

# **TI\_GERICHTE 52.2024.179 vom 13. März 2024**

TI Tribunale d'appello, 2024-03-13, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2024.179](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2024.179)

FR: TI\_GERICHTE 52.2024.179 du 13 mars 2024

IT: TI\_GERICHTE 52.2024.179 del 13 marzo 2024

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'insorgente rimprovera anzitutto al Governo un diniego di giustizia formale per essersi rifiutato di entrare parzialmente o totalmente in materia rispetto ad alcune censure sollevate in quella sede. Così facendo lamenta in sostanza una carente motivazione della decisione impugnata, che non tratterebbe tutte le tesi sviluppate nel ricorso .

#### **E. 2.1**

Giusta l'art. 46 cpv. 1 LPAm, ogni decisione deve essere motivata per iscritto. La citata disposizione legale si limita a stabilire il principio della motivazione scritta e non precisa altrimenti il contenuto e l'estensione della motivazione, cosicché valgono le garanzie minime dedotte dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101), che comprende vari aspetti tra cui il diritto a una decisione motivata (cfr. DTF 138 I 232 consid. 5.1, 136 I 229 consid. 5.2). Per costante giurisprudenza, la motivazione di una decisione è sufficiente quando la parte interessata è messa in condizione di rendersi conto della portata del provvedimento che la concerne e di poterlo impugnare con cognizione di causa (cfr. DTF 143 III 65 consid. 5.2). In quest'ottica basta che l'autorità esponga, almeno brevemente, i motivi che l'hanno indotta a decidere in un senso piuttosto che in un altro. Essa non è quindi tenuta a pronunciarsi in modo esplicito ed esaustivo su tutti gli argomenti sollevati, ma può limitarsi alle sole circostanze che appaiono rilevanti per il giudizio in quanto atte a influire sulla decisione di merito (cfr. DTF 142 II 154 consid. 4.2, 138 I 232 consid. 5, 137 II 266 consid. 3, 134 I 83 consid. 4.1). Inoltre, sempre che ciò non ne ostacoli troppo la comprensione, la motivazione di una decisione può anche essere implicita, risultare dai diversi considerandi della stessa o da rinvii ad altri atti (cfr. DTF 141 V 557 consid. 3.2.1; STF 2C\_583/2017 del 18 dicembre 2017 consid. 5.2.1, 2C\_630/2016 del 6 settembre 2016 consid. 5.2).

#### **E. 2.2**

La violazione del diritto di essere sentito implica, di principio, l'annullamento della decisione impugnata, a prescindere dalle possibilità di successo nel merito (cfr. DTF 144 I 11 consid. 5.3, 137 I 195 consid. 2.2, 135 I 279 consid. 2.6.1). Il Tribunale federale ritiene tuttavia che una violazione del diritto di essere sentito può essere sanata nell'ambito di una procedura ricorsuale, quando l'interessato ha avuto la possibilità di esprimersi dinanzi a un'autorità di ricorso che dispone di pieno potere d'esame in fatto e in diritto . La sanatoria è di regola esclusa se il difetto è particolarmente grave. Si può nondimeno prescindere da un rinvio all'istanza precedente, anche se la lesione è di una certa gravità, quando esso costituisca una formalità priva di senso e porti a inutili ritardi, inconciliabili con l'altrettanto importante interesse della parte toccata a un giudizio celere (cfr. DTF 145 I 167 consid. 4.4, 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2 e rimandi).

