

## **TI\_GERICHTE 52.2018.40 vom 22. November 2017**

TI Tribunale d'appello, 2017-11-22, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2018.40](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2018.40)

FR: TI\_GERICHTE 52.2018.40 du 22 novembre 2017

IT: TI\_GERICHTE 52.2018.40 del 22 novembre 2017

### **Regeste**

Passaggio al nuovo modello salariale di un dipendente cantonale. Attribuzione dello stipendio

### **Erwägungen**

#### **E. 24**

Secondo quelle norme, che hanno perso validità al 31 dicembre 2017, essa sarebbe dovuta rimanere 2 anni in classe 24 per poi proseguire in classe 25. La promozione a ufficiale di stato civile I avrebbe potuto essere concessa solo alla duplice condizione di aver ottenuto l'attestato federale di ufficiale di stato civile e di esser rimasta almeno 2 anni in classe 25 (cfr. risoluzione governativa n. 811 del 24 febbraio 2016, pag. 26). Ora, se la prima di queste condizioni è stata adempiuta già nel 2014, la seconda non lo era al momento determinante per il passaggio dal precedente sistema salariale a quello attuale, dato che la ricorrente si trovava da un solo anno nella classe 24 e avrebbe quindi dovuto attendere altri tre anni per spuntare la promozione a ufficiale di stato civile I. L'aggancio, nel 2018, alla funzione di ufficiale di stato civile II e l'inserimento nella classe 5 con 9 aumenti (stipendio immediatamente superiore a quello percepito al 31 dicembre 2017) sono pertanto corretti, già in applicazione di questi semplici principi e meccanismi di transizione. A maggior ragione lo sono se si considera la carriera professionale prevista per gli ufficiali di stato civile secondo il nuovo RClass, nella versione sopra riportata dell'art. 54 cpv. 9. In effetti, la promozione a ufficiale I era prevista, secondo questa norma, tra l'altro solo dopo aver ottenuto 12 aumenti, livello che l'insorgente manifestamente non aveva raggiunto al momento determinante. Tutto quanto considerato, le censure della ricorrente, che motiva il suo ricorso e fonda le proprie asserzioni, erroneamente, solo sulla base del titolo ottenuto nel 2014, si rivelano prive di ogni fondamento e la decisione di aggancio non può che essere confermata siccome immune da violazioni del diritto e perfettamente conforme al nuovo sistema salariale. 4. Questa conclusione si impone anche esaminando la censura di violazione della parità di trattamento sollevata dalla ricorrente, poiché essa, a suo dire, rispetto ai colleghi che come lei dispongono del diploma federale e sono qualificati quali ufficiali I, sarebbe l'unica rimasta nella categoria II. Così come formulata, la censura non adempie i requisiti di motivazione di cui all'art. 70 cpv. 1 LPAm, in applicazione dei quali non basta di certo accennare genericamente alla situazione di altri collaboratori al fine di tracciare un possibile paragone (tutto ancora da dimostrare) con la propria e pretendere un trattamento uguale. In ogni caso, a questo proposito la ricorrente, pur patrocinata da un legale, senza portare né offrire alcuna prova a sostegno delle proprie generiche argomentazioni, si è focalizzata nuovamente a torto in modo riduttivo e unilaterale sul solo diploma federale di cui disporrebbero i suoi colleghi ufficiali I per desumere il diritto ad una sua nomina in questa stessa funzione, omettendo di considerare tutti gli altri fatti pertinenti

per la decisione da prendere. Si ricorda qui all'insorgente che il principio di uguaglianza desunto dall'art. 8 cpv. 1 della Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999 (Cost., RS 101) esige sì che i dipendenti che svolgono lo stesso lavoro percepiscano la stessa retribuzione. Tuttavia, agli enti pubblici è per principio riconosciuto un ampio margine discrezionale nell'allestimento degli ordinamenti retributivi. L'autorità di ricorso deve allora imporsi un certo riserbo quando si tratta non soltanto di paragonare due categorie d'aventi diritto ma di giudicare un intero sistema di remunerazione per evitare il rischio di creare nuove disuguaglianze (DTF 129 I 161 consid. 3.2, 123 I 1 consid. 6b; STF 8C\_158/2016 del 2 febbraio 2017 consid. 5.2). Nel rispetto del divieto d'arbitrio e del principio di uguaglianza, fra i molti fattori che caratterizzano l'attività del singolo funzionario gli enti pubblici possono scegliere gli aspetti che ritengono maggiormente qualificanti per definirne la retribuzione (DTF 141 II 411 consid. 6.1.1, 131 I 105 consid. 3.1 con riferimenti, 129 I 162 consid. 3.2, 125 I 71 consid. 2c/aa; STA 52.2016.541/543-545 del 18 settembre 2017 consid. 2 ). Censurabili sono soltanto le distinzioni che, non fondandosi su motivi oggettivi e pertinenti, non appaiono ragionevolmente sostenibili (STA 52.2012.184 del 28 novembre 2013 consid. 4.1; Vincent Martenet, *L'égalité de rémunération dans la fonction publique*, AJP/PJA 1997, pag. 825 seg.). Per costante giurisprudenza, l'art. 8 Cost. non risulta violato quando differenze di stipendio dipendono da motivi oggettivi quali l'età, l'anzianità di servizio, l'esperienza, gli oneri familiari, le qualifiche, il tipo e la durata della formazione, il tempo di lavoro, le prestazioni, il tipo di mansioni oppure il grado di responsabilità del dipendente, come può essere nel caso concreto (DTF 141 II 411 consid. 6.1.1, 139 I 161 consid. 5.3.1, 138 I 321 consid. 3.3, 131 I 105, consid. 3.1, 123 I 1 consid. 6c). La censura, comunque irricevibile siccome insufficientemente motivata, non reggerebbe nemmeno nel merito già per queste ragioni, per cui ci si può esimere da ulteriori approfondimenti. 5. La ricorrente, invocando il principio della buona fede, ha infine sostenuto di meritare la qualifica di ufficiale I anche per le rassicurazioni fornitele dal funzionario dirigente che, in occasione dell'ottenimento dell'attestato federale, con e-mail del 21 novembre 2014 ha comunicato alla ricorrente (e ad una collega): (...) Essendo il superamento dell'esame condizione di nomina, vi chiedo di farmi avere copia dell'attestato, così che lo possa far proseguire alla Sezione delle risorse umane. La censura va d'acchito respinta poiché tale informazione, espressa in termini generici e riferita unicamente ad una delle condizioni per la promozione alla funzione superiore, non era suscettibile di far nascere nella ricorrente alcuna legittima aspettativa. Oltre a ciò, il principio invocato (art. 9 Cost.) presuppone, tra le altre condizioni, che l'informazione su cui l'amministrato ha fatto affidamento emani dall'autorità competente a rilasciarla, o che il cittadino poteva ritenere competente sulla base di fondati motivi. Condizione che nel caso concreto fa difetto poiché la competenza di agganciare i dipendenti al nuovo modello salariale fissando il relativo stipendio appartiene all'autorità di nomina e non già al funzionario dirigente. 6. Visto quanto precede, nella misura in cui è ricevibile il ricorso deve essere respinto. La tassa di giustizia segue la soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide:

1. Nella misura in cui è ricevibile il ricorso è respinto .
2. La tassa di giustizia di fr. 1'800.-, già anticipata dalla ricorrente, rimane a suo carico.
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. della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110).
4. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo Il presidente

La vicecancelliera

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