

TI_GERICHTE 53.2002.28 vom 18. Februar 2003

TI Tribunale d'appello, 2003-02-18, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_53.2002.28

FR: TI_GERICHTE 53.2002.28 du 18 février 2003

IT: TI_GERICHTE 53.2002.28 del 18 febbraio 2003

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 3

L'attrice lamenta una disparità di trattamento, sostenendo di essere stata trattata diversamente da altri colleghi che, nelle sue medesime condizioni, sarebbero stati immediatamente inseriti nella classe 28 più dieci scatti.

E. 3.1

Giusta l'art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale, del 18 aprile 1999 (Cost.), uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza di diritto e, di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. La Legge federale sulla parità dei sessi, entrata in vigore il 1 luglio 1996 (LPar), sancisce che uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso. Una discriminazione è diretta quando una differenza è fondata esplicitamente sull'appartenenza ad un sesso, o su criteri che le persone di un solo sesso possono adempiere, senza che tale differenza sia oggettivamente giustificata, giustificazione che può risiedere in una differenza biologica o funzionale che esclude in modo assoluto un trattamento uguale (DTF 124 II 409; 117 Ia 262). La discriminazione è invece indiretta quando una norma, seppure formulata in modo neutro dal punto di vista della parità dei sessi, in definitiva svantaggia principalmente o comunque in modo preponderante persone di un sesso, senza che ciò sia oggettivamente giustificato (messaggio 24.2.1993: FF 1993 I, pag. 1028; DTF 125 I 79; 125 II 387; 124 II 424).

E. 3.2

L'art. 8 cpv. 3 Cost. e 3 LPar precisano che uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore, esplicitando che il divieto di discriminazione si applica in particolare anche nel campo della retribuzione. Vi è discriminazione salariale allorquando c'è una disuguaglianza di salario a detrimento di una professione considerata tipicamente femminile - rispettivamente tipicamente maschile - senza che ciò trovi una giustificazione oggettiva nella natura del lavoro. Poiché il sesso del lavoratore non può essere determinante nella fissazione del salario, sono vietate differenze di stipendio dipendenti da criteri specifici quali forza fisica, maggior numero di assenze, età di pensionamento inferiore, e norme istituite a protezione della donna, poiché siffatti criteri non si riferiscono al lavoro come tale. Per contro, una disparità nel trattamento salariale di due professioni tipicamente femminili - o tipicamente maschili - non costituisce discriminazione fondata sul sesso e non ricade quindi sotto la LPar né sotto l'art. 8 cpv. 3 Cost., bensì unicamente sotto l'art. 8 cpv. 1 Cost. (DTF 125 II 387, 124 II 529; 117 I 270). 4. 4.1. Nel 1982 gli educatori erano inseriti

nelle classi di stipendio 7 e 6. Con la nuova classificazione, entrata in vigore nel 1988, gli educatori diplomati sono stati attribuiti alle classi 24-25 e, dal 1.1.1991 alle classi 26-28. Sulla scorta dell'art. 10 LStip che attribuisce al Consiglio di Stato l'elaborazione delle norme di promozione nei casi di funzioni per le quali sono previste classi alternative di stipendio, con risoluzione governativa 12 febbraio 1982, in vigore fino al 1987, il Governo ha previsto, per le funzioni sociali, il passaggio dalla classe alternativa di stipendio inferiore a quella superiore di regola dopo due anni (doc. 1). Tale sistema è poi stato confermato con la risoluzione 23 dicembre 1987 (doc. 2). La successiva risoluzione governativa 22 gennaio 1991 ha invece modificato il regime, prevedendo il passaggio alla classe alternativa superiore dopo quattro anni (doc. 5).

