

# TI\_GERICHTE 12.2024.124 vom 17. Februar 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-02-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2024.124](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2024.124)

FR: TI\_GERICHTE 12.2024.124 du 17 février 2025

IT: TI\_GERICHTE 12.2024.124 del 17 febbraio 2025

## Erwägungen

### E. 14

dicembre 2023 consid. 4.1). Qualora il datore di lavoro non riesca a dimostrare che la differenza di trattamento si fonda su motivi obiettivi, l'azione della lavoratrice va accolta, senza che sia necessario determinarsi sull'esistenza di una politica del personale sessista (DTF 127 III 207 consid. 3b; TF 4C.138/2005 del 25 ottobre 2005 consid. 3).

11. Nel caso di specie il Pretore ha sostanzialmente adottato la modalità di analisi teorizzata dalla giurisprudenza, che - come si è appena visto - gli imponeva di esaminare dapprima se una discriminazione salariale era stata resa verosimile e, se era così, di poi valutare se il datore di lavoro aveva dimostrato che la differenza di trattamento si fondava su motivi obiettivi.

In tal senso egli, pur avendo evidenziato che l'istruttoria non aveva in generale permesso di confermare l'esistenza di una disparità di trattamento salariale tra l'attrice e i suoi colleghi maschi, ha dunque ritenuto in un primo tempo accertato, raffrontando i salari dell'attrice (riportati al 100%) con quelli del collega D \_\_\_\_\_ (al quale nato nel 1968 e assunto nel 1996 -era stata attribuita la funzione di redattore 3 dal 1° giugno 2010, di redattore 4 dal 1° gennaio 2014 e di redattore 5 dal 1° gennaio 2022, cfr. il suo curriculum vitae) nei periodi in cui entrambi avevano avuto la medesima classificazione (di redattore 3 dal 1° marzo 2011 al 31 dicembre 2013 e di redattore 4 dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2021), che tra loro fosse effettivamente emersa una disparità di trattamento salariale, e meglio di complessivi fr. 192'085.- lordi (fr. 27'444.- nel 2011, fr. 25'349.- nel 2012, fr. 24'843.- nel 2013, fr. 17'368.- nel 2016, fr. 16'397.- nel 2017, fr. 16'740.- nel 2018, fr. 26'079.- nel 2019, fr. 20'987.- nel 2020 e fr. 16'878.- nel 2021).

Ciò posto, ha quindi rilevato che le spiegazioni addotte nel suo memoriale conclusivo dalla convenuta, alla quale incombeva l'onere della prova, a favore della correttezza del loro diverso trattamento salariale, motivate dal fatto che la loro situazione salariale (recte: professionale) non fosse comparabile, non erano convincenti: a suo giudizio, a fronte dell'ovvietà che queste due persone facessero attività differenti e che fossero inserite nella medesima classificazione (p. 10), l'argomentazione giustificativa della convenuta non avrebbe infatti dovuto riguardare tanto il primo tema (attività diversa), come da lei invece fatto, quanto il secondo aspetto (classe uguale), ciò che essa non aveva però provveduto a fare, non avendo comunque nemmeno fornito alcuna giustificazione oggettiva a sostegno di questa tesi difensiva; ed ha infine aggiunto che la convenuta nemmeno aveva provato che il raffronto tra i due dipendenti non sarebbe stato possibile in quanto il salario di D \_\_\_\_\_ comprendeva anche elementi salariali personali aggiuntivi quali ad esempio bonus e indennità per figli.

12. In questa sede la convenuta ha dapprima sostenuto che il giudice di prime cure avrebbe sbagliato nell'aver ritenuto accertata (recte: resa verosimile) l'esistenza di una discriminazione salariale tra l'attrice e D\_\_\_\_\_ fondata sulla LPar.

12.1. Essa ha innanzitutto rilevato che non è dato sapere sulla base di quali dati il giudice di prime cure ha eseguito il raffronto salariale per gli anni in cui i due colleghi hanno avuto la medesima classificazione (appello p. 14).

La censura dev'essere disattesa. Nonostante il Pretore non abbia specificato da quali risultanze istruttorie aveva estrapolato i dati da lui utilizzati per il raffronto salariale tra l'attrice e D\_\_\_\_\_, è in effetti chiaro che egli si era riconoscibilmente fondato sui dati riportati dall'attrice nel suo scritto 6 dicembre 2022 (p. 2), poi parzialmente rettificati nel suo memoriale conclusionale (p. 11), asseritamente risultanti dai certificati di salario versati agli atti dalla convenuta il 19 ottobre 2020 e il 6 novembre 2020 prima e il 10 febbraio 2023 e il 23 marzo 2023 poi. La stessa convenuta, avendo aggiunto subito dopo, questione questa che verrà trattata più avanti (consid. 13.2), che il salario lordo figurante sul certificato di salario - sulla base del quale l'appellata ha effettuato il proprio raffronto tanto in sede di quantificazione della pretesa che in sede di conclusioni - comprende ... diverse componenti salariali personali (bonus, assegni famigliari figli, indennità, ecc.) che non permettono di raffrontare le due situazioni (appello p. 14), ha per altro lasciato intendere di aver comunque compreso che il Pretore si era appunto fondato su quei certificati di salario.

