

TI_GERICHTE 52.2013.22 vom 10. Juni 2013

TI Tribunale d'appello, 2013-06-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2013.22

FR: TI_GERICHTE 52.2013.22 du 10 juin 2013

IT: TI_GERICHTE 52.2013.22 del 10 giugno 2013

Regeste

Dipendente cantonale. Sospensione del passaggio nella classe di stipendio superiore

Erwägungen

E. 19

aprile 1966; LPamm; RL 3.3.1.1). Il ricorso, tempestivo (art. 46 cpv. 1 LPamm) è pertanto ricevibile in ordine e può essere esaminato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 18 cpv. 1 LPamm). 2. Giusta l'art. 1a cpv. 1 della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 (LStip; RL 2.5.4.4) la pianta e la classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti e le relative modificazioni sono stabilite dal Consiglio di Stato con decreto esecutivo, sulla base della descrizione e della valutazione di ogni singola funzione o categoria di funzioni. Richiamata quest'ultima disposizione, il Governo ha emanato il Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato del 10 luglio 2012 (RL 2.5.4.1.2), il quale distingue i dipendenti per funzione, separandoli in distinti capitoli per ciascun Dipartimento al quale appartengono. A ciascuna funzione è attribuita una classe di organico esattamente definita, unica o con possibili alternative indicate. L'art. 3 cpv. 1 LStip stabilisce le classi di stipendio dei dipendenti cantonali, fissando lo stipendio minimo e quello massimo, rispettivamente gli aumenti annui di ogni singola classe. L'art. 8 cpv. 1 LStip dispone che i dipendenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio previsto dall'art. 3 LStip. Tale aumento, specifica il cpv. 2, è concesso agli impiegati ogni dodici mesi di servizio fino al raggiungimento del massimo della rispettiva classe. L'art. 7 cpv. 1 LStip regola lo stipendio iniziale dei dipendenti cantonali, prescrivendo - per principio - che è fissato dall'atto di nomina e che corrisponde al minimo della classe prevista per la rispettiva funzione. I capoversi seguenti conferiscono al Consiglio di Stato la facoltà di stabilire uno stipendio iniziale diverso (maggiore oppure inferiore). Quest'ultima norma serve anche per calcolare lo stipendio in caso di promozione, avanzamento o riclassificazione. Ad essa rinvia infatti espressamente l'art. 11 cpv. 1 LStip, precisando che il nuovo stipendio non deve comunque essere inferiore a quello complessivo precedente, maggiorato di un aumento annuo. La LStip non definisce le nozioni di promozione, avanzamento e riclassificazione. Tali concetti sono esplicitati all'art. 42 del Regolamento dei dipendenti dello Stato del 13 dicembre 1995 (RDS; RL 2.5.4.1.1). La promozione consiste nel passaggio da una funzione ad un'altra di grado superiore, ivi compresi i casi di funzioni alternative o, nell'ambito della medesima funzione, il passaggio nelle classi indicate tra parentesi (art. 42 cpv. 1 RDS). L'avanzamento, soggiunge il cpv. 2, consiste invece nel passaggio da una classe alternativa all'altra nell'ambito della medesima funzione. La riclassificazione è costituita infine dall'assegnazione di una nuova classe di stipendio ad una determinata funzione (cpv. 3). L'art. 10 LStip attribuisce al Consiglio di Stato il compito di elaborare delle regole di promozione nei casi di funzioni per le quali

sono previste classi alternative di stipendio [per classi alternative si intendono quelle previste dal Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato per una medesima funzione: in genere sono indicate separate da un trattino (RDAT I-1992 n. 12)]. Con risoluzione n. 3942 del 10 luglio 2012 il Governo ha previsto per la funzione di segretario/a (classe di stipendio 21-24; cfr. RL 2.5.4.1.2) il passaggio dalla classe alternativa di stipendio inferiore a quella superiore di regola dopo due anni (cfr. direttiva di esecuzione 1.4.3 "Norme di promozione e avanzamento in classi alternative e tra parentesi", cifra 3.6 "Funzioni amministrative", pag. 22). L'avanzamento nella classe alternativa superiore è soggetto al preavviso favorevole del funzionario dirigente (STA 53.2006.32 del 22 novembre 2006 consid. 2.2.3.); può avvenire infatti soltanto se il dipendente ha dimostrato capacità e diligenza nell'esplicare le sue mansioni e se il suo comportamento è corretto (ibidem, cifra 1.2, pag. 2).

