

# **TI\_GERICHTE 52.2021.75 vom 23. Dezember 2020**

TI Tribunale d'appello, 2020-12-23, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2021.75](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2021.75)

FR: TI\_GERICHTE 52.2021.75 du 23 décembre 2020

IT: TI\_GERICHTE 52.2021.75 del 23 dicembre 2020

## **Regeste**

Dipendenti cantonali. Determinazione dello stipendio iniziale

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La competenza del Tribunale è data dall'art. 40 cpv. 2 della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip; RL 173.300) in combinazione con l'art. 66 cpv. 1 della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD; RL 173.100). La legittimazione attiva del ricorrente è certa (art. 65 cpv. 1 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013; LPAm; RL 165.100). Il ricorso, tempestivo (art. 68 cpv. 1 LPAm), è dunque ricevibile in ordine.

### **E. 1.2**

Il giudizio può essere emanato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAm).

### **E. 2**

Il ricorrente contesta la decisione del Governo, definendola arbitraria nella misura in cui gli ha attribuito lo stipendio minimo all'interno della classe 5. Sostiene che l'autorità di nomina avrebbe dovuto tenere conto della sua pregressa esperienza lavorativa, nonché dei suoi oneri familiari.

### **E. 2.1**

L'art. 9 cpv. 1 LStip dispone che lo stipendio iniziale è fissato dall'autorità di nomina e corrisponde, per impiegati senza esperienza, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione. Il Consiglio di Stato, soggiungono i cpv. 3 e 4, stabilisce nel regolamento i criteri che determinano lo stipendio iniziale nel caso di candidati con esperienza; può decidere uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali, quali l'esercizio di una funzione analoga in un altro posto, preparazione speciale, capacità e condizioni particolari. L'art. 51 del regolamento dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017 (RDSt; 173.110) disciplina l'attribuzione del salario iniziale in funzione dell'esperienza pregressa del dipendente, ribadendo il principio secondo cui gli impiegati senza esperienza lavorativa sono di regola inseriti nella classe di riferimento senza aumenti (cpv. 1). Gli anni interi di esperienza utile alla funzione determinano invece il numero degli aumenti a partire dal minimo salariale previsto per la classe di riferimento (art. 51 cpv. 3 RDSt). Per gli impiegati, soggiunge il cpv. 4 della norma, gli anni di esperienza utile sono conteggiati nel seguente modo: - esperienza analoga alla funzione: coefficiente 1; - esperienza parzialmente analoga alla funzione: coefficiente 0.4-0.6 in base alla valutazione

del servizio centrale; riservate specifiche disposizioni del Consiglio di Stato, gli anni di esperienza senza relazione alla funzione sono ponderati con un coefficiente 0.

## **E. 2.2**

Nel caso concreto, l'insorgente è stato posto nella classe di stipendio 5 prevista per la funzione di agente di custodia armato, senza aumenti. Il Governo non ha infatti tenuto conto delle sue esperienze professionali precedenti. Il ricorrente non sostiene che le attività lavorative da lui esercitate in passato possano essere ritenute (parzialmente) analoghe a quella per cui è stato assunto. Anzi, chiedendo di essere trattato alla stregua di collaboratori per cui è stata considerata l'esperienza professionale precedente senza legame con la funzione, sembra piuttosto ammettere il contrario. In difetto di una circostanziata e motivata censura in questo senso, non occorre quindi esaminare se a torto o a ragione l'autorità di nomina, non concedendo alcun aumento all'interno della classe 5, ha negato all'attività precedentemente prestata dall'insorgente qualsiasi analogia con la funzione di agente di custodia armato. Nemmeno si può rimproverare al Governo di non aver tenuto conto degli oneri familiari del ricorrente, in quanto la legge non prevede un simile parametro per la definizione dello stipendio iniziale. Il mancato riconoscimento di aumenti va pertanto ritenuto conforme agli art. 9 LStip e 51 RDSt.

## **E. 3**

Secondo il ricorrente, il diritto ad ottenere un salario maggiore gli spetterebbe in virtù del principio della buona fede, siccome durante il periodo di selezione, iniziato il 31 agosto 2019, i suoi superiori lo avrebbero esplicitamente rassicurato che l'esperienza lavorativa passata sarebbe stata tenuta in considerazione per la definizione dello stipendio.

