Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

2C 58/2013

Sentenza dell'11 agosto 2014

II Corte di diritto pubblico

Composizione
Giudici federali Zünd, Presidente,
Seiler, Donzallaz, Stadelmann, Kneubühler,
Cancelliera Ieronimo Perroud.

Partecipanti al procedimento
A._____ Srl,
patrocinata dall'avv. Costantino Delogu,
ricorrente,

contro

Dipartimento delle finanze e dell'economia del Cantone Ticino, Ufficio dell'ispettorato del lavoro, 6501 Bellinzona,
Consiglio di Stato del Cantone Ticino,
Residenza governativa, 6500 Bellinzona.

Oggetto
Infrazione alla 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),

ricorso contro la sentenza emanata il 26 novembre 2012 dal Tribunale amministrativo del Cantone Ticino.

Fatti:

A.
La A._____Srl, con sede a V._____ (Italia), si è vista appaltare nel 2011 diversi lavori edili sul cantiere B._____ SAä W._____. La copertura in legno della costruzione è stata poi subappaltata alla C._____ Srl, con sede a X._____ (Italia). Quest'ultima società ha notificato all'autorità competente ticinese nove lavoratori distaccati dal 1°giugno al 1°luglio 2011.

B.
Nell'ambito di un controllo effettuato il 15 giugno 2011 sul cantiere da un ispettore della divisione sicurezza sul lavoro della SUVA, è apparso che le dovute misure di sicurezza a tutela dei lavoratori non erano state attuate. Con decisione preventiva pronunciata il 16 giugno 2011 nei confronti della A._____ Srl, cresciuta in giudicato incontestata, la SUVA ha ordinato all'impresa di ripristinare la sicurezza sul cantiere, rilevando che malgrado precedenti scritti concernenti l'obbligo d'installare misure di sicurezza collettive sui cantieri affidatile e poi da lei subappaltati, ancora una volta essa non vi aveva provveduto, segnatamente non era stato montato un ponteggio con relativo sporto da lattoniere. Le ha poi rimproverato di non avere preventivamente informato il subappaltatore in merito alle misure di sicurezza a suo tempo comunicatele e l'ha resa attenta a quanto prescritto

dall'art. 3 dell'ordinanza sulla sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori nei lavori di costruzione del 29 giugno 2005 (Ordinanza sui lavori di costruzione, OLCostr; RS 832.311.141), da lei ampiamente disatteso. Con decisione in seguito a pericolo grave e imminente di medesima data e anche lei cresciuta in giudicato incontestata, la SUVA ha parimente ordinato alla C._____ Srl di sospendere i lavori e di ripristinare la sicurezza sul cantiere, segnatamente: a) di montare un ponte da lattoniere ai sensi dell'art. 47 OLCostr, la cui protezione laterale, a dipendenza della pendenza del tetto, doveva essere installata come parete di protezione da copritetto (art. 48 OLCostr); b) di montare ai bordi dei tetti le protezioni laterali, formate da correnti superiori e da correnti intermedi (art. 28 e 29 cpv. 5 OLCostr); c) di montare le necessarie reti di sicurezza e/o i ponteggi di ritenuta (impalcati; art. 19 OLCostr).
Osservando, in entrambe le decisioni, che le costatazioni dell'ispettore e le misure ordinate erano state discusse per telefono, rispettivamente a voce con un responsabile della ditta e i lavoratori interessati, la SUVA, vista la situazione di pericolo accertata, ha deciso che era vietato lavorare nelle zone esposte a rischio, salvo per quanto riguardava la struttura portante (per la C._____ Srl), fintantoché le carenze riscontrate non venissero eliminate. Il medesimo giorno la sicurezza sul cantiere è stata ristabilita.

C.
Il 13 luglio 2011 l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro del Dipartimento ticinese delle finanze e dell'economia (di seguito: Ufficio dell'ispettorato del lavoro) ha intimato alla A._____ Srl un rapporto di contravvenzione, prospettandole l'adozione di una sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 9 cpv. 2 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 mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e protezione della salute (assenza del ponteggio con relativo supporto da lattoniere) e mancata preventiva informazione del subappaltatore circa la necessità di adottare le dovute misure di sicurezza. La ditta non si è determinata.
Il 21 settembre 2011, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha vietato alla A._____ Srl, e per essa al suo direttore E.Z. nonché ai dipendenti della ditta, di prestare servizi in Svizzera per un periodo di 4 anni a decorrere dalla crescita in giudicato della decisione. La stessa è stata presa in applicazione degli artt. 82 e 112 della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni del 20 marzo 1981 (LAINF; RS 832.20), 49 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali del 19 dicembre 1983 (OPI; RS 832.30), 2 cpv. 1 lett. d, 5, 7, 9 cpv. 2 lett. b LDist e, infine, dell'ordinanza federale sui lavoratori distaccati in Svizzera del 21 maggio 2003 (ODist; 823.201).
La medesima sanzione è stata pronunciata lo stesso giorno nei confronti della C._____ Srl, la quale come subappaltatrice si era resa direttamente protagonista delle infrazioni constatate.
La decisione è stata confermata su ricorso dal Consiglio di Stato ticinese il 1°febbraio 2012.

D.
Adito tempestivamente, il Tribunale cantonale amministrativo ha parzialmente accolto il gravame della A._____ Srl il 26 novembre 2012 e ha riformato la risoluzione governativa nel senso che il divieto di prestare servizi in Svizzera è stato limitato a 2 anni e 6 mesi. Innanzitutto, i giudici cantonali hanno ricordato che secondo la LDist devono essere garantite, tra l'altro, ai lavoratori distaccati le condizioni lavorative prescritte nelle leggi federali (art. 2 cpv. 1 lett. d LDist), ciò che implica l'attuazione di specifiche misure di sicurezza sui cantieri (artt. 3 cpv. 1 e 3, 18, 19 cpv. 1, 28 cpv. 1, 29 nonché 48 cpv. 3 e 5 OLCostr) e il loro rispetto da parte dei datori di lavoro (art. 1 cpv. 1 OPI); in caso di subappalto, l'aggiudicatario deve assicurarsi che il subappaltatore le esegua (art. 3 cpv. 4 OLCostr). In seguito hanno elencato le sanzioni legali previste, ossia la multa amministrativa fino a fr. 5'000.– in caso di lievi infrazioni e il divieto fatto al datore di lavoro di offrire i suoi servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni per gravi infrazioni (art. 9 cpv. 2 lett. a e b LDist). Valutando il caso concreto e dopo avere brevemente riepilogato la fattispecie, il Tribunale cantonale
amministrativo, dopo avere negato che fossero stati disattesi l'art. 2 dell'Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea e i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC; RS 0.142.112.681) e la libertà economica garantita dall'art. 27 Cost., è giunto alla conclusione che il provvedimento querelato, di per sé giustificato, risultava tuttavia sproporzionato nella sua durata dato che l'infrazione effettivamente contestata all'impresa insorgente era in concreto una sola, cioè la mancata installazione di un ponteggio con relativo sporto da lattoniere.