### E. 2.3

In concreto, il Consiglio di Stato, ripercorsi i fatti e l'iter procedurale, ha anzitutto disatteso una censura di carente motivazione della decisione dell'autorità dipartimentale. Illustrate le norme applicabili alla fattispecie, ha passato in rassegna i criteri elencati nell'allegato al RLSM, ritenendo che non fossero adempiuti almeno otto dei dieci criteri di cui alla lettera B e che i rapporti di lavoro in questione non potessero dunque essere considerati quali semplici stage. Ha in particolare reputato che all'interno dell'azienda la proporzione tra il numero di stagisti (22) e il numero di dipendenti effettivi (8) non fosse sostenibile rispetto agli obiettivi formativi (cfr. B.10) e che le sole due persone di riferimento identificabili non fossero in grado di seguire tutti gli stagisti nel loro percorso formativo (cfr. B.3). Inoltre, ha considerato che i rapporti di lavoro in questione non adempissero i criteri sub B.6 e B.8, ritenuto che gli stagisti - assunti per una durata corrispondente a quella delle mostre - non hanno beneficiato di attività di formazione specifiche in loro favore ma svolto attività operative determinanti, semplici e ripetitive, a vantaggio dell'azienda. Il Governo ha inoltre spiegato che le norme previste dal regolamento e dal suo allegato, non introducendo nuovi obblighi o nuovi diritti rispetto alla legge formale (art. 3 cpv. 1 lett. d LSM) su cui si fondano ma limitandosi a precisare il concetto giuridico relativamente vago di stage, non necessitassero per la loro adozione di una delega legislativa. Riconosciuta quindi una valida base legale e considerato l'interesse pubblico perseguito dalla LSM, ha quindi respinto la censura di violazione del principio della libertà economica. Ha infine commisurato la sanzione avuto riguardo al numero di dipendenti in infrazione, alla durata su cui è stata accertata, all'importante (- 61.69%) differenza percentuale tra il salario dovuto e quello effettivamente versato, al vantaggio economico di cui ha beneficiato l'azienda, alla mancata reintegrazione salariale come pure all'assenza di precedenti. Ora, come annota l'insorgente, è ben vero che con questa motivazione il Governo non ha affrontato in modo esplicito tutte le censure da lei sollevate. Dalla pronuncia è nondimeno possibile desumere con sufficiente chiarezza le ragioni che hanno indotto la precedente istanza a confermare la qui controversa sanzione e rigettare, anche solo implicitamente come rileva rettamente l'UIL (cfr. risposta, pag. 5), le eccezioni da lei avanzate (segnatamente quelle relative all'asserito eccesso del potere di apprezzamento e all'arbitrio). La fondatezza o non di tali argomenti è questione di merito. Le motivazioni dell'Esecutivo cantonale sono del resto state recepite dal ricorrente, che ha potuto impugnare con cognizione il suo giudizio davanti a questo Tribunale, riproponendo le tesi già sollevate senza successo. Ne discende che non vi è stata alcuna violazione del suo diritto di essere sentita. Peraltro, anche se vi fosse stata, una simile lesione dovrebbe comunque essere considerata sanata, atteso che, come visto, l'insorgente ha potuto difendersi compiutamente in questa sede; oltretutto, in concreto, un rinvio degli atti all'istanza inferiore costituirebbe una sterile formalità, in un'ottica di economia processuale (cfr. DTF 138 II 77 consid. 4, 137 I 195 consid. 2.3.2 e rinvii; 135 I 279 consid. 2.6.1).

3. 3.1. A seguito dell'iniziativa popolare costituzionale elaborata del 9 aprile 2013 denominata "Salviamo il lavoro in Ticino!", approvata in votazione popolare il 14 giugno 2015, è stato introdotto nella Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino del 14 dicembre 1997 (Cost./TI; RL 101.000) l'art. 13 cpv. 3, secondo cui ogni persona ha diritto ad un salario minimo che le assicuri un tenore di vita dignitoso, con la precisazione che, se un salario minimo non è garantito da un contratto collettivo di lavoro (d'obbligatorietà generale o con salario minimo obbligatorio), esso è stabilito dal Consiglio di Stato e corrisponde a una percentuale del salario mediano nazionale per mansione e settore economico interessati.

3.2. Allo scopo di attuare tale disposto costituzionale, l'11 dicembre

2019 il Gran Consiglio ha adottato la LSM (cfr. art. 1), entrata in vigore il 1° gennaio 2021. Salvo alcune eccezioni (cfr. art. 3), di cui si dirà per quanto necessario in appresso (cfr. infra, consid. 3.3), tale normativa si applica a tutti i rapporti di lavoro che si svolgono nel Cantone (cfr. art. 2 cpv. 1) e non ammette deroghe a svantaggio del lavoratore o della lavoratrice (cfr. art. 2 cpv. 2). Il salario minimo lordo legale - che prevale sui contratti normali di lavoro con salari minimi inferiori (cfr. art. 2 cpv. 3) - è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di fr. 19.75/ora e una soglia superiore di fr. 20.25/ora, in base a quanto stabilito dall'art. 4 e dai successivi decreti esecutivi concernenti il salario minimo orario per settore economico (RL 843.620). La sua introduzione è prevista per fasi, secondo le scadenze di attuazione sancite dall'art. 11. Entro il 31 dicembre 2021, il salario minimo orario lordo per il settore delle attività sportive e ricreative doveva ammontare a fr. 19.50 (cfr. art. 11 cpv. 2 LSM e decreto esecutivo del 18 novembre 2020, BU 56/2020 citato).

