

TI_GERICHTE 52.2022.117 vom 30. März 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-03-30, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2022.117

FR: TI_GERICHTE 52.2022.117 du 30 mars 2022

IT: TI_GERICHTE 52.2022.117 del 30 marzo 2022

Regeste

Dipendente cantonale. Stipendio in seguito a promozione

Erwägungen

E. 1.1

La competenza del Tribunale è data dall'art. 40 cpv. 1 LStip 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 della 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, integrati dalla documentazione richiamata dal giudice delegato (art. 25 cpv. 1 LPAm).

E. 2

L'insorgente lamenta di essere già stata penalizzata al momento della sua assunzione nel 2015 nel riconoscimento dei suoi anni di esperienza professionale precedente. Tali doglianze vanno d'acchito respinte senza che occorra pronunciarsi sul quesito di sapere se esse siano tempestive. L'insorgente non arriva infatti a sostanziare che nel fissare il suo stipendio in classe 32 con 13 aumenti l'autorità non abbia tenuto correttamente conto della sua esperienza lavorativa. La stessa, contravvenendo al suo obbligo di motivazione (art. 70 LPAm), si limita a una censura generica senza quantificare gli aumenti a cui, secondo il sistema salariale allora in vigore, avrebbe a suo dire avuto diritto. La fissazione dello stesso è infatti rimessa all'apprezzamento dell'autorità di nomina, che valuta, tra le altre cose, la pertinenza dell'esperienza pregressa con la funzione che il dipendente assunto è chiamato a svolgere (art.

E. 7

cpv. 1 e 2 vLStip). Tanto più che, estrapolando dalla tabella proposta dall'insorgente i dati relativi al periodo antecedente la nomina, si giunge a un risultato di 14.8 ipotetici aumenti. La differenza rispetto ai 13 aumenti riconosciuti non è pertanto decisiva da far ritenere insostenibile il suo salario iniziale. D'altro canto, l'insorgente azzarda un paragone improprio tra il numero di aumenti pretesi (14.8) e quelli a cui avrebbe avuto ipoteticamente diritto nel 2016 se fosse già stata in vigore la nuova scala stipendi (procedendo a ritroso, ipotizza che si sarebbe trovata in classe 11+9). La stessa dimentica tuttavia che il numero di aumenti raggiunto nel 2018 al momento del passaggio al nuovo sistema retributivo non corrisponde agli anni di esperienza lavorativa, ma deriva da una conversione dal vecchio modello salariale. Posizione, nella nuova scala salariale, che l'insorgente non ha peraltro

contestato (cfr. decisione del 22 novembre 2017 del Consiglio di Stato, comunicata all'insorgente il 29 novembre 2017, prodotta dalla SRU sub doc. 4). Con la replica, la ricorrente sostiene inoltre in modo assai generico di essere stata penalizzata al momento dell'assunzione in quanto le è stata assegnata la classe 32, quando la pianta organica a quel momento in vigore prevedeva, per la funzione di perito fiscale, le classi di stipendio 32 (35). La stessa non spiega tuttavia per quale ragione l'autorità di nomina avrebbe dovuto inserirla in una classe superiore alla 32, ritenuto che la legge stabiliva che lo stipendio iniziale corrispondeva di principio al minimo della classe prevista per la rispettiva funzione (art. 7 cpv. 1 vLStip), mentre notoriamente la promozione alle classi tra parentesi avveniva solo dopo il raggiungimento del massimo della classe precedente, in modo non automatico (cfr. art. 10 vLStip e le direttive adottate in merito dal Consiglio di Stato, in particolare, per le funzioni della Divisione delle contribuzioni, la risoluzione governativa n. 5398 del 23 ottobre 2007). 3. 3.1. Per l'art.

