

BGer 1C_290/2024 vom 14. Februar 2025

Bundesgericht, 2025-02-14, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_290_2024

FR: TF 1C_290/2024 du 14 février 2025

IT: TF 1C_290/2024 del 14 febbraio 2025

Erwägungen

E. 1.1

Il ricorso in materia di diritto pubblico, presentato tempestivamente (art. 100 cpv. 1 in relazione con l' art. 46 cpv. 1 lett. a LTF) contro una decisione finale dell'ultima istanza cantonale (art. 86 cpv. 1 lett. d LTF) nel campo dei rapporti di lavoro di diritto pubblico, concerne una controversia patrimoniale con un valore litigioso che supera quello di fr. 15'000.-- richiesto dall' art. 85 cpv. 1 lett. b LTF (cfr. gli art. 82 lett. a e 83 lett. g LTF) : esso è quindi ammissibile. La legittimazione della ricorrente (art. 89 cpv. 1 LTF) è manifesta.

E. 1.2

Nell'ambito della procedura di ricorso dinanzi al Tribunale federale non possono di principio essere addotti fatti e mezzi di prova nuovi (cfr. art. 99 cpv. 1 LTF). In particolare, questa Corte non può tenere conto di fatti o mezzi di prova sopraggiunti dopo l'emanazione dell'atto impugnato, vale a dire veri nova (DTF 148 V 174 consid. 2.2; 144 V 35 consid. 5.2.4 e rispettivi rinvii). I documenti C e D prodotti dalla ricorrente, concernenti delle decisioni del 29 luglio 2024, rispettivamente del 20 novembre 2024, sono successivi all'emanazione della sentenza impugnata e sono pertanto inammissibili.

E. 2.1

Secondo l' art. 42 cpv. 1 e 2 LTF , il gravame dev'essere motivato in modo sufficiente, spiegando nei motivi perché l'atto impugnato viola il diritto. Il Tribunale federale esamina in linea di principio solo le censure sollevate (DTF 142 I 99 consid. 1.7.1). Esamina inoltre sotto il profilo ristretto dell'arbitrio l'applicazione del diritto cantonale (DTF 148 I 145 consid. 6.1; 145 I 108 consid. 4.4.1). Al riguardo, una censura di violazione del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.) deve adempiere le rigorose esigenze di motivazione dell' art. 106 cpv. 2 LTF (DTF 147 IV 329 consid. 2.3; 142 V 577 consid. 3.2; 141 I 36 consid. 1.3).

E. 2.2

Nella misura in cui la ricorrente critica in modo generale la decisione impugnata, senza confrontarsi specificatamente con i considerandi della stessa, spiegando con una motivazione puntuale per quali ragioni violerebbero le disposizioni invocate, il ricorso non adempie gli esposti requisiti di motivazione e non può quindi essere vagliato nel merito.

E. 3.1

La Corte cantonale ha innanzitutto rilevato, spiegandone le ragioni, che le critiche della ricorrente riguardanti la fissazione del salario iniziale al momento della sua assunzione nel 2015 non rispettavano le esigenze di motivazione dell'art. 70 della legge ticinese sulla procedura amministrativa, del 24 settembre 2013 (LPAm; RL 165.100). La Corte cantonale ha quindi ritenuto che poteva prescindere dal pronunciarsi sulla tempestività di

tali critiche.

E. 3.2

In questa sede, la ricorrente non fa valere l'applicazione arbitraria dell'art. 70 LPAm. Né si confronta puntualmente con il considerando n. 2 della sentenza impugnata, in cui la Corte cantonale ha esposto i motivi per cui le contestazioni contenute sia nel ricorso sia nella replica erano generiche e non sostanziavano la violazione di determinate disposizioni del diritto previgente. Su questi aspetti, il gravame non è rispettoso dei requisiti di motivazione degli art. 42 cpv. 2 e 106 cpv. 2 LTF e deve essere dichiarato inammissibile. La ricorrente si limita infatti essenzialmente a sostenere che il suo salario iniziale sarebbe stato troppo basso e che la Corte cantonale avrebbe potuto pronunciarsi al riguardo sulla scorta della documentazione da lei prodotta.