E.
Il 18 gennaio 2013 la A._____ Srl ha presentato dinanzi al Tribunale federale un ricorso in materia di diritto pubblico, con il quale chiede che la sentenza cantonale sia annullata e riformata nel senso che la decisione 21 settembre 2011 dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro venga annullata; in via subordinata domanda che la causa sia rinviata all'autorità precedente affinché assuma le prove da lei chieste ed emani un nuovo giudizio. Fa valere, in sintesi, una violazione degli artt. 8, 27, 29 e 36 Cost. nonché 2 ALC.
Chiamati ad esprimersi il Consiglio di Stato si è rimesso al giudizio di questa Corte, mentre l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha chiesto la reiezione del ricorso. Il Tribunale cantonale amministrativo, senza formulare osservazioni, si è riconfermato nelle conclusioni della propria sentenza, mentre la Segreteria di Stato all'economia (SECO) non si è espressa.

F.
Con decreto presidenziale del 26 febbraio 2013 è stata respinta l'istanza di conferimento dell'effetto sospensivo contenuta nel ricorso.

Diritto:

1.

1.1. Il Tribunale federale esamina d'ufficio e con piena cognizione la sua competenza (art. 29 cpv. 1 LTF), rispettivamente l'ammissibilità dei gravami che gli vengono sottoposti (DTF 137 I 371 consid. 1 pag. 372 e rinvio).

1.2. Di carattere finale (art. 90 LTF), la decisione contestata è stata emanata da un'autorità di ultima istanza cantonale con natura di tribunale superiore (art. 86 cpv. 1 lett. d e cpv. 2 LTF) e riguarda una causa di diritto pubblico (art. 82 LTF) che non ricade sotto alcuna delle eccezioni previste dall'art. 83 LTF. Presentato in tempo utile (art. 100 cpv. 1 LTF) e nella forma prescritta dalla legge (art. 42 LTF) dalla destinataria dell'atto impugnato, che ha un interesse degno di protezione all'annullamento del medesimo (art. 89 LTF), il ricorso in materia di diritto pubblico è quindi di massima ammissibile.

1.3. Con tale rimedio può, tra l'altro, essere censurata la violazione del diritto federale (art. 95 lett. a LTF), nozione che comprende i diritti costituzionali dei cittadini (DTF 133 III 446 consid. 3.1 pag. 447). Rispettate le condizioni prescritte dall'art. 42 cpv. 2 LTF, il Tribunale federale applica comunque il diritto d'ufficio (art. 106 cpv. 1 LTF) e può accogliere o respingere un ricorso anche per motivi diversi da quelli invocati o su cui si è fondata l'autorità precedente (DTF 133 II 249 consid. 1.4.1 pag. 254). Esigenze più severe valgono invece in relazione alla denuncia della violazione di diritti fondamentali. Il Tribunale federale esamina infatti simili censure solo se l'insorgente le ha sollevate e motivate in modo preciso (art. 106 cpv. 2 LTF; DTF 134 II 244 consid. 2.2 pag. 246 e riferimenti).

1.4. Per quanto riguarda i fatti, il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sull'accertamento svolto dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF). Esso può scostarsene solo se è stato eseguito in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF o in modo manifestamente inesatto, ovvero arbitrario (art. 105 cpv. 2 LTF; DTF 133 II 249 consid. 1.2.2 pag. 252). L'eliminazione del vizio indicato deve inoltre poter influire in maniera determinante sull'esito della causa (art. 97 cpv. 1 LTF), aspetto che, insieme a quello dell'asserito arbitrio, compete al ricorrente sostanziare.

2.

2.1. La ricorrente lamenta la violazione del suo diritto di essere sentita (art. 29 Cost.), per il fatto che la Corte cantonale ha rifiutato di sentire i testi proposti nonché di procedere ad un contraddittorio tra le parti e le autorità coinvolte allorché, secondo lei, questi mezzi di prova erano necessari e imprescindibili per valutare correttamente i rapporti contrattuali tra le società implicate, la dinamica degli avvisi e degli eventi contestualmente

alla segnalazione delle situazioni di pericolo e l'atteggiamento da lei assunto verso la SUVA e l'Ispettorato del lavoro. Sostiene che detto rifiuto le ha illecitamente impedito di apportare prove, segnatamente riguardo al fatto che aveva demandato i lavori alla D._____ Srl, che a sua volta li aveva subappaltati alla C._____ Srl e che, quindi, destinataria della pronuncia impugnata non doveva essere lei, bensì la D._____ Srl. Conclude affermando che la Corte cantonale, la quale le ha rimproverato di non avere fornito elementi probatori ma ha respinto nel contempo le sue richieste di prova e si è pronunciata sulla sola base degli atti senza espletare alcuna istruttoria, ha leso i suoi diritti di parte, è incorsa nell'arbitrio nonché ha accertato in modo errato e insufficiente i fatti.

2.2. Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost., comprende tra l'altro il diritto per la parte interessata di consultare l'incarto, di offrire mezzi di prova su punti rilevanti e di esigerne l'assunzione, di partecipare alla stessa e di potersi esprimere sulle relative risultanze nella misura in cui possano influire sulla decisione (DTF 135 II 286 consid. 5.1 pag. 293). Tale diritto non impedisce tuttavia all'autorità cantonale di procedere ad un apprezzamento anticipato delle prove richieste e di rinunciare ad assumerle, se è convinta che non possono condurla a modificare la sua opinione (DTF 136 I 229 consid. 5.3 pag. 236 con rinvii). Nell'ambito di questa valutazione, le spetta un vasto margine di apprezzamento e il Tribunale federale interviene solo in caso di arbitrio (sulla nozione d'arbitrio DTF 137 I 58 consid. 4.1.2 pag. 62).

