

TI_GERICHTE 52.2020.182 vom 4. März 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-03-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2020.182

FR: TI_GERICHTE 52.2020.182 du 4 mars 2020

IT: TI_GERICHTE 52.2020.182 del 4 marzo 2020

Regeste

Dipendente comunale. Classificazione salariale

Erwägungen

E. 1.1

La competenza del Tribunale cantonale amministrativo è data dall'art. 208 cpv. 1 della legge organica comunale del 10 marzo 1987 (LOC; RL 181.100). La legittimazione attiva del ricorrente, direttamente interessato dalla decisione governativa impugnata, è certa (art. 65 cpv. 1 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013; LPAmM; RL 165.100; art. 209 lett. b LOC). Il ricorso, tempestivo (art. 68 cpv. 1 LPAmM; art. 213 LOC), è dunque ricevibile in ordine.

E. 1.2

Il giudizio può essere emanato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAmM). La documentazione trasmessa dalle parti fornisce sufficienti elementi affinché il Tribunale possa esprimersi con cognizione di causa.

E. 2.1

Con la nascita della nuova città di CO 1 il legislativo comunale ha adottato il nuovo ROD. Per quanto attiene al rapporto d'impiego del personale uniformato del Corpo di Polizia comunale, l'art. 1 n. 4 prescrive che questo è disciplinato dalla legislazione cantonale relativamente ai gradi, ai salari, alle promozioni, alle indennità di servizio, all'orario di lavoro e alla durata delle vacanze. Il legislatore comunale ha previsto disposizioni transitorie per disciplinare il passaggio dei dipendenti alla nuova legislazione. L'art. 90 ROD prescrive che ai dipendenti è garantito almeno lo stesso stipendio lordo di quello percepito precedentemente (n.1). Il collocamento nella scala stipendi, soggiunge il n. 2, avviene tenendo conto della classificazione precedente, degli anni di lavoro al servizio del precedente Comune o ente, dell'esperienza professionale e della formazione scolastica. Per quanto attiene agli aumenti annuali, il legislatore comunale ha stabilito che nell'anno di entrata in vigore del ROD, lo scatto annuale sarebbe stato concesso in base ai previgenti regolamenti organici (art. 91 ROD).

E. 2.2

Le condizioni di stipendio del personale delle polizie comunali sono stabilite dal RUGraS, che ha imposto ai comuni di adeguare le proprie normative entro il 31 dicembre 2018 (art. 7 RUGraS, cfr. art. 9 lett. d della legge sulla collaborazione fra la polizia cantonale e le polizie comunali del 16 marzo 2011; LCPol; RL 563.100). Per il grado di appuntato, il RUGraS prevede, nel suo allegato, la classe di stipendio 5 della scala salariale applicabile ai dipendenti dello Stato (cfr. art. 3 RUGraS). I comuni sono pure tenuti ad applicare le

disposizioni cantonali vigenti in materia di indennità e di compensazione del lavoro straordinario e non possono erogare indennità non previste da tali normative (art. 4 RUGraS). Per il lavoro festivo e notturno è riconosciuta al dipendente un'indennità oraria di fr. 5.-, rispettivamente fr. 5.90 (cfr. art.