E. 9

cpv. 1 LStip lo stipendio iniziale è fissato dall'autorità di nomina e corrisponde, per impiegati senza esperienza, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione. L'autorità di nomina, soggiunge il cpv. 3, stabilisce nel regolamento i criteri che determinano lo stipendio iniziale nel caso di candidati con esperienza. Essa può stabilire un salario 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 (cpv. 4). L'art. 15 cpv. 1 LStip definisce la promozione come il passaggio individuale da una funzione a un'altra di grado superiore. La stessa, soggiunge il cpv. 2, può avvenire in seguito a: a) occupazione di una funzione superiore resasi vacante; b) mutamento significativo dei compiti, sostanziato mediante una nuova valutazione analitica della funzione. Il cpv. 3 della norma prevede che in caso di promozione il dipendente riceve lo stipendio calcolato secondo l'art. 9; il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello precedente, maggiorato di un aumento annuo. 3.2. Il Consiglio di Stato ha disciplinato i principi applicabili per la fissazione dello stipendio iniziale all'art. 51 LStip. In particolare, il cpv. 3 prescrive che gli anni interi di esperienza utile alla funzione determinano il numero degli aumenti a partire dal minimo salariale previsto per la classe di riferimento. Per gli impiegati, precisa 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. Gli anni di esperienza pregressa riconosciuti danno diritto a un numero corrispondente di aumenti rispetto allo stipendio iniziale (cpv. 5). L'art. 54 RDSSt regola le promozioni. Il cpv. 4 nella norma stabilisce che in caso di promozione, riservate specifiche disposizioni del Consiglio di Stato, il nuovo stipendio è calcolato in base all'importo dell'ultimo stipendio annuale maggiorato di un aumento, poi arrotondato all'aumento superiore previsto dalla nuova classe. Richiamato l'art. 54 cpv. 4 RDSSt e rilevata l'esigenza di prevedere disposizioni specifiche per la promozione a funzioni dirigenziali oppure funzioni con significativi compiti di gestione di gruppi, che comportano un importante aumento e mutazione delle responsabilità, il Governo ha emanato la citata RG n. 2491 in cui ha stabilito che nei casi di promozione sottoelencati possono essere definiti i seguenti importi annuali di riferimento (dispositivo n. 1): - alle funzioni dirigenziali dalla classe 9 fino alla classe 13, fr. 6'500.-; - alle funzioni dirigenziali dalla classe 14 alla classe 16, fr. 13'000.-; - alle funzioni

dirigenziali nelle classi 17 e 18, fr. 19'500.-, inserimento nella classe di riferimento con almeno 15 aumenti; - alle funzioni dirigenziali nella classe 19, fr. 13'000.-; - alle funzioni di capo servizio e altri responsabili di piccoli gruppi, fr. 3'900.-. Il Consiglio di Stato ha inoltre previsto che in caso di promozione a un livello gerarchico superiore, superando uno o più livelli precedenti, gli importi di cui sopra possono essere riconosciuti cumulativamente (dispositivo n. 3).

4. 4.1. La ricorrente ritiene che il salario assegnatole con la nomina a capo ufficio (fr. 143'441.-) non sia adeguato alla funzione svolta e alle sue responsabilità, siccome inferiore a quello di sei suoi sottoposti. Si tratta di tre capi gruppo, al massimo della classe 12, che percepiscono uno stipendio annuo di fr. 154'349.-, due periti fiscali con un salario di fr. 146'328.- equivalente al massimo della classe 11 e un perito fiscale in classe 11 con 23 aumenti che guadagna fr. 144'788. La ricorrente ritiene quindi che le debbano essere riconosciuti gli anni di esperienza lavorativa pregressa (dal 1993 al momento della nomina come capo ufficio), per un totale di 20.8 aumenti, che arrotonda a 21.

4.2. L'Ufficio di tassazione delle persone giuridiche impiega 49 collaboratori ed è diretto dall'insorgente nella sua veste di capo ufficio, in classe 14. L'Ufficio è diviso in quattro gruppi, uno di 9 collaboratori, gli altri di 11 collaboratori. Ognuno di questi è guidato da un perito capo gruppo, in classe 12, a cui sono sottoposti i periti fiscali (classe 11) e gli ispettori fiscali (dalla classe 6 alla classe 9). Affiancano questi gruppi i servizi centrali, con un effettivo di sei collaboratori (un segretario II in classe 4, un segretario aggiunto in classe 3, tre collaboratori amministrativi in classe 2 e un tassatore in classe 5).