Per il resto, si osserva che la convenuta, in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), non ha censurato l'accertamento pretorile, almeno implicito, secondo cui da quei dati fosse risultato che l'attrice aveva percepito i seguenti salari (riportati al 100%): fr. 74'602.50 dal 1° marzo al 31 dicembre 2011, fr. 95'062.- nel 2012, fr. 96'332.- nel 2013, fr. 100'254.- nel 2016, fr. 100'258.- nel 2017, fr. 100'304.- nel 2018, fr. 101'265.- nel 2019, fr. 100'305.- nel 2020 e fr. 101'545.- nel 2021; e che D\_\_\_\_\_ aveva percepito i seguenti salari: fr. 102'046.50 dal 1° marzo al 31 dicembre 2011, fr. 120'410.- nel 2012, fr. 121'174.- nel 2013, fr. 121'963.- nel 2016, fr. 120'754.- nel 2017, fr. 121'229.- nel 2018, fr. 133'864.- nel 2019, fr. 126'539.- nel 2020 e fr. 122'643.- nel 2021; ciò che aveva in definitiva portato il primo giudice ad accertare (tenuto conto che l'attrice dal 2014 aveva però effettivamente lavorato solo all'80%) una disparità di trattamento salariale di complessivi fr. 192'085.- lordi (fr. 27'444.- nel 2011, fr. 25'349.- nel 2012, fr. 24'843.- nel 2013, fr. 17'368.- nel 2016, fr. 16'397.- nel 2017, fr. 16'740.- nel 2018, fr. 26'079.- nel 2019, fr. 20'987.- nel 2020 e fr. 16'878.- nel 2021). Oltretutto nel suo allegato conclusivo la convenuta stessa aveva citato questi medesimi importi osservando che si trattava appunto dei dati contenuti nella tabella riportata nella presa di posizione del 6 dicembre 2022 dell'attrice (p. 60), il tutto senza però aver minimamente preteso che potessero essere errati.

12.2. La convenuta ha in seguito lasciato intendere che la differenza salariale riscontrata tra l'attrice e D\_\_\_\_\_ nei periodi in cui entrambi avevano avuto la medesima classificazione non fosse talmente importante da poter essere verosimilmente considerata una discriminazione salariale ai sensi della LPar.

La censura è ampiamente infondata. Dai dati sopra riportati è in effetti risultato che in quei periodi l'attrice (al netto della riduzione del suo pensum all'80% dal 2014) aveva guadagnato circa il 15-25% in meno di quanto aveva guadagnato D\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ ,e meglio il 36.79% in meno dal 1° marzo al 31 dicembre 2011 (fr. 74'602.50 a fronte di fr. 102'046.50), il 26.67% in meno nel 2012 (fr. 95'062.- a fronte di fr. 120'410.-), il 25.79% in meno nel 2013 (fr. 96'332.- a fronte di fr. 121'174.-), il 21.65% in meno nel 2016 (fr. 100'254.- a fronte di fr. 121'963.-), il 20.44% in meno nel 2017 (fr. 100'258.- a fronte di fr. 120'754.-), il 20.86% in meno nel 2018 (fr. 100'304.- a fronte di fr. 121'229.-), il 32.19% in meno nel 2019 (fr. 101'265.- a fronte di fr. 133'864.-), il 26.15% in meno nel 2020 (fr. 100'305.- a fronte di fr. 126'539.-) e il 20.78% in meno nel 2021 (fr. 101'545.- a fronte di fr. 122'643.-); ed era parimenti risultato chela remunerazione della prima era così risultata mediamente inferiore di almeno il 6% durante un periodo di cinque anni rispetto quella del secondo, e meglio del 23.67% tra il 2016 e il 2021. In tali circostanze non occorre stabilire, come invece proposto dall'attrice, se il fatto che la convenuta fosse un ente parastatale con compiti di servizio pubblico imponesse eventualmente di applicare la più severa giurisprudenza secondo cui nei rapporti di lavoro di diritto pubblico qualora venga riscontrata una differenza di remunerazione fra lavoratori di sesso opposto con una posizione simile e mansioni comparabili si deve presumere che la stessa è di natura sessista, se il salario della lavoratrice è già inferiore di circa almeno l'8-11% di quello di un suo collega maschio (TF 8C\_728/2021 del 18 maggio 2022 consid. 2.2.3).