E. 7

e 8 del regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato del 27 settembre 2011; RInd; RL 173.450). 3. Fino al 31 dicembre 2017, ossia fino a prima del passaggio alla scala salariale cantonale, il ricorrente percepiva uno stipendio annuo di fr. 76'465.- corrispondente alla vecchia classe 24 con 4 aumenti. Con la concessione di uno scatto, lo stipendio del medesimo avrebbe raggiunto fr. 78'198.- (classe 24 con 5 aumenti). A contare dal 1° gennaio 2018 l'insorgente è stato inserito nella nuova classe 5 con 9 aumenti, per un salario annuale di fr. 78'862.-, che corrisponde all'aumento immediatamente superiore allo stipendio che avrebbe percepito in classe 24 con 5 aumenti. Il Municipio gli ha quindi riconosciuto uno scatto secondo le vecchie disposizioni e gli ha infine assegnato uno stipendio superiore a quanto percepito con il vecchio regime. L'adattamento delle condizioni dell'insorgente al nuovo regime salariale è quindi avvenuto in corretta applicazione delle norme transitorie di cui all'art. 90 e 91 ROD. Nella misura in cui lo stesso ha mantenuto la medesima funzione e gode di una posizione superiore alla precedente, raggiunta in seguito a una regolare carriera, non si può che ritenere che la sua esperienza professionale e gli anni di servizio sono stati adeguatamente tenuti in considerazione. 4. L'insorgente lamenta pure una violazione del principio della parità di trattamento, che sarebbe da ricondurre al riposizionamento del personale di polizia avvenuto con effetto al 1° aprile 2017. Discriminazione che il Municipio avrebbe riconfermato con l'assegnazione definitiva nell'organico del nuovo Comune. 4.1. Per prassi costante, il principio della parità di trattamento, garantito in termini generali dall'art. 8 cpv. 1 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101), non permette di fare, tra casi simili, distinzioni che nessun fatto importante giustifica o di sottoporre a un regime identico situazioni che presentano tra di loro delle differenze rilevanti e di natura tale da rendere necessario un trattamento diverso. Le situazioni paragonate non devono necessariamente essere identiche sotto ogni aspetto, la loro similitudine va stabilita per quel che riguarda i fatti pertinenti per la decisione da prendere (DTF 140 I 201 consid. 6.5.1, 129 I 113 consid. 5.1, 125 II 345 consid. 10b, 124 II 193 consid. 8d/aa, 121 I 104 consid. 4a; RDAT I-1997 n. 10 consid. 3a; Jörg Paul Müller, *Die Grundrechte der schweizerischen Bundesverfassung*, Berna 1991, 2. ed., pag. 239; Beatrice Weber-Dürler, *Zum Anspruch auf Gleichbehandlung in der Rechtsanwendung*, ZBl 2004, pag. 1 seg.). 4.2. Nei rapporti di pubblico impiego, l'art. 8 cpv. 1 Cost. esige che i dipendenti che svolgono lo stesso lavoro percepiscano la stessa retribuzione. 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 quindi 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 (DTF 141 II 411 consid. 6.1.1, 139 II 161 consid. 5.3.1, 138 I 321 consid. 3.3, 131 I 105, consid. 3.1, 123 I 1 consid. 6c). Altre circostanze, che non attengono alla persona o all'attività del dipendente, possono ugualmente giustificare, perlomeno temporaneamente, differenze di salario, ad esempio una situazione congiunturale che rende più arduo il reclutamento del personale (2P.10/2003 del 7 luglio 2003, consid. 3.3.), oppure delle ristrettezze finanziarie della collettività pubblica (DTF 143 II 65 consid. 5.2; STF 8C_969/2012 del 2 aprile 2013 consid. 2.2, 2P.70/2004 del 17 aprile 2005 consid. 2 e 3; Martenet, op. cit., pag. 836 e segg.).

4.3. Il Tribunale federale si è più volte chinato sulle modalità di transizione da un modello salariale dei dipendenti pubblici ad un altro. In questo contesto ha tra l'altro stabilito che l'inserimento in una nuova classe, in cui lo stipendio è calcolato sulla base del salario percepito in precedenza (cosiddetta "frankenmässige ü berführungsregelung") non costituisce una disparità di trattamento se il salario precedente non era discriminatorio. In caso contrario, se risulta che il vecchio modello retributivo era già costitutivo di una disparità di trattamento, la trasposizione in un nuovo modello prendendo come riferimento il salario precedente ha quale effetto di perpetuare una situazione discriminatoria, ciò che non è ammissibile. Pertanto, occorre verificare non solo se la nuova normativa è contraria al principio della parità di trattamento, bensì se anche la precedente, nel frattempo abrogata, non lo era già (cfr. tra tante DTF 144 II 65 consid. 5.3, 131 II 393 consid. 8.2 e 8.3, 125 I 13 consid. 3h, 124 II 436 consid. 10f).