4.2. Nel caso concreto, risulta che i colleghi dell'attrice collocati al massimo della classe dell'organico al momento della nomina, erano già incaricati in precedenza. Come tali, avendo i necessari anni di servizio, avevano potuto beneficiare del passaggio alla classe superiore di stipendio. Ciò vale per _____ (incaricato nel 1989 e nominato nel 1992) e _____ (incaricato nel 1987 e nominato nel 1989) i quali hanno potuto beneficiare del previgente regime d'avanzamento. La collocazione nella classe 28 + 10 è poi avvenuta a seguito della modifica della pianta di classificazione. A _____, incaricato quale ausiliario nel 1990, fu attribuita subito la classe 28 + 10. _____, che peraltro svolgeva funzioni differenti rispetto all'attrice (ausiliaria dal 1981 e incaricata nel 1988) non è stata inserita al momento della nomina al massimo della classe (25 + 10), bensì nella classe 24 + 6, passando poi alla classe 28 + 9 a seguito della modifica della pianta di classificazione. _____ (incaricata nel 1994 e nominata nel 1995), è stata classificata nella classe 26 + 1 al momento della nomina. Ad _____ (incaricata nel 1994 e nominata nel 1995), al momento dell'incarico è stata attribuita per 9 mesi la classe 25 (era alla prima esperienza lavorativa), quindi la 26, poi aumentata di uno scatto nel 1995 e 1996. _____ è stata incaricata nel 1994 con l'attribuzione della classe 28 + 10. _____, incaricato con lo statuto di ausiliario nel 1992, è a tutt'oggi nella classe 26 + 1 e non ha beneficiato degli scatti.

4.3. Da quanto precede risulta che le differenze di trattamento salariale dipendono avantutto dallo statuto del dipendente: il personale incaricato e quello nominato ha potuto beneficiare del regime della LORD e della LStip, non invece chi era incaricato con lo statuto di ausiliario. Vero è che la classe di stipendio iniziale variava, ma la sua determinazione rientra comunque nell'ambito dell'apprezzamento dell'autorità di nomina (art. 7 LStip), che tiene conto delle differenti situazioni personali che portano inevitabilmente a differenziare le situazioni. In due casi (_____ e _____) all'atto della nomina è stata conferita subito la classe 28 + 10: non v'è evidentemente discriminazione di un sesso rispetto all'altro, trattandosi di un uomo e di una donna. Neppure è però stato violato il principio della parità di trattamento dell'art. 8 Cost. In passato l'autorità di nomina, facendo uso del potere d'apprezzamento previsto dall'art. 7 LStip, ha a tratti derogato al principio dello stipendio minimo in caso di nomina e di incarico. Nel 1996, anno di nomina dell'attrice, è invece intervenuto un mutamento dovuto all'introduzione di tutta una serie di misure di risparmio, che hanno ridotto lo spazio di manovra dell'autorità: riduzione dei costi del personale, segnatamente il blocco temporaneo degli avanzamenti e delle promozioni, l'allungamento delle carriere e quindi dei tempi di percorrenza tra una classe ad un'altra di livello superiore, nonché l'applicazione rigida dell'art. 7 cpv. 3 LStip (Direttive 25.11.1996 ai funzionari dirigenti dell'amministrazione cantonale: doc. 21). Questo maggior rigore tocca però indistintamente tutti i funzionari dello Stato, indipendentemente dal sesso e non costituisce perciò disparità di trattamento nell'ottica della LPar e dell'art. 8 Cost. Ne discende che, non essendovi

violazione della LPar, né dell'art. 8 Cost., l'inserimento dell'attrice nella classe di stipendio 26 con 10 aumenti è corretto. La petizione deve dunque essere respinta. 5. La procedura è gratuita (art. 13 cpv. 5 LPar). Quantunque, nel caso concreto, le deduzioni dell'attrice fondate sulla LPar siano integralmente respinte, il richiamo a questa normativa non appare ancora abusivo. L'attrice può quindi essere mandata esente da tasse e spese. Per questi motivi, visti gli artt. 1, 2, 68, 78, 79, LORD, 34 LStip, 8 Cost, la LPar, la LALPar, gli artt. 24, 31, 71, 74 PAmm, 41, 42 CPC; dichiara e pronuncia: 1. La petizione è respinta. 2. Non si prelevano tasse né spese. 3. Intimazione a: _____ Per il Tribunale cantonale amministrativo Il presidente
Il segretario

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