3.3. L'art. 3 cpv. 1 lett. d LSM sottrae al campo di applicazione della LSM le persone in stage e in formazione, purché quest'ultima sfoci in un certificato ufficiale riconosciuto. L'art. 2 cpv. 1 del regolamento della legge cantonale sul salario minimo del 18 novembre 2020 (RLSM; RL 843.610) precisa che rientrano in questa definizione gli studenti delle scuole superiori o universitarie rispettivamente le persone che intendono reinserirsi in una nuova attività professionale, a patto che soddisfino determinati criteri elencati nel suo allegato. Quest'ultimo, al fine di distinguere gli stagisti da altre figure professionali, prevede due gruppi di criteri e dispone che un rapporto di lavoro è considerato stage se soddisfa almeno uno dei criteri di cui alla lettera A e otto dei dieci criteri di cui alla lettera B. I criteri sub A, nella versione dell'allegato in vigore al momento del controllo (BU 2020, 335), riguardano la motivazione dello stage: A.1 Presenza di un contratto a tre tra un istituto di formazione, lo studente e il datore di lavoro. Lo stage è contemplato nel piano di studio dell'istituto di formazione. A.2 Lo stage viene svolto nel quadro di un reinserimento professionale o di un nuovo orientamento professionale della durata massima di sei mesi. A.3 Periodo lavorativo di pre-tirocinio avente durata massima di quattro settimane presso l'azienda in cui verrà svolto l'apprendistato o nella prospettiva di un'assunzione del candidato apprendista. La proroga della durata del pre-tirocinio potrà essere ammessa soltanto sulla scorta di un contratto di apprendistato firmato e potrà protrarsi al massimo fino all'inizio dell'anno scolastico seguente. A.4 Stage di fine studio al termine di un percorso accademico o per neo diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno. Sono considerati stage i periodi di formazione nell'anno successivo all'ottenimento del diploma. A.5 Stage richiesto da un istituto di formazione presso il quale lo stagista è iscritto della durata massima prevista dal regolamento dell'istituto di formazione. Questo tipo di stage può essere svolto quale prerequisito per accedere alla formazione o essere integrato nella stessa al fine dell'ottenimento del titolo accademico o del diploma. I criteri sub B si riferiscono invece alle caratteristiche dello stage: B.1 Il datore di lavoro e lo stagista hanno concordato per iscritto gli obiettivi dello stage prima dell'inizio dello stesso. B.2 All'interno dell'azienda sono identificabili una o più funzioni di riferimento che ipoteticamente al termine dello stage la persona potrebbe svolgere. B.3 All'interno dell'azienda sono identificabili una o più persone di riferimento che seguono lo stagista nel suo percorso formativo. B.4 Durante il periodo di stage sono programmati dei colloqui tra lo stagista e la persona di riferimento al fine di verificare le diverse fasi di acquisizione delle conoscenze professionali. B.5 Alla fine dello stage il datore di lavoro rilascia allo stagista un attestato con gli obiettivi raggiunti ed il dettaglio delle diverse fasi

di apprendimento. B.6 Il lavoro svolto dallo stagista non è ripetitivo e deve permettere allo stesso di acquisire il maggior numero di conoscenze possibili nel lasso di tempo a disposizione. B.7 L'orario di lavoro è definito tra le parti in funzione degli obiettivi formativi. B.8 L'attività svolta dallo stagista in azienda non deve avere uno scopo lucrativo per il datore di lavoro. B.9 Al momento dell'ingaggio dello stagista non è stata garantita l'assunzione. B.10 All'interno dell'azienda la proporzione tra il numero di stagisti rispetto al personale effettivo è sostenibile rispetto agli obiettivi formativi. La predetta regolamentazione riprende essenzialmente quanto indicato nella versione rivista nel marzo 2021 delle linee guida adottate dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone per stabilire, in modo oggettivo, se i datori di lavoro che nelle inchieste del mercato del lavoro e nei controlli per il rispetto dei contratti normali di lavoro con salari minimi svolti dall'UIL classificavano parte del proprio personale quale "stagista" offrirono dei veri stage di formazione o procedessero, piuttosto, ad assunzioni di lavoratori a basso costo (cfr. anche Messaggio n. 7452 dell'8 novembre 2017 relativo alla nuova Legge sul salario minimo, ad art. 3, pag. 16; cfr. pure Messaggio n. 8444 del 26 giugno 2024 sulla valutazione dell'impatto del salario minimo, pag. 5). A differenza delle suddette linee guida, ripetutamente passate al vaglio delle varie autorità di ricorso ma che costituivano soltanto una sorta di direttiva interna volta ad assicurare un'interpretazione e un'applicazione uniforme delle prescrizioni legali da parte dell'apparato amministrativo senza che fossero in alcun modo vincolanti per gli amministrati o per i tribunali, i criteri per distinguere gli stagisti da altre figure professionali contenuti nell'allegato al RLSM hanno ora assunto valore normativo (cfr. STA 52.2023.85 del 20 luglio 2023 consid. 3.2.1 e rimandi).

4. 4.1. 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 nei confronti di 21 collaboratori ( ). In particolare, per il mese di dicembre 2021, questi ultimi sarebbero stati retribuiti con uno stipendio complessivo di fr. 16'930.65 l'ordi allorquando il minimo previsto dalla LSM (in combinazione con il citato decreto esecutivo concernente il salario minimo orario per settore economico) sarebbe stato di fr. 44'192.19 . Da cui un ammanco complessivo di fr. 27'261.54 (pari a - 61.69% ). 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 (essenzialmente riferite alla qualità di stagisti dei dipendenti in questione), considerando il provvedimento adeguato alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente.

4.2. La ricorrente - la quale evidenzia come la LSM non contenga una definizione del termine stage né stabilisca i criteri per delimitare il campo d'applicazione dell'eccezione prevista al suo art. 3 cpv. 1 lett. d - sostiene che, in assenza di una valida delega legislativa, il Governo si sia a torto arrogato il diritto di disciplinare la materia nel RLSM e nel relativo allegato, peraltro in maniera non sufficientemente precisa.