3. 3.1. La ricorrente contesta la decisione con cui il Consiglio di Stato ha risolto di sospendere il passaggio nella classe alternativa di stipendio superiore (classe 22), giacché ritenuta discriminatoria, arbitraria e contraria alle disposizioni in materia di congedi maternità e protezione delle donne in gravidanza. La bontà del suo operato presso il Ministero pubblico è perfettamente desumibile dagli attestati di servizio che le hanno rilasciato i suoi due precedenti funzionari dirigenti. È dunque a torto che il Procuratore generale ha preavvisato negativamente l'avanzamento salariale in discussione, sostenendo che il lavoro della dipendente fosse oggettivamente ingiudicabile a cagione delle ripetute assenze per malattia e congedi maternità di cui ha beneficiato. La tesi difensiva non può essere accreditata.

3.2. RI 1 è stata nominata, a contare dal 1° marzo 2009, quale segretaria 21-24 presso la Divisione della giustizia e attribuita al Ministero pubblico con sede di servizio a _____. Superato il periodo di prova, il 1° marzo 2010 è stata inserita nella 21.a classe dell'organico al minimo. Come si evince dalla risoluzione governativa n. 3942 del 10 luglio 2012, direttiva di esecuzione 1.4.3, regolante la promozione e l'avanzamento in classi alternative e tra parentesi, per la funzione di segretaria (21-24) il passaggio dalla classe alternativa di stipendio inferiore a quella superiore avviene di regola dopo due anni. L'avanzamento è soggetto al preavviso favorevole del funzionario dirigente e può avvenire soltanto se il dipendente ha dimostrato capacità e diligenza nell'esplicare le sue mansioni e se il suo comportamento è corretto. Posto che, come detto, la ricorrente è stata inserita nella 21.a classe al minimo a contare dal 1° marzo 2010, i due anni oggetto di valutazione scadrebbero (al più presto) il 29 febbraio 2012. Tuttavia, avvalendosi della giurisprudenza sviluppata da questo Tribunale in materia di computo del congedo parentale per stabilire l'anzianità di servizio (cfr. STA 53.1999.00002 del 1° marzo 2000 confermata dalla STF 1A.132/2000 del 20 novembre 2000 = RDAT I-2001 n. 48), l'autorità di nomina ha ritenuto di differire la data di scadenza di ulteriori 9 mesi (pari al congedo post-parto non pagato di cui la dipendente ha beneficiato per il periodo dal 29 dicembre 2011 al 28 settembre 2012), portandola alla fine del mese di novembre 2012. Così stando le cose, a nulla giovano eventuali certificazioni relative alla qualità del lavoro svolto dalla ricorrente in epoca precedente al periodo oggetto di valutazione, come quella datata 21 dicembre 2009 (valutazione del 10° mese), che si riferisce al primo anno di servizio, considerato di prova (cfr. art. 18 cpv. 1 LORD) e che serve sostanzialmente a verificare la capacità e l'idoneità del dipendente ad assumere una funzione specifica e ad accertare la corrispondenza al profilo lavorativo ricercato (Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, 2. ed., Zurigo 2008, pag. 630 segg.; STA 52.2010.175 del 30 marzo 2011 consid. 3.2.; 52.2011.238 dell'11 gennaio 2012 consid. 3.). A tutt'altra finalità mira per contro il periodo