12.3.La convenuta ha in seguito rimproverato al giudice di prime cure di aver messo a suo carico l'onere di provare che la situazione professionale dell'attrice e di D\_\_\_\_\_ non fosse comparabile; di non aver dedotto, dopo aver dato atto che queste due persone facessero attività differenti, che ciò significava che le attività da loro svolte non potevano essere considerate comparabili, come del resto era risultato anche dal confronto delle relative carriere professionali; e di aver gravemente violato la massima inquisitoria sociale sul tema per non aver assunto delle prove d'ufficio e non aver formulato un interpello.

Neanche questa censura può trovare accoglimento.

12.3.1.Il terzo e ultimo rimprovero mosso al Pretore, quello cioè di aver gravemente violato la massima inquisitoria sociale sul tema in questione (ma semmai sul tema della prova principale da fornire della datrice di lavoro laddove la lavoratrice abbia reso verosimile la discriminazione salariale, cfr.infraconsid. 13) per non aver assunto delle prove di sua iniziativa e non aver formulato un interpello all'indirizzo della convenuta, è infondato.

12.3.2.Ma nemmeno il primo e il secondo rimprovero mosso al Pretore sono tali da migliorare la posizione processuale della convenuta. Nonostante essa possa essere seguita laddove ha lamentato il fatto che il Pretore abbia messo a suo carico l'onere di provare che la situazione professionale del collega D\_\_\_\_\_ non fosse comparabile (DTF 144 II 65 consid. 7.2; TF 8C\_424/2021 del 10 marzo 2022 consid. 6.2.2 e 6.3, secondo cui l'onere di spiegare perché la situazione professionale dei due colleghi sia comparabile va posto a carico della lavoratrice che lamenta una discriminazione salariale), è indubbio che l'attrice ha adempiuto all'onere che le incombeva, avendo spiegato, come si dirà, per quali motivi la situazione professionale del collega, con particolare riferimento alle funzioni svolte, era complessivamente uguale o almeno simile alla sua (DTF 144 II 65 consid. 7.2).

Nel caso concreto è in effetti incontestabile e incontestato - e in tal senso si era invero espresso anche il Pretore, nella misura in cui aveva accertato che quelle due persone

svolgono delle prestazioni lavorative pure comparabili (p. 8), anche se poi aveva aggiunto, in modo generico e senza aver fornito alcuna spiegazione, che fosse ovvio che le stesse facessero attività differenti (p. 10) - che l'attrice e D\_\_\_\_\_ avevano lavorato nella stessa redazione, quella del programma televisivo \_\_\_\_\_, e che soprattutto dal 1° marzo 2011 al 31 dicembre 2013, rispettivamente dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2021, avevano avuto la medesima classificazione (di redattore 3 nel primo periodo, rispettivamente di redattore 4 nel secondo). Dalla tabella riassuntiva denominata Analisi storico \_\_\_\_\_ - 2022 versata agli atti il 10 febbraio 2023 è inoltre risultato che i due colleghi avevano svolto il praticantato presso l'azienda, non erano mai stati capo edizione, non avevano compiti di presentazione e non avevano esperienza giornalistica esterna. In questa sede la convenuta ha invero sostenuto che i due non svolgevano le medesime attività: quest'ultimo, ad esempio, contrariamente a AO 1, si è occupato anche di fare dei servizi di approfondimento per la trasmissione \_\_\_\_\_, trattasi di servizi di durata e complessità maggiore rispetto ai classici servizi di cronaca (appello p. 13): senonché, a parte il fatto che la circostanza esemplificativa è stata da lei addotta per la prima volta e con ciò irrispettando (art. 317 cpv. 1 CPC) solo in questa sede, si osserva che nemmeno è stato indicato quali sarebbero le eventuali risultanze istruttorie che la comproverebbero.

13. Nel caso - qui dunque verificatosi (cfr. supra consid. 12) - in cui l'attrice avesse effettivamente reso verosimile l'esistenza di una discriminazione salariale tra lei e D\_\_\_\_\_ fondata sulla LPar, la convenuta ha rilevato che il giudice di prime cure avrebbe in ogni caso sbagliato nel ritenere che essa non avesse dimostrato che quella differenza di trattamento si fondava su motivi obiettivi.

14. Ne discende che l'appello della convenuta dev'essere respinto nella misura in cui è ricevibile.

Per il presente giudizio, trattandosi di una controversia secondo la LPar, non si prelevano spese processuali (art. 114 lett. a CPC). All'appellata, risultata vincente in questa sede, vanno riconosciute congrue ripetibili, calcolate sulla base del valore qui ancora litigioso di fr. 192'085.- lordi.

Per questi motivi,

visti l'art. 106 CPC e il RTar

decide:

I. L'appello 16 settembre 2024 di AP 1 è respinto nella misura in cui è ricevibile.

II. Non si prelevano spese processuali. L'appellante rifonderà all'appellata fr. 10'000.- per ripetibili d'appello.

- ;  
- /.

Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello

Il presidente

Il cancelliere

Rimedi giuridici

Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 74 cpv. 1 lett. a e 100 cpv. 1 LTF).

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