4.2.1. L'art. 5 cpv. 1 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101) sancisce in termini generali il principio della legalità, stabilendo che il diritto è fondamento e limite dell'attività dello Stato. Ciò significa che un atto statale deve fondarsi su una base legale sufficientemente precisa, emanata da un organo competente. La precisione (o densità normativa) della base legale in questione varia a seconda degli ambiti del diritto interessati e dipende dalle circostanze (cfr. STF 9C\_483/2023 del 28 maggio 2024 consid. 4.1.1 e rif.). Questo principio garantisce il rispetto della ripartizione delle competenze statali e al tempo stesso tiene conto delle

esigenze, da profilo dello stato di diritto, della parità di trattamento e della prevedibilità dell'azione statale (cfr. DTF 141 II 169 consid. 3.1 e rif.; STF 1C\_144/2019 del 6 luglio 2021 consid. 4.2). Strettamente connesso con il principio della legalità è il principio della separazione dei poteri, che vieta in linea generale a un organo dello Stato di usurpare la competenza di un altro organo; in particolare, proibisce al potere esecutivo di emanare norme di diritto che dovrebbero figurare in una legge se non nel quadro di una valida delega conferita dal legislatore (DTF 138 I 196 consid. 4.1, 136 I 241 consid. 2.5.1, 134 I 322 consid. 2.2). La delega del potere legislativo all'autorità esecutiva è consentita a condizione che il diritto cantonale non la proibisca, sia sancita in una legge soggetta al voto popolare, sia limitata a una materia determinata e la legge enunci nelle grandi linee le regole fondamentali (cfr. DTF 140 I 218 consid. 6.5, 134 I 322 consid. 2.4 e rinvii; cfr. pure STF 9C\_483/2023 citata consid. 4.1.2 e rif., 2C\_297/2014 del 9 febbraio 2016 consid. 10.2).

4.2.2. Nel Cantone Ticino, la separazione dei poteri è garantita espressamente dall'art. 51 della Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino del 14 dicembre 1997 (Cost./TI; RL 101.000). Giusta l'art. 70 lett. b Cost./TI, il Consiglio di Stato cura l'esecuzione delle leggi federali e cantonali e delle decisioni del Gran Consiglio; emana le necessarie norme mediante decreti esecutivi, regolamenti, risoluzioni o altre disposizioni. In virtù dell'art. 67 cpv. 2 della legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato del 24 febbraio 2015 (LGC; RL 171.100), il regolamento (di esecuzione) disciplina l'applicazione di una legge; non può tuttavia regolare questioni estranee alla stessa (cfr. anche STA 52.2003.256 del 10 novembre 2003 consid. 3.2). Esso si limita a precisare meglio le disposizioni della rispettiva legge mediante norme di dettaglio e contribuisce così a una miglior applicabilità della legge (cfr. DTF 141 II 169 consid. 3.3 e rimandi). La Costituzione cantonale non esclude poi la delega legislativa (cfr. art. 51, 59 cpv. 1 lett. c e 70 lett. b Cost./TI; art. 62 segg. LGC, in particolare art. 64 cpv. 2 LGC; cfr. STF 9C\_483/2023 citata consid. 4.1.2 ). In ogni caso, sia in presenza di un'ordinanza di esecuzione, sia di fronte a un'ordinanza sostitutiva fondata su una delega, la regolamentazione dell'autorità esecutiva deve di principio rimanere entro i limiti delle facoltà conferite dal legislatore, trattandosi in entrambi i casi di ordinanze dipendenti dalla legge (cfr. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, VIII ed., Zurigo/San Gallo 2020, n. 96 segg.; cfr. STA 90.2018.14 del 10 marzo 2020 consid. 3.2, in: RtiD II-2020 n. 6).

4.2.3. Ora, contrariamente a quanto sostenuto nel gravame, il Governo non è affatto andato oltre le sue competenze adottando il controverso regolamento con il suo allegato. Come visto, è infatti la LSM stessa - cioè una legge in senso formale - a prevedere al suo art. 3 cpv. 1 lett. d l'esclusione dal suo campo d'applicazione delle persone in stage e in formazione. Emanando il RLSM, in particolare il suo art. 2 cpv. 1 e l'allegato, l'Esecutivo cantonale non ha fatto altro che precisare la norma giuridica indeterminata contenuta nella legge formale, spiegando come riconoscere uno stagista ai sensi dell'art. 3 cpv. 1 lett. d LSM, peraltro conformemente a quanto prospettato nei materiali legislativi (cfr. citato Messaggio n. 7452, pag. 15, laddove il Consiglio di Stato raccomanda espressamente di fare riferimento esplicito alla direttiva adottata dalla Commissione tripartita per la definizione dello stage che permette di valutare in modo oggettivo le modalità di assunzione e, conseguentemente, determinare se ci si trova di fronte a veri stage o piuttosto ad assunzioni di lavoratori a basso costo ). Del resto, come evidenziato anche dall'UIL (cfr. risposta, pag. 10 seg.), in concreto il RLSM rispetta le condizioni poste dalla giurisprudenza federale affinché un regolamento d'esecuzione possa essere ritenuto conforme al principio della legalità e della separazione dei poteri (cfr. DTF 142 V 26 consid. 5.1, 130 I 140 consid. 5.1, 129 V 95