2.3. Pronunciandosi sull'asserito coinvolgimento della D._____ Srl quale prima subappaltatrice, la Corte cantonale ha in primo luogo ricordato che ai sensi dell'art. 5 LDist incombe all'appaltatore primario obbligare contrattualmente il subappaltatore a rispettare la normativa determinante e che, se ciò non avviene, l'appaltatore primario può allora vedersi infliggere le sanzioni di cui all'art. 9 LDist. Ha poi osservato che, nella sua qualità di appaltante delle opere in questione, era nell'interesse della ricorrente provare e documentare sin dall'inizio l'esistenza di un contratto di subappalto concluso con la citata ditta nonché l'adempimento dei propri obblighi d'informazione nei suoi confronti. Ora, l'insorgente non aveva fornito alcuna prova documentale, meno che meno il contratto di subappalto concluso, allorché sin dall'inizio del procedimento essa aveva avuto la possibilità di esprimersi per iscritto e di presentare un'eventuale documentazione atta a liberarla dalle proprie responsabilità sul piano amministrativo. Senza poi dimenticare che nello scambio di corrispondenza avuto con la SUVA e l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro l'interessata non aveva mai accennato ad un eventuale subappalto alla D._____ Srl. I
giudici ticinesi hanno poi precisato che sebbene vigeva il principio inquisitorio, incombeva alla parte che voleva dedurre un diritto da una circostanza di fatto da lei avanzata provarlo. Nel caso specifico spettava alla ricorrente fornire la prova, producendo la documentazione in suo possesso, sia del primo subappalto che del fatto che essa aveva contrattualmente obbligato la subappaltatrice a rispettare le disposizioni legali in materia di sicurezza. L'interessata non avendo mai prodotto alcunché, non era pertanto dato da vedere, secondo il Tribunale cantonale amministrativo, quali elementi utili per il giudizio l'audizione di testi e il contraddittorio tra le parti avrebbero potuto portare, senza poi negligere che non risultava dagli atti una notifica di lavoratori distaccati da parte della D._____ Srl, ciò che rafforzava i dubbi concernenti la sua presenza sul cantiere in esame. Infine ha osservato che nemmeno nei confronti della C._____ Srl la ricorrente era stata in grado di dimostrare l'adempimento dei propri obblighi legali imposti dall'art. 5 LDist, dato che non aveva prodotto il contratto di subappalto concluso con questa ditta, documento dal quale poteva emergere che l'aveva effettivamente invitata a rispettare,
tra l'altro, le prescrizioni in materia di sicurezza sui cantieri.

2.4. La ricorrente non fornisce alcuna spiegazione su questi elementi, segnatamente sul fatto che non ha prodotto il contratto di subappalto firmato con la D._____ Srl - non avendo peraltro mai preteso che tale subappalto fosse stato solo verbale - o una dichiarazione scritta della pretesa società subappaltatrice che confermi le proprie allegazioni oppure un documento atto a comprovare la presenza degli impiegati della stessa sul cantiere. Lo stesso dicasi per quanto concerne il suo obbligo d'impegnare contrattualmente la C._____ Srl a rispettare le disposizioni legali in materia di sicurezza sui cantieri. In difetto di un qualunque documento o di una pezza giustificativa - la cui produzione può essere richiesta per legge (cfr. art. 5 cpv. 3 LDist) - attestante l'esistenza di relazioni contrattuali tra le imprese e il rispetto delle disposizioni legali determinanti allorché, come già accennato, la ricorrente ha avuto più volte la possibilità di produrne nel corso della procedura cantonale, il Tribunale

cantonale amministrativo, sulla base di un apprezzamento anticipato delle prove e visti gli argomenti esposti in precedenza, qui condivisi, poteva senza arbitrio giudicare le prove litigiose ininfluenti ai fini del giudizio e quindi rifiutare di assumerle. Su questo punto la censura si rivela priva di pertinenza e, come tale, va respinta.

3.

3.1. A parere della ricorrente il fatto che, per la medesima infrazione, il datore di lavoro domiciliato in Svizzera sia punito con un aumento dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni (art. 66 OPI), ossia una sanzione di carattere pecuniario, laddove il datore di lavoro la cui situazione è disciplinata dall'Accordo sulla libera circolazione può vedersi interdire di fornire prestazioni sul territorio svizzero per un periodo fino a cinque anni, disattende il principio della parità di trattamento, l'art. 2 ALC e l'art. 5 Allegato I ALC. Il primo disposto convenzionale vieta infatti che i cittadini di una parte contraente che soggiornano legalmente sul territorio di un'altra parte contraente siano oggetto di discriminazione fondata sulla nazionalità, ciò che sarebbe il caso in concreto siccome vige un trattamento differenziato per le imprese svizzere e quelle straniere. Mentre il secondo prevede che solo misure giustificate, tra l'altro, da motivi di ordine pubblico possono limitare i diritti conferiti dall'ALC, motivi tuttavia inesistenti in concreto secondo l'interessata.

3.2. Richiamandosi ai materiali legislativi, la ricorrente adduce poi che la sanzione contestata è stata introdotta per potere agire efficacemente contro i datori di lavoro comunitari che non pagano le multe loro inflitte in Svizzera e continuano ciononostante a lavorarvi, ciò che però non è manifestamente il suo caso. Sostiene infatti di avere sempre avuto un comportamento impeccabile e che può esserle addebitata un'unica violazione della legge, quella all'origine della presente vertenza; lasciare intendere, come fatto dalla Corte cantonale, che è recidiva è del tutto errato. Ribadisce poi che se fossero stati sentiti i testi da lei proposti questo errore avrebbe potuto essere corretto. Afferma in seguito che, per prassi della Corte di giustizia delle Comunità europee, un comportamento non può essere considerato grave se nei confronti della stessa condotta manifestata dai propri cittadini non sono adottate misure coercitive o altre misure concrete ed effettive al fine di contrastarlo - ciò che sarebbe il caso in concreto - senza dimenticare che sempre la Corte di giustizia ritiene che la violazione di disposizioni nazionali inerenti all'entrata, al soggiorno e all'attività lucrativa non permette di emanare misure limitanti la
libera circolazione delle persone. Premesse queste considerazioni l'interessata ritiene il provvedimento litigioso sproporzionato, una sanzione pecuniaria apparendo, secondo lei, più idonea, dato che ha commesso un'unica violazione, senza dimenticare che la situazione di sicurezza è stata immediatamente ripristinata. La decisione querelata è quindi costitutiva di una grave disparità di trattamento, urta con i principi del divieto di discriminazione e della proporzionalità e viola la sua libertà economica.