4.3. Fino al 31 marzo 2022 l'insorgente occupava la posizione di perita fiscale presso l'Ufficio di tassazione delle persone giuridiche. Avendo partecipato con successo al relativo concorso pubblico, la stessa è stata designata capo del predetto ufficio. Tale operazione ha comportato il passaggio da una funzione subordinata a una superiore all'interno dello stesso ufficio. Non vi è dubbio che la stessa configuri una promozione ai sensi dell'art. 15 cpv. 1 e 2 lett. a LStip. L'art. 15 cpv. 3 LStip rinvia all'art. 9 LStip per il calcolo dello stipendio in caso di promozione. Da ciò si deduce che di regola il dipendente andrebbe inserito al minimo della classe salariale stabilita per la nuova funzione (art. 9 cpv. 1 LStip). Sennonché, l'art. 15 cpv. 3 LStip fissa pure il principio secondo cui il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello precedente, maggiorato di un aumento annuo. Il rinvio all'art. 9 LStip permette anche di contemplare la possibilità di attribuire uno stipendio maggiore al minimo, a seconda delle circostanze (art. 9 cpv. 3 e 4 LStip). Il legislatore ha delegato all'autorità di nomina la facoltà di stabilire nel regolamento i criteri che determinano lo stipendio iniziale dei candidati con esperienza, ciò che il Consiglio di Stato ha fatto all'art. 51 LStip per quanto attiene allo stipendio iniziale dei nuovi assunti. Avendo esso trattato i casi di promozione separatamente (art. 54 LStip), si deduce che esso ha voluto senz'altro escludere l'applicazione del meccanismo secondo cui gli anni di esperienza lavorativa pregressa danno diritto a un certo numero di aumenti annuali a queste fattispecie. Si può infatti partire dal presupposto che gli anni di esperienza lavorativa precedente sono già stati considerati al momento dell'assunzione, mentre gli anni di servizio presso l'Amministrazione cantonale hanno permesso gli usuali avanzamenti di carriera (cfr. STA 52.2019.374 del 14 novembre 2019). Ciò non toglie che l'autorità di nomina, che detiene ampio potere di apprezzamento in questo ambito, è libera di riconoscere uno stipendio maggiore qualora circostanze particolari lo giustifichino (art. 9 cpv. 4 LStip). Tant'è che il Consiglio di Stato si è riservato di adottare specifiche risoluzioni (art. 54 cpv. 4 RDS), tra cui la menzionata RG n. 2491 con cui ha previsto correttivi nei casi di promozione a funzioni dirigenziali.