consid. 2.1), posto che: - concerne una materia oggetto della legge che intende eseguire ( in casu l'eccezione per gli stagisti); - non abroga né modifica la legge; - persegue le finalità della legge, limitandosi a precisare e completare la regolamentazione già essenzialmente in essa tratteggiata (anche mediante norme contenenti concetti giuridici di natura indeterminata, che lasciano all'autorità decidente una certa latitudine di giudizio ai fini dell'individuazione del loro contenuto e margine di apprezzamento in sede di applicazione concreta); - non impone al cittadino nuovi obblighi che non derivano dalla legge. Il principio della legalità risulta dunque rispettato. Non trattandosi di un regolamento di sostituzione, non s'imponeva infatti alcuna delega legislativa in favore del Governo, contrariamente a quanto preteso nel gravame. Inoltre, le disposizioni del RLSM e il suo allegato appaiono sufficientemente chiare e precise per consentire di determinare quali lavoratori possano essere considerati stagisti . L'operato dell'UIL e del Governo, che si fonda su una legge formale (art. 3 cpv. 1 lett. d LSM), precisata nel relativo regolamento e nel suo allegato, non presta dunque il fianco a critiche in relazione con il principio della legalità. Da questo profilo, il ricorso deve pertanto essere respinto. 4.3. Per le stesse ragioni, da respingere è pure la censura con cui la ricorrente lamenta una violazione della libertà economica sancita dall'art. 27 cpv. 1 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101) per il fatto che le restrizioni di questo diritto fondamentale che limitano la libertà di assumere personale con il ruolo di stagista, essendo precisate soltanto nel RLSM, non rispetterebbero le condizioni previste dall'art. 36 Cost. Conformemente a quest'ultimo disposto, ogni restrizione di un diritto fondamentale deve poggiare su una base legale; se gravi, devono essere previste dalla legge medesima (cpv. 1). Deve inoltre essere giustificata da un interesse pubblico o dalla protezione di diritti fondamentali altrui (cpv. 2) ed essere proporzionata allo scopo (cpv. 3), senza violare l'essenza del diritto in questione (cpv. 4). Quando la restrizione è grave, la base legale, oltre che essere di rango legislativo (cfr. art. 36 cpv. 1 Cost.), deve anche essere chiara e precisa (cfr. DTF 147 I 393 consid. 5.1.1 e rif.; STF 9C\_483/2023 citata consid. 4.1.1). Ciò che, come visto (cfr. supra , consid. 4.2), è il caso in concreto. La ricorrente non contesta l'adempimento degli altri requisiti che l'art. 36 Cost. impone per la restrizione dei diritti fondamentali, di modo che la sua censura di violazione della libertà economica si rivela infondata. 4.4. R iproponendo la censura sollevata senza successo davanti all'istanza inferiore, l'insorgente lamenta poi un accertamento manifestamente errato della fattispecie determinante. Contesta in particolare l'applicabilità della LSM al caso di specie, sostenendo che all'epoca del controllo i dipendenti in questione stessero svolgendo in azienda uno stage formativo. Manifestamente insostenibili sarebbero quindi le opposte conclusioni cui sono pervenute le precedenti istanze. 4.4.1. Sia l'UIL che il Governo hanno pacificamente riconosciuto che i lavoratori in questione adempissero almeno uno dei criteri relativi alla motivazione dello stage di cui alla lettera A dell'allegato al RLSM (cfr. risoluzione dipartimentale, pag. 1, e decisione impugnata, consid. 7). Hanno tuttavia ritenuto che non fossero invece realizzati almeno otto dei dieci criteri di cui alla lettera B relativi alle caratteristiche dello stage. In particolare, non sarebbero rispettati i criteri B.3 e B.10, B.6 e B.8. 4.4.2. Come correttamente rilevato dalle precedenti istanze, dalla distinta del personale fornita all'UIL risulta che nel mese di dicembre 2021 la ricorrente impiegava in totale 30 persone. Di queste, 22 figuravano come stagisti (10 a tempo pieno, 9 al 50%, 1 al 50/60%, 1 al 50/55% e 1 retribuito a ore su chiamata), mentre solo 8 (tutti attivi al 100%) risultavano essere dipendenti effettivi. Non v'è quindi chi non veda come tra il numero di stagisti (pari a poco meno di 16 unità FTE [full time equivalent]), e quello del personale effettivo in seno