### **E. 3.1**

L'art. 9 della costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999 (Cost., RS 101) istituisce un diritto fondamentale del cittadino ad essere trattato secondo il principio della buona fede da parte degli organi dello Stato. In materia di diritto amministrativo, tale principio tutela l'amministrato nei confronti dell'autorità, quando, assolve determinate condizioni, il medesimo abbia agito conformemente alle istruzioni e alle dichiarazioni di quest'ultima. Il principio tutela in particolare la fiducia riposta in un'informazione ricevuta dall'autorità o in un suo determinato comportamento suscettibile di destare un'aspettativa legittima, quando l'autorità sia intervenuta in una situazione concreta riguardo a determinate persone, quand'essa era competente a rilasciare l'informazione o il cittadino poteva ritenerla competente sulla base di fondati motivi, quando affidandosi all'esattezza dell'informazione egli abbia preso delle disposizioni non reversibili senza subire un pregiudizio e quando non siano intervenuti mutamenti legislativi posteriori al rilascio dell'informazione stessa (DTF 130 I 26 consid. 8.1 pag. 60 , 129 II 361 consid. 7.1, 129 I 161 consid. 4.1 e rinvii).

### **E. 3.2**

Come rettamente osserva la Sezione delle risorse umane, la determinazione dello stipendio iniziale del personale della Polizia cantonale spetta al Consiglio di Stato quale autorità di nomina (art. 9 cpv. 1 LStip), circostanza che il ricorrente non poteva ignorare. Nessuna rassicurazione degna di tutela poteva quindi emanare dai superiori dell'insorgente, funzionari che il medesimo nemmeno designa precisamente. Non vi sono pertanto gli estremi per costringere l'autorità a dare seguito alle aspettative suscitate da informazioni erronee.

#### **E. 4**

Il ricorrente invoca il principio della parità di trattamento, sostenendo di meritare il riconoscimento di aumenti di stipendio in funzione degli anni di esperienza pregressa, pur senza relazione con l'impiego attuale, come avviene per altre categorie di dipendenti.

##### **E. 4.1**

Per prassi costante, il principio della parità di trattamento, garantito in termini generali dall'art. 8 cpv. 1 Cost., 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.).

##### **E. 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 61 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.).

##### **E. 4.3**

La Sezione delle risorse umane, con la risposta al ricorso, ha dichiarato che il Governo, con apposita risoluzione, ha stabilito che per le funzioni di agente di custodia e di operatore di centrale presso le strutture carcerarie, nonché per la funzione di assistente di polizia, gli anni di esperienza pregressa sono riconosciuti al momento dell'assunzione con un coefficiente di 0.3, anche in assenza di un'analogia con la funzione da ricoprire. Ora, il ricorrente pretende di poter beneficiare dello stesso trattamento, siccome le funzioni sono simili e presuppongono una formazione equivalente. La sua tesi non può tuttavia essere seguita. Innanzitutto, benché tutte queste funzioni operino nel settore della sicurezza, vi sono differenze tra le stesse. Prima fra tutte il porto dell'arma, prerogativa esclusiva degli agenti di custodia armati, che richiede una formazione specifica (cfr. messaggio n. 6885 dell'11 dicembre 2013 sulla modifica della legge sulla polizia del 12 dicembre 1989 concernente l'introduzione delle funzioni di agente di custodia armato, assistente di polizia e ausiliario di polizia, ad art. 27b cpv. 1 e art. 27c cpv. 2). È pure rilevante la differente classificazione di stipendio: se da un lato l'agente di custodia armato è inserito in classe 5, dall'altra parte l'agente di custodia presso le strutture carcerarie è collocato in classe 4, l'operatore di centrale in classe 3 e l'assistente di polizia gode di tre livelli posizionati rispettivamente in classe 2, 3 e 4. La posizione salariale inferiore di questi funzionari costituisce una differenza rilevante che non permette al ricorrente di rivendicare lo stesso trattamento in termini di riconoscimento dell'esperienza pregressa che l'autorità di nomina ha deciso di riservare loro. Non occorre infine approfondire quale trattamento fosse riservato ai colleghi del Servizio gestione detenuti che a suo tempo (2014), si sarebbero visti tener conto dell'esperienza lavorativa pregressa. Il ricorrente accenna a un periodo di assunzione precedente all'entrata in vigore (1° gennaio 2018) dell'attuale ordinamento dei dipendenti (LStip e RDSt), ossia prima dell'introduzione dell'attuale scala salariale e della citata normativa che regola l'attribuzione degli aumenti al salario iniziale in funzione degli anni di esperienza. Il paragone con simili situazioni, oltre a non essere debitamente sostanziato, appare quindi inattuabile. D'altro canto, cambiamenti nel sistema di classificazione delle funzioni possono avere come effetto che impiegati che svolgono la stessa attività percepiscono una retribuzione superiore a dipendenza della data di assunzione, senza che ciò permetta d'acchito di concludere, in assenza di altri elementi, per una disparità di trattamento (cfr. STA 52.2018.30 del 14 dicembre 2018 consid. 4.3 confermata da STF 8C\_104/2019). Anche questa censura va quindi disattesa.

## **E. 5**

Visto quanto precede, il ricorso deve essere respinto. La tassa di giustizia è posta a carico dell'insorgente secondo soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAmM). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAmM). 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