E. 4.1

La ricorrente sostiene che, nonostante la correzione apportata, lo stipendio riconosciuto dalla Corte cantonale (classe di stipendio 14 con 14 aumenti) violerebbe il principio della parità di trattamento, siccome la sfavorirebbe sia rispetto a due colleghi a lei subordinati sia nei confronti della precedente capo ufficio, che al momento della partenza si trovava nella classe di stipendio 14 con 22 aumenti. La ricorrente rimprovera alla Corte cantonale di essere incorsa nell'arbitrio anche per non avere confrontato la sua retribuzione con quella di altri funzionari dirigenti di pari rango (altri capi ufficio della Divisione delle contribuzioni con competenze e formazioni analoghe) o di rango superiore. Lamenta inoltre il fatto che la precedente istanza non abbia preso in considerazione l'ipotesi di una discriminazione salariale fondata sul sesso (art. 8 cpv. 3 Cost. , art. 3 cpv. 2 della legge federale sulla parità dei sessi, del 24 marzo 1995 [LPar; RS 151.1]), ritenuto che i due citati colleghi a lei sottoposti erano entrambi uomini.

E. 4.2

Dal principio generale dell'uguaglianza giuridica ancorato all' art. 8 cpv. 1 Cost. deriva in generale per il datore di lavoro di diritto pubblico l'obbligo di retribuire il medesimo impiego con lo stesso salario. Nei limiti del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.), le autorità cantonali beneficiano di un ampio margine di apprezzamento, in particolare per quanto attiene gli aspetti organizzativi e retributivi. Il giudice adito deve rispettare un particolare riserbo quando si tratta non soltanto di confrontare due categorie di aventi diritto, ma di valutare un intero sistema salariale. Infatti, modificando una situazione, il giudice rischierebbe di creare nuove disuguaglianze (DTF 143 I 65 consid. 5.2; 141 II 411 consid. 6.1.1; sentenza 1C_467/2023 del 26 marzo 2024 consid. 4.2).

Nei limiti del divieto dell'arbitrio e del principio dell'uguaglianza giuridica, le autorità sono abilitate a scegliere, fra più elementi che possono entrare in considerazione, i criteri che devono essere considerati come determinanti per la retribuzione dei dipendenti. Il diritto costituzionale non impone un metodo prestabilito né che il salario sia fissato unicamente secondo la qualità del lavoro fornito, rispettivamente secondo delle condizioni effettivamente stabilite. Le differenze di trattamento devono però essere ragionevolmente motivate e risultare quindi oggettivamente difendibili. Il Tribunale federale ha già ritenuto che l' art. 8 Cost. non era violato quando le differenze di retribuzione si fondavano su dei motivi oggettivi quali per esempio l'età, anzianità di servizio, l'esperienza professionale, gli oneri familiari, le qualifiche, il genere e la durata della formazione richiesta per la funzione, il tempo di lavoro, gli orari, il mansionario, l'ampiezza delle responsabilità o le prestazioni

assunte (DTF 143 I 65 consid. 5.2; 141 II 411 consid. 6.1.1; 139 I 161 consid. 5.3.1; sentenza 8C_641/2021 del 28 aprile 2022 consid. 4.1). Inoltre, il carattere temporaneo di una disparità di trattamento concernente il sistema salariale rientra nelle circostanze concrete riguardo alle quali occorre esaminare se la differenza di stipendio oltrepassi o meno il quadro ammissibile (sentenza 1C_467/2023, citata, consid. 4.2 e rinvii). L'ordinamento delle classi di stipendio implica un certo schematismo, che è di principio compatibile con il principio dell'uguaglianza giuridica (DTF 139 I 161 consid. 5.3.1 pag. 166). In quest'ambito, il Tribunale federale dà prova di riserbo e interviene sotto il profilo del diritto costituzionale solo quando le distinzioni stabilite dall'autorità cantonale non si lascino motivare ragionevolmente o siano insostenibili e sconfinino così nell'arbitrio (DTF 141 II 411 consid. 6.1.1 e rinvii).

E. 4.3

La Corte cantonale, richiamati l' art. 51 del regolamento dei dipendenti dello Stato, dell'11 luglio 2017 (RDSt; RL 173.110) relativo allo stipendio iniziale, e l'art. 54 RDSt concernente le promozioni, ha rilevato che gli anni di esperienza lavorativa precedente erano stati considerati al momento dell'assunzione, mentre gli anni di servizio presso l'Amministrazione cantonale avevano permesso di conseguire gli usuali avanzamenti di carriera. La Corte cantonale ha rilevato che, giusta l'art. 54 cpv. 4 RDSt, in caso di promozione, riservate specifiche disposizioni del Consiglio di Stato, il nuovo stipendio è calcolato in base all'importo dell'ultimo stipendio annuale maggiorato di un aumento, poi arrotondato all'aumento superiore previsto dalla nuova classe. La Corte cantonale ha nondimeno ricordato che, in virtù dell'art. 9 cpv. 4 LStip, l'autorità di nomina beneficia comunque di un ampio margine di apprezzamento in quest'ambito ed ha la facoltà di riconoscere uno stipendio maggiore qualora delle circostanze particolari lo giustifichino. Ha quindi richiamato la risoluzione governativa n. 2491 del 22 maggio 2019 del Consiglio di Stato, che prevedeva correttivi per la promozione a funzioni dirigenziali, dando atto che in concreto l'autorità di nomina aveva riconosciuto l'esigenza di riconoscere uno stipendio maggiore di quello di principio previsto dall'art. 54 cpv. 4 RDSt. Secondo la risoluzione governativa n. 2491 del 22 maggio 2019, adottata dal Consiglio di Stato in virtù della riserva dell'art. 54 cpv. 4 RDSt, nel caso di promozione a funzioni dirigenziali dalla classe 9 fino alla classe 13 può essere definito l'importo annuale di riferimento di fr. 6'500.--, mentre nel caso di promozioni dirigenziali dalla classe 14 fino alla classe 16 può essere definito un importo annuale di fr. 13'000.--. La citata risoluzione governativa prevede inoltre che, in caso di promozione a un livello gerarchico superiore, superando uno o più livelli precedenti, tali importi possono essere riconosciuti cumulativamente.