all'insorgente sussista una chiara sproporzione, i primi rappresentando circa il doppio rispetto ai secondi. A ragione dunque le precedenti istanze hanno ritenuto che tale marcato divario fosse insostenibile rispetto agli obiettivi formativi degli stagisti. Questi ultimi devono infatti poter essere adeguatamente seguiti da colleghi già formati, ciò che in concreto non è tuttavia all'evidenza stato possibile, in ragione del numero insufficiente di lavoratori non stagisti impiegati dalla ricorrente. Aggiungasi poi che, in base ai contratti agli atti, le persone di riferimento per tutti i 22 stagisti erano solo due: T \_\_\_\_\_ per gli 8 assunti a Lugano (corrispondenti a poco più di 6 unità FTE) e \_\_\_\_\_ per i 14 attivi a Losanna (corrispondenti a 9.5 unità FTE). Proporzione, questa, che pure dimostra l'impossibilità per le responsabili di seguire convenientemente gli stagisti nel loro percorso formativo, accompagnandoli nell'attività da imparare e controllandoli nella sua esecuzione. E ciò tanto più se si considera che dai piani di lavoro per il mese di dicembre 2021 risulta che, nei suoi giorni di presenza all'esposizione di Lugano, T \_\_\_\_\_ avrebbe dovuto seguire contemporaneamente da 4 a 5.5 unità FTE; in diverse occasioni (il 20, 23, 24, 27 e 28 dicembre 2021) gli stagisti lavoravano addirittura autonomamente, senza neppure che la responsabile o altri dipendenti effettivi risultassero presenti. Lo stesso vale relativamente alla mostra tenutasi a Losanna: dai piani di lavoro emerge infatti che la responsabile S \_\_\_\_\_, tenuta a sua volta a coprire i turni delle varie mansioni (merchandising, controllo biglietti, Covid-check, cassa, sala immersiva e bar; cfr. ad esempio, giovedì 23 dicembre 2021, quando dalle 8.30 alle 14.30 era addetta al merchandising e dalle 14.30 alle 19.30 alla sala immersiva), avrebbe dovuto seguire nel contempo da 4 a 6 stagisti che svolgevano attività diverse dalla sua e differenti tra loro (coprendo da soli la maggior parte delle postazioni). Anche lei risulta essere stata assente i giorni 1° (mattina), 2, 7 (mattina), 8, 9 (mattina), 10 (sera), 12 (pomeriggio), dal 14 al 17, 18 (mattina), 19 e 26 dicembre 2021, ritenuto che nei giorni 2 (mattina), 9 (mattina) e 19 gli stagisti appaiono essere stati perfino lasciati senza alcuna supervisione e senza nemmeno essere affiancati da altri dipendenti effettivi (inconsistente è in tal senso la sommaria obiezione secondo cui l'attività della spettabile RI 1 e dei suoi dipendenti non si limitava unicamente a quanto riportato nelle tabelle, ma comprendeva uno spettro più ampio di attività che caratterizzano ogni società di organizzazione di eventi ; cfr. ricorso, pag. 11). Sebbene all'interno dell'azienda siano a prima vista identificabili delle persone di riferimento per gli stagisti, non si può quindi dire che le stesse fossero realmente tali rispettivamente in grado di seguirli in maniera seria e fruttuosa nel loro percorso formativo. In queste circostanze, senza che l'UIL abbia mai preteso (cfr. risposta, pag. 8) che per ogni singolo stagista, all'interno dell'azienda deve essere identificato (e presente) una persona di riferimento diversa (contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, cfr. replica, pag. 6), merita pertanto conferma la deduzione delle precedenti istanze secondo cui non risultano in concreto adempiuti i criteri B.3 e B.10 relativi all'identificazione all'interno dell'azienda di persone di riferimento per gli stagisti rispettivamente alla proporzione tra il numero di stagisti rispetto al personale effettivo.

4.4.3. Dai contratti agli atti emerge che gli stagisti sono stati assunti in relazione e per la durata delle mostre \_\_\_\_\_ di Lugano e \_\_\_\_\_ di Losanna. Nelle osservazioni presentate all'UIL l'8 giugno 2022, la ricorrente ha indicato che tutti gli stagisti, a rotazione, hanno svolto attività di front office , gestione delle casse , gestione del personale , gestione delle sale mostre , preparazione e gestione visite guidate per le scuole , creazione eventi , reportistica , gestione del piccolo shop, gestione della piccola caffetteria, piano marketing, gestione social media mostre e montaggio/smontaggio mostre , precisando che la durata dello stage generalmente è di due settimane per attività, in modo che gli stagisti possano