4.

4.1. È indubbio che la ricorrente, impresa con sede in Italia, che si è vista aggiudicare, per una durata inferiore a 90 giorni all'anno, dei lavori su un cantiere in Ticino, beneficia della qualità di prestatore di servizi ai sensi dell'ALC (cfr. art. 1 lett. b e 5 cpv. 1 ALC nonché art. 18 Allegato I ALC; vedasi anche Messaggio concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e la CE del 23 giugno 1999 in: FF 1999 5092, segnatamente pag. 5116 n. 147.2).

4.2. Uno degli obiettivi dichiarati dall'art. 1 ALC è l'agevolazione della prestazione di servizi sul territorio delle parti contraenti, segnatamente la liberalizzazione della prestazione di servizi di breve durata (lett. b). Giusta l'art. 5 cpv. 1 ALC, fatti salvi altri accordi specifici tra le parti contraenti relativi alla prestazione di servizi, un prestatore di servizi, comprese le società conformemente alle disposizioni dell'Allegato I, gode del diritto di fornire sul territorio dell'altra parte contraente un servizio per una prestazione di durata non superiore a 90 giorni di lavoro effettivo per anno civile (cosiddetta libera prestazione dei servizi attiva). Il capoverso 2 stabilisce le condizioni alle quali un prestatore di servizi beneficia del diritto di ingresso e di soggiorno sul territorio dell'altra parte contraente, mentre il capoverso 3 disciplina la situazione delle persone fisiche di uno Stato membro della Comunità europea o della Svizzera che si recano nel territorio di una parte contraente unicamente in veste di destinatari di servizi (cosiddetta libera prestazione dei servizi passiva). Il capoverso 4 precisa poi che i

diritti di cui al presente articolo sono garantiti conformemente alle disposizioni degli Allegati I, II e III.

4.3. La prestazione di servizi è regolata in maniera più dettagliata in particolare alla cifra IV dell'allegato I (cfr. art. 15 ALC). Questa cifra comprende gli artt. 17 a 23, i quali trattano innanzitutto del prestatore di servizi. L'art. 17 lett. a vieta qualsiasi limitazione a una prestazione di servizi transfrontaliera sul territorio di una parte contraente, che non superi 90 giorni di lavoro effettivo per anno civile, mentre l'art. 17 lett. b concerne l'ingresso e il soggiorno dei prestatori di servizi e l'art. 23 tratta dei destinatari di servizi. Da parte sua l'art. 22 cpv. 2 riserva alle parti contraenti il diritto di adottare delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che prevedono l'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione ai lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi. Ciò è stato voluto per ovviare ai rischi di dumping sociale e salariale che potevano essere causati dal distacco di lavoratori in Svizzera da parte di prestatori di servizi europei (FF 1999 5347 lett. b). Ed è sulla base di questa riserva che è stata adottata la legge sui lavoratori distaccati (causa 2C 714/2010 del 14 dicembre 2010 consid. 3.1 in fine con riferimenti giurisprudenziali) la quale,
oltre ad attuare quanto disciplinato dall'art. 9 cpv. 1 Allegato I ALC, considera anche espressamente la Direttiva 96/71/CE (FF 1999 5347 § 2), come peraltro imposto dall'art. 22 cpv. 2 Allegato I ALC combinato con l'art. 16 cpv. 1 ALC.
Al riguardo occorre rammentare che, al fine di garantire una situazione giuridica parallela tra gli Stati membri della Comunità europea e tra essi e la Svizzera (scopo enunciato all'art. 16 cpv. 1 ALC), soltanto in presenza di seri motivi il Tribunale federale si scosta dall'interpretazione data dalla Corte di giustizia delle Comunità europee ([CGCE], diventata la Corte di giustizia dell'Unione europea [CGUE], di seguito: Corte di giustizia) alle regole dell'UE pertinenti per l'Accordo sulla libera circolazione, quando le stesse sono state promulgate dopo la data della firma di detto Accordo (cioè il 21 giugno 1999; DTF 140 II 112 consid. 3.2 pag. 117; 139 II 393 consid. 4.1.1 pag. 397; 136 II 65 consid. 3.1 pag. 70 seg., 5 consid. 3.4 pag. 12, tutte con numerosi riferimenti).