4.4. L'insorgente pone a confronto la propria situazione con quella di alcuni colleghi del servizio esterno. Sostiene di essere stato svantaggiato quando il Municipio ha adattato lo stipendio del personale del corpo di polizia alla scala retributiva cantonale, con effetto dal 1° aprile 2017. A ragione l'autorità di nomina ha osservato che tale servizio, rispetto a quello dove è attivo l'insorgente, implica differenze in quanto a compiti, rischi e turni che rendono difficile ogni paragone. Così come azzardato è il confronto con colleghi di grado diverso. Poste queste premesse, il passaggio alla scala retributiva cantonale ha comportato l'abolizione dell'indennità fino ad allora accordate dal Municipio di CO 1 per mantenimento ordine, dell'importo di fr. 100.- mensili, nonché una riduzione delle indennità per lavoro festivo e notturno (da fr. 7.20 a fr. 5.-, rispettivamente 5.90; cfr. art. 3 dell'ordinanza municipale relativa alle indennità per mansioni speciali nel corpo di polizia comunale del 22 dicembre 2011, nella sua versione in vigore fino al 31 marzo 2017 e art. 2 dell'ormai abrogata ordinanza municipale per il lavoro notturno, domenicale e festivo regolari ed altre mansioni speciali del 27 novembre 2013). L'autorità di nomina ha tenuto conto della perdita economica che tale cambiamento avrebbe comportato per gli agenti tenuti al servizio di mantenimento ordine e al lavoro notturno e festivo e, per determinare la loro posizione nella scala stipendi cantonale, ha aggiunto allo stipendio di partenza un supplemento di fr. 1'500.- annuali. Ciò non è avvenuto nel caso dell'insorgente poiché da settembre 2016, per ragioni mediche, aveva smesso di prestare il servizio di mantenimento ordine ed era stato distaccato presso il Servizio Stupefacenti, alcolismo e sicurezza sociale, per cui avrebbe effettuato turni di notte e nei giorni festivi soltanto saltuariamente. Queste circostanze emergono in modo chiaro dai conteggi di stipendio prodotti dal ricorrente: l'indennità per mantenimento

ordine gli è stata versata soltanto fino ad agosto 2016, mentre quelle per lavoro notturno e festivo corrisposte nel 2017 e 2018 sono irrисorie se confrontate a quelle riconosciute per l'anno 2016. Il mancato riconoscimento dell'importo di fr. 1'500.- si fonda quindi su un motivo oggettivo, ossia la circostanza per cui l'insorgente non avrebbe subito perdite economiche con il passaggio alla nuova scala retributiva. La situazione lavorativa dell'insorgente essendo diversa rispetto a quella dei colleghi attivi presso il Servizio esterno non meritava lo stesso trattamento. È pertanto malvenuto l'insorgente, laddove pretende di beneficiare di tale contributo soltanto perché il suo trasferimento al Servizio Stupefacenti alcolismo e sicurezza sociale non è stato formalizzato, ma è avvenuto solo di fatto. La censura è quindi destituita di fondamento. 4.5. Accertato che il regime precedente all'introduzione del ROD non era discriminatorio, pure la transizione verso il nuovo sistema retributivo, con garanzia dello stipendio percepito al 31 dicembre 2017 maggiorato di uno scatto e inserimento nella nuova scala nel gradino immediatamente superiore si rivela rispettosa del diritto. L'assegnazione della classe 5 con 9 aumenti non può quindi che essere confermata. 5. Visto quanto precede, il ricorso va respinto. La tassa di giustizia è posta a carico dell'insorgente secondo soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 1'800.-, già anticipata dal ricorrente, resta 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. e 90 segg. della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.100). Il valore di causa è superiore a fr. 15'000.- (art. 51 cpv. 1 lett. a e art. 85 cpv. 1 lett. b LTF). 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.