apprendere e capire in modo approfondito lo svolgimento di una mostra in ogni suo singolo dettaglio . Tale versione appare tuttavia inverosimile, già soltanto alla luce della durata complessiva dello stage (troppo corta per permettere una rotazione completa). Essa è inoltre manifestamente smentita dai piani di lavoro agli atti, da cui risulta come gli stagisti fossero addetti soltanto ad attività tipicamente operative, ovvero al controllo audio/video, alla cassa, al controllo biglietti, allo shop, al bar, alla sala immersiva, al Covid-check, al guardaroba e alla preparazione e gestione delle visite guidate per le scuole, e ciò ogni volta per pochi giorni (almeno sull'arco di un mese, cfr. in particolare piani di lavoro della mostra di Losanna). In ogni caso, né dalle osservazioni presentate dalla ricorrente, né dai piani di lavoro emerge che durante l'asserito periodo di stage siano effettivamente state svolte da parte della ricorrente attività di formazione specifica in favore degli stagisti. La tesi dell'insorgente secondo cui gli stagisti sono regolarmente stati invitati a partecipare a giornate di formazione a loro indirizzate all'interno dell'azienda (cfr. ricorso, n. 3.8.3) non è stata sufficientemente dimostrata, ritenuto che il doc. F prodotto al Governo non comprova che la presentazione sulla "produzione" fosse una formazione rivolta agli stagisti, mentre la formazione sui "social media, management e comunicazione digitale" si è svolta lunedì 28 febbraio (verosimilmente) 2022, allorquando gli asseriti periodi di stage erano già conclusi (tutti eccetto due [\_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_] che prendevano fine proprio quel giorno, cfr. contratti agli atti). Non basta a portare ad altra conclusione l'email del 7 novembre 2022 (doc. I) che evoca una non meglio precisata formazione che una dipendente effettiva della ricorrente aveva fatto agli stagisti in videochiamata. In effetti, non va dimenticato che in tutti i settori dell'economia vi è un onere formativo a carico dei datori di lavoro, che 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 52.2023.85 del 20 luglio 2023 consid. 3.2.4, 52.2023.92 del 10 luglio 2023 consid. 4.3, 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), e ciò tanto più se i lavoratori in questione non dispongono di una formazione attinente allo specifico campo d'attività (come in concreto, già soltanto ritenuto che diversi collaboratori erano studenti universitari iscritti alle facoltà di lettere, storia, psicologia e scienze sociali e politiche). L'assunzione di dipendenti senza o con poca esperienza lavorativa in un determinato settore è quindi un rischio che deve essere assunto dal datore di lavoro e non riversato sui dipendenti, ritenuto che, in caso contrario, la LSM potrebbe facilmente essere elusa camuffando da stage le assunzioni di collaboratori a basso costo (cfr. Messaggio citato, pag. 15; inoltre, per analogia, STA 52.2018.470 del 21 settembre 2020, in: RtiD I-2021 n. 47 consid. 6.3.2; 52.2023.92 citata consid. 4.3 e rif.). Il fatto che in diverse occasioni (a Lugano il 20, 23, 24, 27 e 28 dicembre 2021 e a Losanna il 2 [mattina], 9 [mattina] e 19 dicembre 2021) gli stagisti abbiano addirittura lavorato senza neppure che la responsabile o altri dipendenti effettivi fossero presenti dimostra peraltro come essi fossero perfettamente in grado di svolgere in completa autonomia le attività loro affidate. Ne discende che i compiti da loro svolti durante le citate esposizioni hanno chiaramente avuto uno scopo lucrativo per la ricorrente, che per tali mansioni - semplici, che non necessitano di particolare formazione e ripetitive - ha potuto far capo a quei collaboratori a basso costo anziché a regolari dipendenti. In tali circostanze, non è senz'altro scorretto ritenere che non siano realizzati i criteri B.6 e B.8 relativi alla ripetitività del lavoro svolto dagli stagisti e al suo scopo lucrativo per il datore di lavoro. Nulla muta a tale deduzione il fatto che la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) abbia intrapreso una collaborazione con la ricorrente al fine di permettere ai propri studenti di

effettuare degli stage pratici presso l'azienda (cfr. ricorso, punti H e 3.8.6) e ciò già soltanto perché la convenzione che istituisce tale partenariato (doc. N) è entrata in vigore solo successivamente (1° ottobre 2022) al controllo effettuato dall'UIL (dicembre 2021). Ecco perché non occorre procedere alle audizioni testimoniali sollecitate dalla ricorrente in replica (cfr. supra, consid. 1.2). Del resto, contrariamente a quanto pretende l'insorgente, se è ben vero che le mansioni da svolgere nell'ambito degli stage previsti dalla SUPSI ricalcano per certi versi quelle effettuate dai lavoratori qui in discussione, è altrettanto vero che il focus è posto sulla formazione, tant'è che la convenzione di cui al doc. N, al punto n. 2.2, precisa che l'azienda si impegna a occuparsi della formazione degli studenti SUPSI durante i periodi di stage e ad assumersi la piena responsabilità di un adeguato accompagnamento pedagogico e della valutazione dello studente (lett. a), nonché a considerare lo studente come "soggetto in formazione" offrendogli esperienze formative pertinenti allo specifico periodo di formazione e proponendo delle alternative pedagogiche/organizzative che favoriscano l'apprendimento (lett. d) e a garantire che lo studente venga accompagnato da personale qualificato (lett. e). Già soltanto per questo le modalità dello stage proposto dalla SUPSI non sono paragonabili a quelle dei periodi di lavoro qui oggetto d'esame. 4.5. In definitiva, a giusta ragione le precedenti istanze hanno escluso che i dipendenti in questione potessero essere considerati persone in stage e in formazione ai sensi dell'art. 3 cpv. 1 lett. d LSM e delle relative norme del regolamento e sfuggire al campo di applicazione della LSM. Nelle conclusioni dell'UIL, tutelate dal Governo, non è come visto ravvisabile alcun accertamento manifestamente errato dei fatti, né un uso scorretto della latitudine di giudizio e del potere d'apprezzamento conferito dalle predette norme. Tutte le relative doglianze della ricorrente vanno pertanto respinte. 4.6. Ferme queste premesse, l'importo stipendiario versato (fr. 16'930.65 complessivi) ai 21 citati collaboratori in questione per il periodo oggetto del controllo risulta effettivamente inferiore al salario minimo obbligatorio ai sensi della LSM per il settore economico interessato. Salario che - come indicato dall'UIL - ammonta a fr. 44'192.19 complessivi (secondo gli incontestati calcoli indicati nella tabella allegata alla decisione dell'UIL), con un ammanco complessivo di fr. 27'261.54 (pari a - 61.69%). Ne 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. 7 cpv. 1 LSM, l'autorità cantonale competente può, per infrazioni alla legge o alle disposizioni di applicazione, pronunciare una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a fr. 30'000.-. Il capoverso 2 della medesima disposizione precisa che la sanzione amministrativa è proporzionale all'importo risparmiato dai datori di lavoro o dalle datrici di lavoro e ammonta al 160% della differenza tra il salario dovuto secondo la legge e il salario effettivamente versato; in caso di comprovata integrazione salariale retroattiva, la sanzione può essere ridotta fino al 50% della suddetta differenza salariale. La sanzione comminata dal cpv. 1 della norma corrisponde a quella prevista dall'art. 9 cpv. 2 lett. f della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro dell'8 ottobre 1999 (legge sui lavoratori distaccati; LDist; RS 823.20) per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'art. 360 a del codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220) commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera (cfr. citato Messaggio, ad art. 7, pag. 16). I criteri per la commisurazione della sua entità (cpv. 2) ricalcano del resto le raccomandazioni emanate dalla Segreteria di Stato