4.4. La Direttiva 96/71/CE obbliga, tra l'altro, gli Stati membri a coordinare le loro legislazioni al fine di garantire ai lavoratori distaccati un nucleo di regole vincolanti di protezione (considerazioni 13 e 14 Direttiva 96/71/CE) fissate, nello Stato membro sul territorio del quale viene svolto il lavoro a carattere temporaneo, attraverso, tra l'altro, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative; in questo nucleo figura, segnatamente, la sicurezza sul lavoro (art. 3 n. 1, comma 1, lett. e Direttiva 96/71/CE). Detta Direttiva dispone poi che incombe agli Stati membri adottare misure adeguate in caso di inosservanza della stessa (art. 5 n. 1 Direttiva 96/71/CE), ciò al fine di garantire la protezione dei lavoratori distaccati e il rispetto dell'interesse generale. In particolare devono vigilare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi ivi previsti (art. 5 n. 2 Direttiva 96/71/CE). Essa delega agli Stati membri il compito d'istituire le procedure adeguate per attuare le condizioni minime di lavoro nonché salariali, ma non specifica nulla riguardo al tipo di misure di esecuzione e alle sanzioni da infliggere in caso di inosservanza del nucleo di regole imperative di cui impone il rispetto. Gli Stati membri fruiscono pertanto di un ampio potere discrezionale per quanto riguarda la definizione di forma e modalità delle misure e delle procedure da adottare (sentenze del 12 ottobre 2004 C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG, Racc. 2004 I-9555 punto 30; del 7 ottobre 2010 C-515/08 Dos Santos Palhota e altri, Racc. 2010 I-09133 punto 27), le quali devono comunque in ogni momento rispettare i principi fondamentali del diritto comunitario, di cui fanno parte il principio della proporzionalità e il divieto di discriminazione (citata sentenza Dos Santos Palhota e altri, punto 29).
Già prima della promulgazione della Direttiva 96/71/CE, la Corte di giustizia ha giudicato che il diritto comunitario non osta a che gli Stati membri estendano l'applicazione delle loro leggi o dei contratti collettivi di lavoro anche alle persone che svolgono un lavoro temporaneo nel loro territorio e d'imporre l'osservanza di queste norme con i mezzi adeguati (sentenze del 27 marzo 1990 C-113/89 Rush-Portuguesa Lda, Racc. 1990 I-01417 punto 18; del 9 agosto 1994 C-43/93 Vander Elst, Racc. 1994 I-03803 punto 23), a condizione che l'applicazione di detti mezzi nei confronti dei prestatori di servizi fosse idonea a raggiungere lo scopo perseguito e non andasse oltre a quanto necessario a tal fine (citata sentenza Rush-Portuguesa Ld a, punto 17).

4.5. Sia le disposizioni dell'ALC (art. 2 ALC, artt. 5 e 9 cpv. 1 Allegato I ALC) che quelle del Trattato che istituisce la Comunità europea (Trattato CE, TCE) e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Trattato

FUE, TFUE) relative alle libertà fondamentali, di cui fa parte la prestazione di servizi, vietano qualsiasi misura che intralcia o rende meno interessante l'esercizio delle citate libertà fondamentali (cfr. per la prestazione di servizi gli artt. 56 n. 1 TFUE [ex art. 49 TCE]e 57 n. 2 TFUE [ex art. 50 TCE]; Roland Bieber/Francesco Maiani, Précis de droit européen, 2a ed., 2011, pag. 188 seg., Sezione 3), in particolare qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità (cfr. art. 2 ALC, art. 18 TFUE, ex art. 12 TCE) che sia diretta oppure indiretta (per un esposto più dettagliato su questo tema vedasi Bieber/Maiani, op. cit., pag. 177 segg., segnatamente pag. 178 segg.). Ai sensi della giurisprudenza europea sono tuttavia ammissibili restrizioni fondate su ragioni imperative d'interesse generale, qualora tale interesse non sia tutelato da norme cui il prestatore è soggetto nello Stato membro in cui risiede, e purché, in tal caso, esse siano idonee a garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito e non
vadano al di là di ciò che è necessario per raggiungerlo (Karl Riesenhuber, Europäisches Arbeitsrecht, 2009, pag. 84 seg. n. 64; Bieber/Maiani, op. cit., pag. 180 § 3, 191 § 2 e riferimenti nonché art. 5 Allegato I ALC; citata sentenza Wolff & Müller GmbH & Co. KG, punto 34; sentenza del 24 gennaio 2002 C-164/99 Portugaia Construções Ldª, Racc. 2002 I-00787 punto 19). Al riguardo si può rilevare che sono stati ritenuti motivi imperativi d'interesse generale la protezione del lavoratore distaccato (citate sentenze Wolff & Müller GmbH & Co.e Portugaia Construções Ldª, punto 35, rispettivamente 22) e quella del lavoratore dello Stato membro ospitante contro il dumping salariale e sociale (sentenza del 18 dicembre 2007 C-341/05 Laval, Racc. 2007 I-11767 punto 103) così come quella dell'impresa locale contro la concorrenza sleale provocata dal versamento di salari inferiori a quello minimo (citata sentenza Wolff & Müller GmbH & Co. KG, punto 41; vedasi anche Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 3a ed., 2011, pag. 39 punto 77; Riesenhuber, op. cit., pag. 84 n. 66).

4.6. La legge sui lavoratori distaccati (LDist), adottata in virtù della riserva di cui all'art. 22 cpv. 2 Allegato I ALC e che riprende largamente la Direttiva 96/71/CE, ha per obiettivo principale di attuare, nel diritto interno, gli artt. 2 ALC (divieto della discriminazione fondata sulla nazionalità) e 9 cpv. 1 Allegato I ALC (parità di trattamento). L'art. 1 LDist enuncia l'oggetto della legge, definisce il concetto di lavoratore distaccato ed elenca i casi d'applicazione, mentre l'art. 2 LDist definisce i parametri che vanno applicati ai lavoratori distaccati allo scopo di garantire loro condizioni lavorative e salariali minime; al riguardo va precisato che la lista dei settori considerati corrisponde a quella della direttiva 96/71/CE (FF 1999 5354 n. 276.21 ad art. 2). L'art. 9 LDist disciplina invece le sanzioni previste per le infrazioni alla legge, che vengono pronunciate dall'autorità cantonale competente (cpv. 1), in particolare una multa amministrativa fino a fr. 5'000.– in caso di infrazioni di lieve entità all'art. 2 o agli art. 3 e 6 (cpv. 2 lett. a), nonché, in caso di infrazioni gravi all'art. 2, per infrazioni ai sensi dell'art. 12 cpv. 1 o per il mancato pagamento dell'importo della sanzione amministrativa
passata in giudicato (cpv. 2 lett. b), il divieto di offrire i propri servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni (...).

5.

5.1. Nel caso concreto è incontestato che sono state lese le prescrizioni legali contenute nell'ordinanza sui lavori di costruzioni, che prevedono l'attuazione di specifiche misure di sicurezza sui cantieri al fine di garantire la protezione dei lavoratori, le quali devono essere osservate da tutti i datori di lavoro (art. 1 cpv. 1 OPI), ciò che ha comportato l'emanazione di sanzioni (art. 2 cpv. 1 lett. d combinato con l'art. 9 LDist), segnatamente un divieto di prestare i propri servizi in Svizzera per un periodo di due anni e sei mesi. La ricorrente non rimette in discussione la legalità della sanzione, ma sostiene che non si baserebbe su interessi pubblici sufficienti e che disattenderebbe il principio di non discriminazione sancito dall'art. 2 ALC in quanto questo genere di misure colpirebbe unicamente i datori di lavoro e le ditte europei, ossia coloro che non risiedono e non hanno sede in Svizzera (di seguito: i datori di lavoro s̈tranieri)̈.