di due anni previsto dalle norme di avanzamento citate in precedenza per il passaggio alla classe alternativa di stipendio superiore. Per potervi ambire, durante questo lasso di tempo la dipendente deve dimostrare non solo capacità e diligenza nell'esplicare le proprie mansioni, ma dare anche prova di un comportamento corretto. Ciò che, con ogni evidenza, sottintende una presenza costante sul posto di lavoro, oltre che l'effettivo svolgimento dei propri compiti a favore dello Stato. A giusta ragione il funzionario dirigente ha ritenuto quindi di non poter preavvisare positivamente il passaggio alla 22.a classe di stipendio data l'impossibilità concreta di una verifica della sussistenza delle premesse legali per giustificare un avanzamento salariale come quello auspicato dall'insorgente. Le tavole processuali dimostrano in effetti come RI 1 sia rimasta assente per quasi tutta la durata del periodo durante il quale avrebbe dovuto essere valutata. Gli attestati di servizio prodotti dalla ricorrente, i cui giudizi sono sostanzialmente positivi, si riferiscono al periodo 1° marzo 2009 - 1° giugno 2011 (cfr. doc. 4 e 5). Non coprono l'intero intervallo di tempo in discussione. Per di più, a contare dal 1° aprile 2011 la dipendente ha accumulato diversi periodi di inabilità lavorativa (dal 01.04.2011 al 9.5.2011 al 30%, dal 10.5.2011 al 31.05.2011 al 50%, dal 01.06.2011 al 9 luglio 2011 al 100%). Esaurito il primo congedo maternità pagato, ha prolungato la sua assenza (retribuita) fino al 28 dicembre 2011 e beneficiato in seguito di un congedo post-parto non pagato dal 29 dicembre 2011 al 28 settembre 2012. Dal 1° ottobre 2012 ha ripreso la sua attività lavorativa al 50% e registrato 36 giorni di malattia fino al 19 dicembre 2012, data in cui ha cominciato a decorrere il congedo maternità pagato relativo al suo secondogenito. Le finalità del periodo di due anni previsto dalle norme di promozione e avanzamento in classi alternative e tra parentesi del 10 luglio 2012 sono indubbiamente state compromesse dalle assenze per malattia e congedi maternità (pagati e non) della dipendente. In queste circostanze, applicando per analogia al contesto in esame la giurisprudenza sviluppata da questo Tribunale in materia di prolungamento del periodo di prova di un dipendente a causa delle sue assenze e della conseguente impossibilità oggettiva di potere effettuare la valutazione del suo inserimento (cfr. la STA 52.2010.175 del 30 marzo 2011), non v'è dubbio alcuno che il Procuratore generale sia stato effettivamente impossibilitato ad esprimere un qualsivoglia giudizio sulla capacità e diligenza di RI 1 nell'esplicare le proprie mansioni, rispettivamente sulla correttezza del suo comportamento. Presupposti, questi, indispensabili per poter ottenere un avanzamento nella classe alternativa di stipendio superiore. Contrariamente a quanto assevera la ricorrente, il motivo dell'assenza non ha influito in alcun modo sul preavviso formulato dal funzionario dirigente. Non sarebbe andata diversamente in caso di assenze fondate su congedi non pagati per altri motivi, come ad esempio per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale, per lo studio o la riqualificazione professionale, ecc. Non sussiste pertanto alcuna violazione delle disposizioni in materia di congedi maternità e protezione delle donne in gravidanza, né discriminazione dei sessi. Nella fattispecie analoga di (mancato) computo di un congedo parentale non pagato per stabilire l'anzianità di servizio ex art. 15 cpv. 4 LStip, il Tribunale federale aveva stabilito infatti che "[...] il fatto di non considerare questo congedo ai fini dell'anzianità di servizio non costituisce una discriminazione fondata su un'asserita diversità di sesso; nella misura in cui la Corte cantonale, in applicazione dell'art. 15 cpv. 4 LStip, ha ritenuto che il mancato computo del congedo parentale ai fini dell'anzianità di servizio dipende essenzialmente dalla sua durata, quale fattore determinante, e riguarda allo stesso modo ogni beneficiario di un congedo non pagato superiore ai trenta giorni concesso per i motivi più diversi (cfr. art. 49 e 50 Lord), non si verifica alcuna discriminazione salariale che svantaggi maggiormente persone di un

determinato sesso. [...] Il giudizio impugnato non è arbitrario nel suo risultato, trattando, dal punto di vista dell'anzianità di servizio, allo stesso modo tutti i beneficiari di un congedo non pagato, indipendentemente dai motivi per cui è stato concesso " (RDAT I-2001 n. 48). Tali principi valgono, mutatis mutandis, anche per il caso che qui ci occupa, ove il godimento del congedo post-parto non pagato deve comportare per la qui ricorrente, oltre al posticipo della sua valutazione, anche l'impossibilità di essere giudicata durante questo periodo. Il dipendente congedato senza stipendio non soltanto è liberato dai suoi obblighi di servizio, ma perde infatti anche le sue prerogative, conservando unicamente il diritto di riprendere il servizio alla scadenza del congedo (cfr. RDAT I-2003 n. 9). Stante quanto precede, la decisione avversata non presta il fianco a critiche e merita piena tutela. 4. Sulla scorta di quanto precede il ricorso deve quindi essere respinto. La tassa di giustizia è posta a carico dell'insorgente secondo soccombenza (art. 28 LPamm). Per questi motivi, dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 800.- è posta a carico della ricorrente. 3. Contro la presente decisione è dato ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale a Lucerna entro il termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 segg. legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110). 4. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo Il
presidente

La segretaria

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