dell'economia (SECO) - l'ultima volta il 24 ottobre 2022 - in materia di violazioni alla LDist (cfr. in particolare il punto n. 1.4 che rimanda al punto n. 1.2; cfr. pure STA 52.2023.456 del 27 febbraio 2024 consid. 3.2). 5.2. In concreto, il Governo ha confermato la sanzione di fr. 30'000.- inflitta dall'UIL tenendo conto dell'importo (fr. 27'261.54) risparmiato dalla datrice di lavoro, in base all'art. 7 cpv. 2 prima frase LSM, ritenendola adeguata alla gravità oggettiva dell'infrazione commessa e alla colpa della ricorrente. La conclusione non presta il fianco a critiche. Contrariamente a quanto pretende la ricorrente non è ravvisabile alcuna ragione per soprassedere all'inflizione di una sanzione, segnatamente per motivi riconducibili all'assenza di una base legale in senso formale o sufficientemente precisa, come visto infondati. Sanzione che, analogamente a quanto avviene nell'ambito della LDist (cfr. la formulazione analoga dell'art. 9 cpv. 2 LDist; cfr. pure Messaggio citato, ad art. 7, pag. 16), mira a garantire la credibilità della LSM, il rispetto dei salari minimi e il versamento retroattivo dei salari dovuti (cfr., per analogia, Messaggio del 2 marzo 2012 concernente la legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, in: FF 2012, 3035; cfr. pure STA 52.2020.294 del 16 novembre 2020 consid. 4.3; Rapporto del 31 maggio 2024 dell'Istituto di ricerche economiche dell'Università della Svizzera italiana [IRE] sugli impatti del salario minimo in Ticino, allegato al citato Messaggio n. 8444, pag. 55 e 58). Ciò posto, non avendo preteso di avere coperto l'ammanto salariale, l'insorgente non può beneficiare di una riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 7 cpv. 2 seconda frase LSM. Nemmeno può prevalersi della collaborazione prestata all'autorità, ritenuto come la stessa costituisca un obbligo legale ai sensi degli art. 6 cpv. 2 e 8 cpv. 1 lett. b LSM. Neppure il fatto che la crisi legata alla diffusione del virus Covid-19 abbia avuto ripercussioni particolarmente gravose per gli operatori attivi nel settore dell'organizzazione di eventi (cfr. replica, pag. 14) soccorre la ricorrente. Ancorché corrispondente al massimo comminato in caso di infrazione alle disposizioni sui salari minimi e seppur determinata in maniera schematica, la sanzione inflitta risulta comunque rispettosa del principio della proporzionalità, tiene debitamente conto dell'importante gravità oggettiva dell'infrazione rimproverata alla ricorrente (che ha riguardato ben 21 dipendenti che sono stati retribuiti con uno stipendio mensile inferiore di oltre la metà a quanto dovuto, permettendole un risparmio di quasi fr. 30'000.-), nonché del grado di colpa ad essa ascrivibile (pur considerando l'assenza di precedenti a suo carico, a fronte del fatto che il quadro legale era chiaro e inequivocabile). 6. 6.1. Sulla base delle considerazioni che precedono, il ricorso dev'essere respinto. 6.2. Dato l'esito, la tassa di giustizia (art. 47 cpv. 1 LPAm) è posta a carico della ricorrente, secondo soccombenza. Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide:

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