

## **TI\_GERICHTE 16.2005.41 vom 7. Dezember 2005**

TI Tribunale d'appello, 2005-12-07, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2005.41](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2005.41)

FR: TI\_GERICHTE 16.2005.41 du 7 décembre 2005

IT: TI\_GERICHTE 16.2005.41 del 7 dicembre 2005

### **Regeste**

contratto di lavoro - remunerazione - parità dei sessi - non vi è discriminazione salariale in caso di differenze oggettive - ampio potere di apprezzamento del giudice - divieto dei nova anche nei procedimenti retti dalla massima inquisitoria sociale

### **Erwägungen**

#### **E. 7**

Una discriminazione salariale fondata sul sesso può verificarsi nella classifica generale delle funzioni o nella fissazione della remunerazione di una persona quando la si confronta con quella di altre persone del sesso opposto (DTF 125 III 368 consid. 3 pag. 371 e rif. citati). In entrambi i casi essa può derivare dalla valutazione delle prestazioni lavorative in base a criteri direttamente o indirettamente discriminatori o dal fatto che criteri di valutazione neutri, oggettivamente ammissibili, sono applicati in modo incoerente a svantaggio di un sesso, sia perché il criterio invocato a sostegno di una differenza di trattamento non è realizzato in concreto, sia perché esso non gioca alcun ruolo per lo svolgimento dell'attività professionale in esame (DTF 117 Ia 270 consid. 4 a pag. 276) sia ancora perché esercita un influsso sulla valutazione delle prestazioni lavorative solo in casi isolati (DTF 125 III 368 ibidem). La giurisprudenza considera non discriminatorie le differenze salariali che poggiano su motivi oggettivi. Tra questi figurano dapprima motivi che possono influire sul valore stesso del lavoro, come la formazione, l'anzianità, la qualifica, l'esperienza, l'ambito concreto di attività, le prestazioni e i rischi incorsi (Bigler-Eggenberger/Kaufmann, op. cit., n. 120 ad art. 3 LPar; DTF 125 III 368 consid. 5 pag. 373; 124 II 409 consid. 9c pag. 428, 436 consid. 7 a pag. 441 e rif.). Differenze salariali possono inoltre giustificarsi per motivi che non si riallacciano direttamente all'attività della lavoratrice o del lavoratore, ma che derivano da preoccupazioni sociali, come gli oneri familiari o l'età (DTF 125 III 368 consid. 5 pag. 373). Di principio motivi oggettivi possono legittimare una differenza di remunerazione solo se svolgono un ruolo veramente importante nella prestazione lavorativa e se quindi influiscono sui salari versati dal medesimo datore di lavoro (DTF 125 III 368 consid. 5 pag. 374).

#### **E. 8**

Nella fattispecie la conclusione del primo giudice secondo la quale l'istante non ha reso verosimile l'esistenza di una discriminazione fondata sul sesso, non è arbitraria poiché trova sufficiente riscontro nelle risultanze istruttorie. Dalle stesse è infatti emerso che la differenza di trattamento a livello salariale tra l'istante e il collega era fondata su criteri oggettivi, quali l'età di quest'ultimo (54 anni rispetto ai 40 anni dell'istante) e la sua esperienza alle dipendenze della convenuta. A questo proposito, l'allegazione della ricorrente secondo la quale i due avrebbe iniziato a lavorare contemporaneamente, ovvero già dal novembre 2000 sulla base di un piano occupazionale, non può essere considerata,

siccome proposta per la prima volta in questa sede ricorsuale, ovvero in contrasto con l'art. 321 cpv. 1 lett. b CPC che vieta alle parti la facoltà di addurre in questa sede nuovi fatti, prove o eccezioni, anche nei procedimenti retti dalla massima inquisitoria sociale, come in concreto (NRCP 2004 pag. 131). Essa non trova del resto alcun riscontro negli atti, già per il fatto nell'istanza l'interessata ha situato al 1° maggio 2002 l'inizio della sua attività e quindi più di un anno dopo il collega, che aveva iniziato a lavorare nel 2001 (cfr. deposizione testimoniale \_\_\_\_\_, verbale 29 settembre 2004). I due criteri oggettivi sopra evidenziati, con particolare riferimento a quello dell'anzianità di servizio che – di regola – è quello pertinente per differenziare entro certi limiti la retribuzione dei dipendenti (cfr. sentenza del tribunale federale 2A.120/2003 del 10 luglio 2003), bastano per non ritenere discriminatoria dal profilo della legge sulla parità dei sessi, la differenza di salario percepito dai due collaboratori.

#### **E. 9**

Alla luce di quanto sopra esposto il ricorso, che non ha evidenziato nessun titolo di cassazione, in particolare non quello dell'arbitraria valutazione delle prove documentali effettuata dal primo giudice entro i limiti dell'ampio potere di apprezzamento che gli compete in quest'ambito (cfr. Bigler-Eggenberger/ Kauf-mann, n. 24 ad art. 5 LPar ) e che già di per sé limita le possibilità di intervento di questa Camera , deve essere respinto. Alla controparte, che ha espressamente rinunciato a formulare osservazioni al ricorso, non vengono assegnate ripetibili. Per i quali motivi, richiamati gli art. 327 segg. CPC, per le spese l'art. 417 lett. e) CPC pronuncia: 1. Il ricorso per cassazione di RI 1 è respinto. 2. Il presente giudizio è esente da tasse e spese di giustizia. Non si assegnano ripetibili. 3. Intimazione: - -. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Riviera. terzi implicati Per la Camera di cassazione civile del Tribunale d'appello La  
presidente La segretaria

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