoro volto a permettere di individuare le situazioni ambigue e poco chiare, non quelle già chiaramente definite da altre normative, e come andassero applicate in modo flessibile e adattate ai rispettivi rami economici (cfr. STA 52.2020.160 del 23 novembre 2020 consid. 4.3.1, 52.2020.294 del 16 novembre 2020 consid. 3.2.1 e rimandi). Va nondimeno osservato che, con l'introduzione della legislazione sul salario minimo, i criteri per distinguere gli stagisti da altre figure professionali hanno ora assunto valore normativo (cfr. art. 3 cpv. 1 lett. d della legge cantonale sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 [LSM; RL 843.600] e 2 cpv. 1 del relativo regolamento del 18 novembre 2020 [RLSM; RL 843.610] con il suo allegato). 3.2.2. In concreto, relativamente ai quattro dipendenti in questione, dagli atti emerge in particolare quanto segue: - A_____ (1994) ha conseguito il bachelor in economia presso l'Università della Svizzera italiana nel 2016 e poi il master in management con specializzazione in management internazionale e strategia nel 2018 presso l'Università di Losanna (cfr. curriculum vitae sub doc. 5 allegato alla risposta dell'UIL al Governo). Nell'ambito del bachelor, dal 1° giugno al 31 agosto 2015, è stato stagista contabile e commerciale presso la _____ SA e, dal 1° gennaio al 31 agosto 2018, ha perfezionato la sua tesi in ingegneria industriale presso la _____ SA. Tra settembre e dicembre 2018 ha lavorato come analista nel campo delle acquisizioni e fusioni di società (mergers and acquisitions, M&A) presso la _____ SA, per la quale, da gennaio 2019, ha gestito le relazioni con i clienti e svolto incarichi speciali (Relationship Manager and Special

Assignments ; cfr. CV agli atti sub doc. 5). Secondo la distinta dei dipendenti compilata dalla ricorrente, ha accumulato tre anni di esperienza nel mondo del lavoro. Dal 22 marzo al 30 giugno 2021 è stato ingaggiato dall'insorgente con un contratto di stage nell'ambito delle attività commerciali, per poi essere assunto a tempo indeterminato dal 1° luglio 2021 quale junior trader; - B_____ (1993) ha conseguito un diploma di tecnico informatico e successivamente una laurea in ingegneria gestionale/gestione industriale presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia al più tardi nel 2019 (cfr. decisione del 14 dicembre 2021, pag. 2). Tra il 2017 e il 2019 ha funto - part-time - da consulente aziendale per la società _____ Srl e nel 2020 ha lavorato in qualità di project manager per la _____ SA (cfr. CV sub doc. 5). Secondo la distinta dei dipendenti, ha maturato un anno di esperienza professionale. Dal 1° febbraio al 30 giugno 2021 è stato assunto dall'insorgente dapprima con un contratto di stage nel dipartimento amministrativo e, in seguito, dal 1° luglio 2021, a tempo indeterminato quale impiegato del reparto amministrativo; - K_____ (1996) si è laureata nel luglio 2017 presso l'università di Varsavia in management internazionale con specializzazione in marketing (cfr. CV sub doc. 5). Dopo un periodo in cui è stata attiva quale specialista di pubbliche relazioni (2015-2016), ha svolto uno stage nel dipartimento di internet marketing (agosto-settembre 2016) della _____ Co., divenendo dal settembre 2017 responsabile del sito web dell'azienda, per cui ha anche svolto attività di traduttrice. Sempre nel settembre 2017 ha rappresentato la ditta _____ a una mostra di materiali edili, contribuendo alla conclusione di contratti di successo (cfr. CV sub doc. 5). In base alla distinta dei dipendenti, ha accumulato almeno quattro anni d'esperienza (sei secondo l'audit dipendente sub doc. 2). Dal 10 maggio al 30 luglio 2021 ha lavorato alle dipendenze della ricorrente con un contratto di stage nel dipartimento logistica, per essere poi assunta dal 16 agosto 2021 a tempo indeterminato quale impiegata dell'ufficio logistica; - M_____ (1994) ha conseguito una laurea triennale in economia aziendale con specializzazione in economia e direzione delle imprese nel 2016 e una laurea magistrale in economia aziendale con specializzazione in direzione d'impresa, marketing e strategia nel 2019 presso l'Università degli studi di Torino (cfr. CV sub doc. 5). Secondo il CV, ha svolto, sull'arco di due mesi a fine 2015, un tirocinio di 150 ore quale assistente area amministrativa presso una carrozzeria e, tra novembre 2017 e febbraio 2018, un ulteriore tirocinio di 450 ore quale assistente del dipartimento vendite e web-marketing presso la _____ Srl. La distinta dei dipendenti gli riconosce cinque anni d'esperienza professionale (tre secondo l'audit dipendente sub doc. 2). Attivo per l'insorgente dapprima sulla base di un contratto di stage nel dipartimento amministrativo nel periodo compreso tra il 1° giugno al 30 agosto 2021, è successivamente stato assunto a tempo indeterminato dal 30 agosto 2021 quale impiegato del dipartimento engineering. 3.2.3. Ora, da quanto precede emerge che tutti i quattro dipendenti hanno beneficiato di una formazione accademica nelle scienze economiche, conclusa da oltre un anno (tra il 2017 e il 2019), e maturato delle esperienze professionali in ambito commerciale, seppur non strettamente attinenti al trading di materie prime. Contrariamente a quanto già preteso dall'insorgente, essi non hanno quindi svolto uno stage nel quadro di un reinserimento o nuovo orientamento professionale (cfr. linee guida, punto A.02). Tanto meno hanno effettuato un completamento del loro percorso formativo, inteso quale stage contemplato nel piano di studio, di periodo lavorativo pre-tirocinio, di stage di fine studi o richiesto da un istituto di formazione presso il quale lo stagista è iscritto (cfr. linee guida, punti A.01, 03-05). Come visto, nessuno di loro era privo di competenze ed esperienza, tali da esigere un periodo introduttivo e di formazione per assumere