5.2. È indubbio che la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro fa parte delle regole imperative di protezione elencate all'art. 3 Direttiva 96/71/CE che devono essere garantite dagli Stati membri e che sono state riprese dalla Legge sui lavoratori distaccati (art. 2 cpv. 1 lett. d LDist). Al riguardo va rammentato che nella propria prassi la Corte di giustizia ha riconosciuto la tutela dei lavoratori (sentenze del 17 dicembre 1981 279/80 Webb, Racc. 1981 pag. 3305 punto 19; del 3 febbraio 1982 62/81 e 63/81 Seco e Desquenne & Giral,

Racc. 1982 pag. 223 punto 14 e citata sentenza Rush Portuguesa Lda, punto 18), inclusa la tutela dei lavoratori nel settore edilizio (sentenza del 28 marzo 1996 C-272/94 Guiot, Racc. 1996 I-01905 punto 16), come motivo imperativo di interesse generale suscettibile di giustificare una restrizione alla libera prestazione dei servizi. È quindi chiaro che vi è un interesse pubblico sufficiente affinché detta regola venga ossequiata ed attuata e la sua mancata osservanza sanzionata, nel rispetto delle esigenze poste dalla prassi europea, ossia che la restrizione appaia idonea a garantire il conseguimento dello scopo perseguito (tutela dei lavoratori) e non vada oltre quanto necessario per il
suo raggiungimento (sentenza del 7 ottobre 2010 C-515/08 Vítor Manuel dos Santos Palhota e altri, Racc. 2010 I-09133 punti 47-49; cfr. pure Jean-Guy Huglo, Liberté d'établissement et libre prestation de services, in: Revue trimestrielle de droit européen, RTD eur. 36 [2000]pag. 727 segg., segnatamente 734 § 2 e rinvii). Occorre poi rammentare che, come già accennato in precedenza, in virtù dell'art. 3 n. 1 Direttiva 96/71/CE la Svizzera ha l'obbligo di applicare con efficacia le disposizioni protettive previste a favore dei lavoratori indigeni anche nei confronti dei lavoratori distaccati, vigilando in particolare affinché questi e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla Direttiva (art. 5 n. 2 Direttiva 96/71/CE). Se ne può quindi dedurre che le misure instaurate sulla base dell'art. 5 n. 1 Direttiva 96/71/CE devono essere attuate con lo stesso rigore di quelle previste dalla legislazione interna a favore dei lavoratori nazionali.

5.3. In merito alla censurata disparità di trattamento fatta valere dalla ricorrente con riferimento ai provvedimenti che possono essere pronunciati nei confronti dei datori di lavoro svizzeri o residenti in Svizzera (di seguito: datori di lavoro nazionali o indigeni) e datori di lavoro assoggettati all'Accordo sulla libera circolazione, va osservato quanto segue.
Contrariamente a quanto affermato dalla ricorrente, la legislazione svizzera - sia federale che cantonale - non contempla unicamente un aumento del premio per l'assicurazione contro gli infortuni (art. 66 OPI, 92 cpv. 3 LAINF) nei confronti dei datori di lavoro indigeni che non osservano le disposizioni in materia di protezione dei lavoratori. Nel nostro Paese le infrazioni commesse contro la sicurezza dei lavoratori vengono punite di conseguenza. In effetti, ai sensi dell'art. 112 LAINF, unitamente all'art. 333 cpv. 2 lett. c CP (RS 311.0), c̈hiunque, in qualità di datore di lavoro, contravviene intenzionalmente o per negligenza alle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (...), è punito con una pena pecuniaria sino a 180 aliquote giornaliere di 3'000 franchi al massimo, per quanto non si tratti di un crimine o di un delitto punibile con una pena più grave secondo il Codice penale svizzero. Allo stesso modo la legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (LL; RS 822.11) prevede che il datore di lavoro che viola, tra l'altro, le prescrizioni in materia di protezione della salute nel lavoro intenzionalmente o per negligenza (art. 59 cpv.
1 lett. a LL; il secondo capoverso dichiarando applicabile l'art. 6 della legge federale del 22 marzo 1974 sul diritto penale amministrativo; RS 313.0.), può essere punito con una pena pecuniaria sino a 180 aliquote giornaliere (art. 61 cpv. 1 LL). Oltre al fatto che si tratta di reati perseguibili d'ufficio, non va dimenticato che il datore di lavoro è tenuto per legge ä prendere i provvedimenti necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore (cfr. art. 328 cpv. 2 CO, art. 82 cpv. 1 LAINF, art. 6 cpv. 2 LL).
Per quanto concerne più specificatamente le commesse pubbliche, la legislazione in materia prevede l'esclusione delle imprese dalla procedura d'aggiudicazione, rispettivamente la revoca della medesima in caso di mancato rispetto delle disposizioni concernenti la sicurezza dei lavoratori. In effetti, la legge federale sugli acquisti pubblici del 16 dicembre 1994 (LAPub; RS 172.056.1) e relativa ordinanza (OAPub ; RS 172.056.11), la legge ticinese sulle commesse pubbliche del 20 febbraio 2001 (LCPubb; RL/TI 7.1.4.1), il Concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 25 novembre 1994/15 marzo 2001 (CIAP; RL/TI 7.1.4.1.3.) e il regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del Concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubbl/CIAP; RL/TI 7.1.4.1.6), oltre a prescrivere che le aggiudicazioni devono avvenire unicamente nei confronti di offerenti che garantiscono, tra l'altro, il rispetto delle citate disposizioni (art. 8 cpv. 1 lett. b e cpv. 2 LAPub, art. 6 cpv. 1 lett. a-c OAPub, art. 5 lett. c LCPubb, art. 11 lett. e CIAP, art. 6 cpv. 1 lett. a-b RLCPubbl/CIAP) contemplano l'esclusione dall'aggiudicazione e/o la revoca della stessa qualora l'offerente non rispetti dette
esigenze, esclusione che, a dipendenza della gravità della violazione constatata, può estendersi (per quanto concerne il diritto ticinese) fino ad un periodo massimo di cinque anni (art. 11 lett. d LAPub, art. 25 lett. c nonché 45 cpv. 2 lett. d-e LCPubb, art. 38 lett. g RLCPubbl/CIAP). Un'analoga regolamentazione è pure prevista negli