4.4. Poste queste premesse, nel caso concreto la ricorrente non può vantare un diritto a che i suoi anni

di esperienza pregressa le siano riconosciuti con corrispondenti aumenti annuali all'interno della nuova classe raggiunta a seguito della promozione. L'autorità di nomina ha in ogni caso dato atto dell'esigenza di assegnare uno stipendio maggiore di quello risultante dall'applicazione dell'art. 54 cpv. 4 LStip. Resta pertanto da esaminare se lo stesso sia sostenibile e conforme al principio della parità di trattamento. 5. L'insorgente chiede che le sia conferito un adeguamento maggiore a quello (fr. 13'000.-) che le è stato riconosciuto ai fini del calcolo del nuovo stipendio in applicazione della RG n. 2491. Più precisamente, domanda che le sia accordato cumulativamente l'importo di fr. 6'500.- come previsto dal dispositivo n. 3 della predetta risoluzione. Come sopra esposto, la ricorrente è passata dalla posizione di perita a quella di capoufficio. Tra le due posizioni, come evidenzia l'insorgente, vi è quella di capo gruppo, per cui la pianta organica prevede la classe di stipendio 12. A ragione pertanto l'insorgente sostiene di aver oltrepassato un livello gerarchico intermedio, ciò che consentirebbe all'autorità di nomina, secondo la citata direttiva, di cumulare gli importi. Sulle ragioni della mancata concessione dell'incremento di fr. 6'500.- allo stipendio di partenza, l'autorità è rimasta silente. Pur tenendo conto del vasto potere di apprezzamento riservato all'autorità di nomina in ambito salariale, non ci si può esimere dal rilevare che la situazione retributiva all'interno dell'Ufficio esposta dall'insorgente, su cui l'autorità non ha eccepito alcunché, dimostra che il correttivo applicato (fr. 13'000.-) ha permesso solo in parte di riconoscere le accresciute responsabilità dell'insorgente nel suo nuovo ruolo. La stessa si trova infatti a dirigere tre capi gruppo che percepiscono uno stipendio annuo di fr. 10'908.- più elevato del suo, nonché tre periti fiscali meglio retribuiti di lei, pur ricoprendo la sua precedente funzione. Il passaggio diretto da perito fiscale a capoufficio non ha pertanto trovato un proporzionato riscontro nella retribuzione, ciò che dimostra la necessità di concedere anche l'importo di fr. 6'500.- ai fini del calcolo del nuovo stipendio. Il nuovo salario dell'insorgente a decorrere dal 1° aprile 2022 va quindi ricalcolato aggiungendo al salario di partenza (fr. 130'157.95) gli importi di fr. 13'000.- e fr. 6'500.-, per giungere a fr. 149'657.95. La medesima va quindi inserita in classe 14 con 14 aumenti (fr. 151'575.-). 6. Con lo stipendio così stabilito, l'insorgente si trova ad essere la terza persona meglio pagata dell'Ufficio, dopo i due capi gruppo al massimo della classe 12. Tale situazione non appare comunque lesiva del principio della parità di trattamento, per i motivi che seguono. 6.1. 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 loro 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.). 6.2. 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 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 I 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, delle 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.). 6.3. La giurisprudenza ha ammesso in diversi casi differenze salariali stabilite dall'ente pubblico, segnatamente in caso di cambiamenti nel sistema di classificazione delle funzioni che possono avere come effetto che impiegati che svolgono la stessa attività percepiscono una retribuzione superiore a dipendenza della data di assunzione. Il fatto che il dipendente assunto dopo possa beneficiare di un trattamento migliore rispetto a quelli già in carica non permette d'acchito di concludere, in assenza di altri elementi, per una disparità di trattamento contraria all'art. 8 cpv. 1 Cost. Pur nel rispetto della libertà di organizzazione riservata allo Stato in quanto datore di lavoro di diritto pubblico, i divari salariali, giustificati ad esempio da condizioni del mercato del lavoro o da motivi finanziari dell'ente pubblico, possono essere ritenuti ammissibili se rimangono entro limiti accettabili. Limiti che non è possibile stabilire in astratto, ma che devono essere valutati caso per caso prendendo a paragone situazioni analoghe (DTF 118 Ia 245 consid. 5d; STF 8C_732/2015 del 14 settembre 2016 consid. 4.3.1 con riferimento alla STF 8C_969/2012 del 2 aprile 2013). Inoltre, il carattere temporaneo di una disparità di trattamento in relazione al sistema retributivo è una delle circostanze concrete da tenere in considerazione nell'esame della legittimità della differenza di trattamento salariale (STF 2P.222/2003 del 6 febbraio 2004 consid. 4.7 e 4.8). In quest'ultimo caso il Tribunale federale ha considerato ammissibile per la categoria dei pompieri di Basilea Città una differenza di salario tra il 14.8% e il 17.1% intervenuta sull'arco di 5 anni a seguito del blocco degli avanzamenti. Stessa conclusione è stata raggiunta nell'ambito dell'applicazione di un regolamento dell'Università di Zurigo che prevedeva un inquadramento più favorevole per i nuovi assunti nella misura in cui ha comportato una differenza di retribuzione di circa 100.- fr. al mese (STF 2P.10/2003 del 7 luglio 2003). In un'altra vertenza, il Tribunale federale ha tutelato la decisione delle autorità del Canton Vallese che avevano considerato accettabile una differenza di salario tra l'1% e il 7.5% per diversi anni tra docenti toccati da una misura di risparmio sotto forma di periodi di attesa nell'evoluzione salariale e insegnanti assunti dopo che il provvedimento era stato abolito, essendo la durata degli effetti di tali provvedimenti attenuata dalla relativamente modesta entità della minor