La Corte cantonale ha accertato che, con la promozione del 30 marzo 2022, la ricorrente è passata dalla funzione di perita fiscale (classe 11) a quella di capo ufficio (classe 14) superando il livello gerarchico intermedio di capo gruppo, per il quale l'organigramma prevede la classe 12. Considerata la situazione retributiva all'interno dell'Ufficio in questione e le accresciute responsabilità della ricorrente nella nuova funzione di capo ufficio, la Corte cantonale ha ritenuto che si giustificava di riconoscere non soltanto l'adeguamento di fr. 13'000.--, già riconosciuto dal Governo, ma anche quello di fr. 6'500.--, cumulando quindi i due importi. La Corte cantonale ha perciò ricalcolato il nuovo stipendio della ricorrente a partire dal 1° aprile 2022, aggiungendo al precedente stipendio (fr. 130'158.--) gli importi di fr. 13'000.-- e di fr. 6'500.--, per un totale di fr. 149'658.--. Considerato l'arrotondamento all'aumento superiore della relativa classe (cfr. art. 54 cpv. 4

RDSt), la Corte cantonale ha stabilito che la ricorrente doveva essere inserita nella classe 14 con 14 aumenti (pari a fr. 151'575.-- secondo la scala stipendi 2022). La Corte cantonale ha riconosciuto che, anche dopo questo correttivo, all'interno dell'Ufficio di tassazione in oggetto, due capi gruppo che si trovavano al massimo della classe 12 (fr. 154'349.--) percepivano uno stipendio maggiore di quello della ricorrente. Ha comunque negato una disparità di trattamento inammissibile, giacché la ricorrente si trovava in una classe salariale superiore (classe 14) e la differenza di stipendio con i due capi gruppo sarebbe stata superata già nell'arco di due anni ove si consideri che la ricorrente avrebbe conseguito, in questo lasso di tempo, uno stipendio annuo di fr. 159'996.-- nella classe 14 con 16 aumenti (secondo la scala stipendi 2024). La Corte cantonale ha inoltre escluso una disparità di trattamento nei confronti della precedente capo ufficio, che si trovava in classe 14 con 22 aumenti. La posizione di quest'ultima era infatti stata determinata dall'evoluzione salariale nel corso della sua carriera e non poteva essere confrontata con quella della ricorrente, che si trovava all'inizio della carriera di capo ufficio.

E. 4.4

La ricorrente sostiene che, anche dopo il correttivo adottato dalla Corte cantonale, il suo stipendio rimarrebbe inferiore sia a quello dei due colleghi capi gruppo sia a quello della precedente capo ufficio e violerebbe quindi il principio della parità di trattamento.

Sulla base dei fatti accertati dalla Corte cantonale, non censurati d'arbitrio dalla ricorrente e vincolanti per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF), risulta tuttavia che la differenza tra il nuovo stipendio della ricorrente (fr. 151'575.--) e quello dei due capi gruppo al massimo della classe 12 (fr. 154'349.--), secondo la scala stipendi del 2022, è meno del 2 % ed è riconducibile all'anzianità di servizio. Si tratta di uno scarto tutto sommato esiguo e che verrà azzerato entro un periodo di due anni tenuto conto degli aumenti di stipendio ordinari annuali di cui beneficerà la ricorrente (cfr. art. 12 LStip). Ella è inserita in una classe di stipendio superiore a quella dei capi gruppo, conformemente alla sua funzione dirigente. Come accertato dalla Corte cantonale, secondo la scala stipendi 2024, percepirà dopo due anni uno stipendio di fr. 159'996.-- (corrispondenti alla classe 14 con 16 aumenti), mentre i due capi gruppo che hanno già raggiunto il massimo della classe 12 percepiranno un salario di fr. 158'208.--. Alla luce dell'esiguità della differenza salariale in questione e della sua durata soltanto temporanea, essa non è tutto sommato insostenibile e non realizza gli estremi di una violazione del principio dell'uguaglianza giuridica. Quanto alla situazione della precedente capo ufficio, risulta dagli accertamenti della Corte cantonale ch'ella era inserita nella medesima classe salariale della ricorrente e che il numero maggiore di aumenti salariali era riconducibile alla progressione della sua carriera. In tali circostanze, la situazione della precedente capo ufficio è diversa da quella della ricorrente, che si trova all'inizio della carriera nella funzione dirigente di capo ufficio. Ella potrà parimenti beneficiare di una progressione analoga a seguito degli aumenti annuali ordinari che le verranno corrisposti nel prosieguo della sua attività. Si tratta al riguardo di una differenza legata all'ordinamento salariale, che è di principio compatibile con l'invocato principio.