altri Cantoni, ad esempio nel diritto vodese (cfr. artt. 6 lett. e nonché 14a cpv. 1 della Ïoi sur les marchés publics du 24 juin 1996[LMP-VD; RL/VD 726.01]e artt. 6 cpv. 2 e 3, 32 cpv. 1 lett. c e 40 del Règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics du 7 juillet 2004[RLMP-VD; RL/VD 726.01.1]), in quello grigione (artt. 10 cpv. 1 lett. a e b, 22 lett. g e 31 cpv. 2 della Submissionsgesetz vom 10. Februar 2004[SubG; RL/GR 803.300]) o in quello zurighese (art. 11 lett. e nonché § 4a lett. g e § 4b cpv. 1 Allegato 2 della Gesetz vom 15. September 2003 über den Beitritt zur revidierten Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen vom 15. März 2001[RL/ZH 720.1], così come § 8 lett. a e b della Submissionsverordnung vom 23. Juli 2003[RL/ZH 720.11]).

5.4. Da quanto precede risulta che diverse misure e sanzioni (aumento dei premi assicurativi, multe, pene pecuniarie, esclusione/revoca della commessa) possono essere pronunciate nei confronti dei datori di lavoro nazionali inadempienti. È vero che i provvedimenti in questione non sono perfettamente identici a quelli previsti per i datori di lavoro assoggettati all'Accordo sulla libera circolazione, siccome questi ultimi possono anche essere colpiti, oltre che da multe, pene pecuniarie, esclusione/revoca della commessa, anche da un divieto di offrire i propri servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni, misura che evidentemente non può essere pronunciata nei confronti di un datore di lavoro o di un'impresa del luogo. Ciò non vuole ancora dire che quest'ultimo provvedimento, perché non è applicabile ai datori di lavoro o alle imprese nazionali, non è ammissibile. In effetti, la Corte di giustizia europea ha già avuto modo di osservare che quando vi sono delle differenze obiettive tra i prestatori di servizi stabiliti nello Stato sul cui territorio la prestazione è effettuata e quelli con sede in uno Stato diverso che distaccano lavoratori sul territorio del primo Stato al fine di fornirvi un servizio, in tale caso il
fatto che non siano soggetti ad obblighi strettamente equivalenti è ammissibile fintantoché detti obblighi sono proporzionati, appaiono cioè idonei a garantire la realizzazione degli obiettivi perseguiti e non vanno al di là di quanto necessario per il loro conseguimento (sentenza del 19 dicembre 2012 C-577/10 Commissione europea c. Regno del Belgio e Regno di Danimarca, destinata alla pubblicazione nella Raccolta, punti 47 a 49; vedasi anche Astrid Epiney/Patrizia Zbinden, Arbeitnehmerentsendung und FZA Schweiz - EG, in Jusletter 31 agosto 2009, n. 54).

5.5. In concreto si è in presenza di differenze obiettive, in quanto i datori di lavoro e/o le imprese che si recano e/o distaccano temporaneamente i propri lavoratori in Svizzera per fornirvi prestazioni di servizi possono farlo unicamente per un massimo di 90 giorni (lavorativi, ossia 18 settimane; cfr. Alvaro Borghi, La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, 2010, pag. 128 n. 269) sull'arco di un anno, allorché i datori di lavoro e/o le imprese nazionali vi forniscono i loro servizi in modo permanente. Occorre in seguito rilevare che le esclusioni che possono essere pronunciate in materia di commesse pubbliche (cfr. consid. 5.3 § 3) sanzionano più pesantemente le imprese svizzere di quelle straniere, siccome queste ultime possono offrire i loro servizi solo per 90 giorni lavorativi all'anno, allorché nei confronti di quelle indigeni l'esclusione si riferisce all'intero anno lavorativo. Inoltre i datori di lavoro svizzeri possono essere penalizzati con degli aumenti, notevoli, dei primi assicurativi in caso d'inosservanza delle prescrizioni che proteggono i lavoratori (art. 6 OPI, art. 92 cpv. 3 LAINF), il tasso del premio dovendo essere superiore al precedente di almeno il 20 per cento (cfr. art. 113 cpv. 2
dell'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni del 20 dicembre 1982 [OAINF; RS 832.202]). Provvedimento che non può per contro essere pronunciato nei confronti dei datori di lavoro che distaccano temporaneamente i propri lavoratori in Svizzera, in quanto questi ultimi non sono assoggettati all'assicurazione infortuni (art. 2 cpv. 2 LAINF). Infine, sebbene i datori di lavoro stranieripossano, in linea di principio, essere ugualmente puniti con le pene pecuniarie di cui all'art. 112 LAINF (richiamato l'art. 333 CP), non devono tuttavia essere sottovalutate le difficoltà alle quali le competenti autorità svizzere possono essere confrontate per pronunciarle e farle eseguire: impossibilità di costringere i citati datori di lavoro stranieriä venire in Svizzera per l'istruttoria e il procedimento; presumibile susseguente condanna in contumacia; ipotizzabili difficoltà e/o impossibilità d'incassare le aliquote; eventuale necessità di procedere ad un nuovo processo per convertirle in pena detentiva.

5.6. Visto quanto precede e rammentato che la non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro concerne un settore ove le sanzioni non possono essere perfettamente identiche, date le differenze obiettive esistenti tra i prestatori nazionali e quelli provenienti da uno Stato membro, ne discende che siccome i

provvedimenti contestati colpiscono con la medesima severità entrambe le categorie di prestatori di servizi e che hanno degli effetti paragonabili, non si può ritenere che ciò porta ad una discriminazione nei confronti delle imprese straniere che soggiacciono alla disciplina dell'Accordo sulla libera circolazione. Su questo aspetto il ricorso si rivela infondato e, come tale, va respinto.