retribuzione (STF 2P.70/2004 del 17 gennaio 2005 e rinvii). L'Alta Corte ha inoltre ritenuto accettabile una differenza di salario del 4% che si sarebbe riassorbita dopo diversi anni, al raggiungimento del massimo della classe, tra docenti assunti prima e dopo l'introduzione del riconoscimento degli anni dedicati alla cura dei figli nella determinazione del salario (STF 8C_649/2010 del 1° marzo 2011 consid. 7.5 e segg. con riferimento alla STF 2P.41/2004 del 21 giugno 2004). Il Tribunale federale ha anche tutelato una differenza di onorario nel Canton Zurigo del 13% da un lato fra i giudici di appello e amministrativi e da un altro lato i giudici delle assicurazioni sociali, pur essendo, seppur con un ruolo diverso di grado e di giurisdizione, tutti magistrati componenti tribunali superiori cantonali secondo l'art. 86 cpv. 2 LTF (DTF 138 I 321 consid. 6). Nell'ambito del passaggio alla nuova scala salariale dei dipendenti dello Stato del Canton Ticino, il Tribunale cantonale amministrativo ha avuto modo di tutelare differenze di salario tra i dipendenti in carica e quelli assunti posteriormente alla modifica legislativa (STA 52.2018.362 del 19 dicembre 2019, 52.2018.30 del 14 dicembre 2018, confermata da STF 8C_104/2019).

6.4. L'insorgente si trova in una classe salariale più alta rispetto a quella dei suoi sottoposti. La sua carriera in classe 14 potrà quindi avanzare fino a uno stipendio annuo di fr. 174'814.- secondo la scala attuale, mentre i capi gruppo hanno già raggiunto il massimo previsto per la loro classe (fr. 158'208.- con la scala stipendi 2024). Nell'arco di due anni dalla promozione, il salario della ricorrente avrà già superato quello dei due predetti dipendenti (fr. 159'996.- corrispondenti alla classe 14 con 16 aumenti). Già per questo motivo, la differenza tra i due ruoli e le rispettive responsabilità trova adeguato riscontro nella retribuzione. La censura di violazione del principio della parità di trattamento cade quindi nel vuoto. Va pure disattesa la tesi dell'insorgente, che intravede una disparità di trattamento nei confronti del precedente capo ufficio, che si trovava in classe 14 con 22 aumenti. L'insorgente confronta infatti impropriamente la propria posizione all'inizio della sua carriera quale capo ufficio a quella del suo predecessore, senza tenere in considerazione l'evoluzione della carriera di quest'ultimo. Le due situazioni non sono pertanto paragonabili.

7. Visto quanto precede, il ricorso va parzialmente accolto e la decisione impugnata rettificata nel senso che la ricorrente è iscritta nella classe 14 dell'organico con 14 aumenti.

8. La tassa di giustizia è posta a carico dello Stato e della ricorrente secondo il reciproco grado di soccombenza (art. 47 cpv. 1 e 6 LPAm). Non si assegnano ripetibili alla ricorrente, che non si è avvalsa dell'assistenza di un legale (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide:

1. Il ricorso è accolto. Di conseguenza la decisione impugnata è rettificata nel senso che dal 1° aprile 2022 RI 1 è iscritta nella classe 14 dell'organico con 14 aumenti.
2. La tassa di giustizia di fr. 1'800.- è posta a carico dello Stato in misura di fr. 800.- e della ricorrente per fr. 1'000.-. A quest'ultima è restituito l'anticipo versato in eccesso.
3. Contro la presente decisione è dato ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale a Losanna 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 La presidente
La cancelliera