essenzialmente il ruolo di impiegato generico nel settore del commercio all'ingrosso (cfr. in tal senso pure le notifiche di assunzione d'impiego relative ai dipendenti K_____ e M_____ e le attività descritte nell'e-mail del 12 luglio 2021 sub doc. 2). Identica conclusione vale per A_____, laureato in economia aziendale e con una pluriennale esperienza in ambito commerciale (con svariati ruoli: Relationship Manager and Special Assignments, ecc., cfr. CV citato), poi arruolato quale junior trader ferroleghhe. Già solo per questo motivo, orientandosi alle citate linee guida, a giusta ragione le precedenti istanze hanno negato ai collaboratori in questione la qualifica di stagisti. A ciò aggiungasi, peraltro, che per nessuno dei dipendenti risultano essere stati concordati degli obiettivi del cosiddetto stage (cfr. punto B.01) né è stato rilasciato un attestato al termine del periodo (cfr. punto B.05), ciò che non può evidentemente dipendere da un'eventuale futura assunzione o meno del collaboratore. Neppure è peraltro dimostrato che l'attività svolta non abbia avuto uno scopo lucrativo per l'insorgente (cfr. punto B.08). Eloquente è invece che tutti i citati collaboratori siano poi stati assunti a tempo indeterminato senza un periodo di prova, ciò che - come correttamente rilevato dall'UIL (cfr. risposta, pag. 5) - altro non fa che confermare che l'iniziale attività introduttiva svolta in seno all'azienda non costituisca tanto uno stage quanto piuttosto un periodo di prova "camuffato".

3.2.4. A torto la ricorrente pretende che l'attività di trading di materie prime presenti delle specificità tali da imporre necessariamente per i neo assunti provenienti da altri settori professionali lo svolgimento di un periodo di formazione tale da giustificare un salario iniziale inferiore a quello garantito dal CNL. In effetti, come rilevato anche dalle precedenti istanze sulla scorta della giurisprudenza federale, in tutti i settori dell'economia vi è un onere formativo dei datori di lavoro, poiché la formazione generica è raramente sufficiente per poter esplicare 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 52.2022.29 e 52.2022.30 del 12 settembre 2022 consid. 3.3, 52.2020.160 del 23 novembre 2020 consid. 4.3.2). Del resto, come precisato nella duplice (cfr. pag. 3), ogni nuova esperienza professionale nel settore del commercio prevede un periodo formativo iniziale, sia esso necessario per conoscere la merce, i canali di approvvigionamento e la clientela, per comprendere e integrarsi nei flussi di lavoro o per acquisire dimestichezza con gli strumenti di lavoro (ad esempio, software gestionali, ecc.).