5.7. Non occorre poi valutare se le misure in esame conducano, nella loro applicazione, ad una discriminazione indiretta, appurare cioè se le autorità svizzere avrebbero tendenza a sanzionare di più le imprese straniere di quelle nazionali. In difetto di una qualsiasi argomentazione su detta problematica (art. 42 LTF), non occorre infatti pronunciarsi in proposito.

5.8. Per quanto concerne poi la prassi della Corte di giustizia delle Comunità europee richiamata dalla ricorrente (sentenza del 18 maggio 1982 115/81 e 116/81 Adoui e Cornuaille, Racc. 1982 pag. 01665 punto 8) - secondo la quale un comportamento non può essere considerato grave se nei confronti della stessa condotta manifestata dai propri cittadini non vengono adottate misure coercitive o altre misure concrete ed effettive al fine di contrastarlo - la stessa, per i motivi appena illustrati, non risulta disattesa. Occorre poi precisare che l'ulteriore richiamo alla prassi della Corte di giustizia (citata da Marcel Dietrich, Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union, Zurigo, 1995, pag. 480), secondo cui la violazione di disposizioni nazionali inerenti all'entrata, al soggiorno e all'attività lucrativa non può giustificare limitazioni alla libera circolazione, si rivela privo di pertinenza, detta prassi riferendosi alla non osservanza di formalità amministrative (mancato annuncio dell'arrivo, mancanza di un documento di legittimazione, ecc.), aspetto che esula dal presente litigio.

5.9. Riguardo all'interpretazione dei materiali legislativi eseguita dalla ricorrente, occorre rammentare alla medesima che il Messaggio da lei richiamato (ossia il Messaggio del 1°ottobre 2004 concernente la legge federale sulla revisione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, in: FF 2004 5863 segg, segnatamente 5877 seg.) tratta dell'inasprimento di sanzioni già esistenti nei confronti dei datori di lavoro stranieri. Essa ha infatti tralasciato che la sanzione da lei criticata era stata introdotta quando è stata adottata la legge federale sui lavoratori distaccati per sanzionare, tra l'altro, le gravi violazioni delle disposizioni relative alla protezione dei lavoratori, (cfr. FF 1999 5092 segg., segnatamente 5357 ad. art. 9 della nuova legge federale sul distacco di lavoratori in Svizzera) e che nel Messaggio da lei richiamato la misura è stata estesa ai datori di lavoro stranieri recalcitranti riguardo al pagamento di multe loro inflitte (vedasi anche al riguardo Daniel Veuve, Les mesures d'accompagnement liées à l'extension de l'Accord sur la libre circulation des personnes, in: Kaddous/Jametti Greiner, Accords bilatéraux II Suisse-UE, 2006, pag. 859 n. 4). Anche su questo punto il ricorso si
rivela privo di consistenza e deve pertanto essere respinto.

5.10. Infine, la ricorrente afferma che le si può rimproverare un'unica violazione e che è del tutto errato lasciare intendere che è recidiva. Ribadisce poi che se fossero stati sentiti i testi da lei proposti, questo errore avrebbe potuto essere corretto. Sennonché, come emerge dall'inserto cantonale, segnatamente dallo scambio di corrispondenza avvenuto tra la SUVA e la ricorrente, di cui essa ha ottenuto una copia (cfr. lettera della SUVA all'impresa del 10 ottobre 2011), le sono state rimproverate delle inadempienze nel 2009 (lettera del 6 febbraio 2009 concernente un cantiere a Y._____), nel 2010 (lettera del 7 luglio 2010 relativa ad un cantiere a Z._____, richiamata in una e-mail del 20 dicembre 2010) e nel 2011 (cantiere all'origine del presente litigio). Ogni volta all'interessata è stata rimproverata l'assenza di adeguate misure a tutela della sicurezza dei lavoratori ed ogni volta essa è stata avvisata delle misure che potevano essere attuate nei suoi confronti in caso di recidiva (ciò che ha portato all'emanazione della sanzione all'origine del presente litigio). La critica, del tutto fuori luogo e ai limiti della temerarietà, va pertanto respinta.

5.11. Allo stesso modo si rivela priva di pertinenza la pretesa violazione del principio della proporzionalità, dato che in presenza, come in concreto, di ripetute gravi violazioni delle disposizioni concernenti la protezione dei lavoratori, per le quali è stata più volte ammonita, una semplice multa pecuniaria, come auspicato dalla ricorrente, risulta inadeguata. Per quanto riguarda poi la lamentata violazione della libertà economica va osservato che la censura, non motivata (art. 42 e 106 cpv. 2 LTF), sfugge ad un esame di merito.

5.12. La ricorrente, infine, nulla contrappone agli argomenti sviluppati dal Tribunale cantonale amministrativo riguardo alla materialità dell'infrazione rimproveratale (cfr. sentenza impugnata consid. 5 pag. 12 seg.) e alla valutazione della proporzionalità della durata del divieto di offrire i propri servizi in Svizzera, conclusosi con una riduzione della misura da 4 anni a 2 anni e 6 mesi (cfr. consid. 6.2 pag. 14 segg.), che dal profilo effettivo si concretizza nell'impossibilità di lavorare in Svizzera durante 90 giorni lavorativi all'anno su di un periodo di 2 anni e 6 mesi. In mancanza di una qualsiasi argomentazione (art. 42 e 106 cpv. 2 LTF), questi aspetti non vanno pertanto ulteriormente approfonditi.

5.13. Da quel che precede discende che il ricorso, in quanto ammissibile, si rivela infondato e come tale va respinto.

6.
Le spese seguono la soccombenza e vanno poste a carico della ricorrente (art. 66 cpv. 1 LTF). Non si accordano ripetibili ad autorità vincenti (art. 68 cpv. 3 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.
In quanto ammissibile, il ricorso è respinto.

2.
Le spese giudiziarie di fr. 2'000.– sono poste a carico della ricorrente.

3.
Comunicazione al patrocinatore della ricorrente, all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro del Dipartimento delle finanze e dell'economia, al Consiglio di Stato e al Tribunale amministrativo del Cantone Ticino, nonché alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

Losanna, 11 agosto 2014

In nome della II Corte di diritto pubblico
del Tribunale federale svizzero

Il Presidente: Zünd

La Cancelliera Ieronimo Perroud