E. 4.5

La ricorrente rimprovera soltanto in questa sede e in modo generico alla Corte cantonale di non avere confrontato la sua retribuzione con quella di altri funzionari dirigenti di pari rango o di rango superiore. Le rimprovera inoltre di non avere preso in considerazione l'ipotesi di una discriminazione salariale fondata sul sesso. Simili censure non sono tuttavia

state sollevate in sede cantonale, ove la ricorrente ha essenzialmente fatto valere una disparità di trattamento rispetto ad alcuni dipendenti dell'Ufficio di tassazione in cui è attiva. Non ha preteso di essere discriminata nei confronti di altri funzionari dirigenti all'infuori del suo ufficio, né ha preteso di subire una discriminazione salariale fondata sul sesso. Sollevate per la prima volta dinanzi al Tribunale federale, tali contestazioni sono presentate in urto con il principio della buona fede (art. 5 cpv. 3 Cost.) e non devono quindi essere vagliate in questa sede (cfr. DTF 143 V 66 consid. 4.3 e rinvii). D'altra parte, la ricorrente non rende verosimile una disparità salariale tra uomo e donna (cfr. DTF 143 II 366 consid. 2.3) : le differenze invocate in concreto sono, come visto, riconducibili all'anzianità di servizio delle persone interessate.

E. 5.1

La ricorrente contesta la decisione sulla ripartizione della tassa di giustizia. Rimprovera alla Corte cantonale di non avere esposto i motivi per cui ha messo a suo carico la maggior parte delle spese giudiziarie della procedura di ricorso. Ritiene arbitrario questo modo di procedere.

E. 5.2

Richiamando l'art. 47 cpv. 1 e 6 LPAm, la Corte cantonale ha posto la tassa di giustizia, di complessivi fr. 1'800.--, a carico della ricorrente nella misura di fr. 1'000.-- e per il rimanente (fr. 800.--) a carico dello Stato del Cantone Ticino. La ricorrente non fa valere l'applicazione arbitraria di questa disposizione, che prevede in particolare nei procedimenti amministrativi di carattere pecuniario il prelievo di una tassa di giustizia da fr. 100.-- a fr. 30'000.-- (art. 47 cpv. 1 lett. b LPAm). Non contesta l'ammontare della tassa di giustizia fissata dalla Corte cantonale, ma lamenta un'insufficiente motivazione della ripartizione tra le parti. Premesso che in presenza di una tariffa o di una regola legale che stabilisce importi minimi e massimi le esigenze di motivazione sono ridotte (DTF 139 V 496 consid. 5.1 pag. 503 seg.), in concreto la Corte cantonale ha stabilito l'importo della tassa di giustizia entro i limiti inferiori della suddetta forchetta e l'ha ripartita tenendo conto della prevalente soccombenza della ricorrente. Ella aveva infatti chiesto di essere assegnata alla classe 14 con 21 aumenti (corrispondenti a fr. 165'129.-- secondo la scala stipendi 2022), mentre la Corte cantonale l'ha per finire iscritta nella classe 14 con 14 aumenti (corrispondenti come visto a fr. 151'575.--). Tenuto conto del fatto che, con la promozione, il Consiglio di Stato l'aveva inserita nella classe di stipendio 14 con 11 aumenti (fr. 143'444.--), l'entità dell'aumento effettivamente ottenuto ha comportato per la ricorrente un grado di soccombenza maggiore rispetto a quello dello Stato. La ripartizione delle spese processuali risulta in tali circostanze comprensibile e del tutto sostenibile alla luce dell'esito della procedura ricorsuale cantonale. La censura deve quindi essere respinta.

E. 6

Ne segue che il ricorso deve essere respinto nella misura della sua ammissibilità. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza e sono quindi poste a carico della ricorrente (art. 66 cpv. 1 LTF).