3.2.5. Nulla muta che il mancato rispetto dei minimi salariali prescritti dal CNL di categoria non sia la prassi usuale dell'azienda (cfr. ricorso, pag. 6-7), che riconoscerebbe a tutti i suoi dipendenti (ivi compresi quelli qui in discussione, successivamente assunti a tempo indeterminato) salari superiori ai minimi sanciti dal CNL (cfr. anche distinta dei dipendenti). D'altronde, contrariamente a quanto preteso, nessuna autorità l'ha tacciata di perseguire una politica di dumping salariale. Irrilevante è pure il fatto che essa concederebbe anche aumenti salariali (frattanto anche a favore di A_____ e B_____; cfr. ricorso, pag. 7) o che avrebbe proceduto nel corso del 2021 e del 2022 a diverse assunzioni di dipendenti, ciò che dimostrerebbe che il suo intento non sarebbe quello di speculare sui costi del personale. Resta che in concreto, nel periodo oggetto del controllo dell'UIL, non ha corrisposto ai quattro dipendenti in questione il minimo sancito dal CNL, che ha quindi violato. Incomprendibile appare dunque l'affermazione - ribadita a più riprese nel gravame (cfr. pag. 7 e 9) - secondo cui le precedenti autorità avrebbero una non meglio precisata volontà di sanzionarla a tutti i costi, a prescindere dall'esame della concreta fattispecie.

3.3. Ferme queste premesse, lo stipendio versato (fr. 19'400.40 complessivi) ai quattro citati collaboratori (A_____

B _____, K _____ e M _____) per il periodo oggetto del controllo risulta effettivamente inferiore al salario mensile minimo lordo prescritto dal CNL di categoria. Salario che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 53'493.45 complessivi (rispettivamente fr. 20.-, 20.06 e 21.67 all'ora x 42.5 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. 34'093.05 (pari a - 63.73%). 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 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, 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 prescritti 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 quattro collaboratori, che nel periodo oggetto del controllo sono stati retribuiti con uno stipendio medio mensile che presentava una differenza media - enorme - del 63.73% rispetto al minimo previsto dal CNL, ritenuto che in un caso lo scarto individuale ha raggiunto il 73.16%. Neppure può essere trascurato che l'infrazione, così come accertata dall'autorità di prime cure, si è protratta per diversi mesi e ha comportato per l'azienda, che ha poi assunto tutti i dipendenti senza periodo di prova, un assai notevole risparmio di fr. 34'093.05. Non risulta peraltro - e nemmeno l'insorgente lo pretende - che la differenza salariale sia stata successivamente corrisposta ai dipendenti, i quali hanno dunque subito un danno economico. Come correttamente illustrato dall'UIL (cfr. risposta, pag. 8), tale circostanza non aggrava la posizione della ricorrente, la quale semplicemente non può beneficiare dell'attenuazione di cui avrebbe goduto in caso di avvenuta reintegrazione salariale (come illustrato già nella comunicazione di avvio della procedura amministrativa del 18 ottobre 2021, pag. 2; cfr. pure raccomandazioni e manate dalla SECO nell'aprile 2017, applicabili

alla fattispecie, punti 1.2 e 1.4). In questo senso, fuori luogo appaiono le esternazioni dell'insorgente che ha lamentato un atteggiamento provocatorio dell'UIL, reo, a suo dire, di averle rinfacciato la mancata reintegrazione salariale benché, anche nel caso in cui vi avesse proceduto, avrebbe pronunciato la sanzione massima (cfr. replica, pag. 6, punto n. 18). Non può, d'altra parte, essere trascurato che l'interessata risulta, quantomeno dagli atti, incensurata. Aspetto, questo, che è all'evidenza stato considerato anche dalle precedenti istanze (cfr. risoluzione dipartimentale, pag. 2; decisione impugnata, consid. 6), che - alla luce di tutte le circostanze - non hanno tuttavia ritenuto, in maniera del tutto condivisibile, di potersi scostarsi dalla sanzione massima. Anche su tale punto i commenti della ricorrente - secondo cui l'UIL avrebbe indicato con fare beffardo che la sanzione massima inflittale terrebbe conto della sua incensuratezza - appaiono dunque del tutto inadeguati (cfr. replica, pag. 6, punto n. 18). Ne discende che la multa di fr. 30'000.- inflitta all'insorgente va confermata. Tale importo corrisponde a quanto risulta applicando le raccomandazioni della 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 52.2021.183 citata consid. 4.3 e rif.). Oltre che essere contenuta nei limiti concessi dalla legge, contrariamente a quanto sostenuto nel gravame, 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. Ritenuta una tariffa oraria di fr. 150.- (cfr. art. 9 cpv. 1 RLLDist-LLN) e considerato il dispendio di tempo (3.5 ore) occasionato dall'evasione dell'incarto (cfr. calcolo allegato alla decisione dipartimentale), l'emolumento di fr. 525.- fissato in concreto appare del tutto conforme al principio della proporzionalità. Altresì adeguata - e peraltro in linea con la sua costante prassi - è la tassa di giustizia di fr. 150.- accollata alla ricorrente dall'autorità dipartimentale conformemente all'art. 9 cpv. 2 RLLDist-LLN e tutelata dal Governo. 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 LPAmM). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAmM). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di complessivi fr. 2'000.-, 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 La presidente
La vicecancelliera