

Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2021

a cura dell'avv. Rosemarie Weibel

Publicato il 03.01.2022 su sentenzeparita.ch

Il sito sentenzeparita.ch riunisce le sentenze pubblicate del Tribunale federale e dei Tribunali del Canton Ticino in materia di parità uomo-donna in ambito soprattutto lavorativo, con un riassunto in italiano e il link alla sentenza. Le sentenze sono suddivise per ambito di discriminazione e con la possibilità di ricerca sia per parole chiavi che libera.

Il sito contiene anche alcune decisioni in altri ambiti (assicurazioni sociali, servizio militare ecc.) nonché materiali formativi.

Indice delle novità pubblicate nel 2021 (stato inizio gennaio 2022):

Sommario

Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2021	1
Formiamoci!	3
Analisi della giurisprudenza federale relativa alla legge sulla parità dei sessi (2004–2019)	3
Parità salariale: buone pratiche dal settore pubblico	3
Disuguaglianze di genere nella previdenza professionale svizzera e possibili misure – Parere giuridico commissionato dalla CSP	3
Disparità di trattamento dirette tra donne e uomini nel diritto federale	3
Sentenze ticinesi.....	3
Questioni procedurali – competenza in caso di cumulo di azioni.....	3
Molestie sessuali.....	4
Disparità salariale	4
Sentenze del Tribunale federale	4
Disdetta al rientro dalla maternità.....	4
Mobbing e molestie	4
Discriminazione salariale a causa del sesso	4
Disparità salariale per altri motivi	5

Diversi.....	5
Sentenze del Tribunale federale amministrativo	6
Discriminazione nell'assunzione	6
Mobbing e molestie.....	6

Formiamoci!

Vi è diverso materiale formativo o comunque importante per la parità uomo-donna uscito nel 2021

Analisi della giurisprudenza federale relativa alla legge sulla parità dei sessi (2004–2019)

lo studio, commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU all'università di Ginevra, analizza la giurisprudenza federale relativa alla legge sulla parità dei sessi negli anni 2004-2019 e formula una serie di raccomandazioni

Parità salariale: buone pratiche dal settore pubblico

L'opuscolo «Il settore pubblico verso la parità salariale. Attuazione della Carta per la parità salariale: alcuni esempi dei Cantoni, dei Comuni e delle aziende parastatali» presenta 21 amministrazioni pubbliche e aziende parastatali delle diverse regioni del Paese che hanno firmato la Carta e adottato diverse misure per attuarla

Disuguaglianze di genere nella previdenza professionale svizzera e possibili misure – Parere giuridico commissionato dalla CSP

L'approfondito parere giuridico affronta le disuguaglianze di genere nel sistema pensionistico svizzero ed esamina le loro cause strutturali.

Disparità di trattamento dirette tra donne e uomini nel diritto federale

Perizia e rapporto del Consiglio federale sulle disparità di trattamento dirette tra donne e uomini nel diritto federale

Sentenze ticinesi

Nel 2021 sono state pubblicate tre sentenze riprese sul sito:

Questioni procedurali – competenza in caso di cumulo di azioni

Seconda Camera civile Tribunale d'appello, 12.2018.28 del 02.09.2019 (appello)
(sentenza pubblicata solo il 02.11.2021)

Preliminarmente, il TA esamina se l'autorizzazione ad agire rilasciata dalla Pretura per tutte le pretese non conciliate, quindi sia per le pretese che si basano sulla Lpar che sul CO, sia valida, o se per le pretese Lpar si sarebbe dovuto adire l'ufficio di conciliazione per la parità dei sessi.

Ritiene che nel caso concreto si sarebbe imposta un'attrazione di competenza in favore dell'Ufficio di conciliazione in materia di Lpar. *“Visto l'esito dell'appello, tuttavia, a questo stadio della lite appare superfluo e contrario al principio di economia processuale procedere con la riforma della decisione impugnata nel senso di dichiarare irricevibile la petizione a causa dell'assenza di una valida autorizzazione ad agire, tanto più che le parti né se ne dolgono né sostengono che da ciò sia derivato loro un pregiudizio.”*

Molestie sessuali

Seconda Camera civile Tribunale d'appello, 12.2020.6 del 24.09.2020 (appello)

La Legge federale sulla parità dei sessi si rivolge non all'autore delle molestie sessuali, bensì al datore di lavoro. La conoscenza da parte di un quadro può essere imputata al datore di lavoro.

All'attrice sono riconosciuti CHF 19'506.00 quale indennità per le molestie subite (importo corrispondente a tre mensilità del salario medio svizzero, ammontante nel 2016 a CHF 6'502.00) e CHF 10'500.00 (pari a tre mensilità dell'ultimo salario effettivo) a titolo di disdetta abusiva.

Disparità salariale

DTF 8C_611/2020 del 5 marzo 2021 – ricorso di diritto pubblico

Si tratta di un ricorso per disparità salariale che non cade però nel campo di applicazione della Legge sulla parità perché la disparità fatta valere riguarda il paragone tra due donne. Il giudice deve osservare un particolare riserbo quando si tratta di confrontare non solo due dipendenti, ma di valutare un intero sistema salariale, perché modificando una situazione, arrischierebbe di creare successivamente ulteriori disuguaglianze. Una differenza salariale contenuta entro limiti ragionevoli non è ancora lesiva, per questo semplice motivo, del principio della parità di trattamento.

Sentenze del Tribunale federale

Disdetta al rientro dalla maternità

DTF 4A_208/2021 del 16 luglio 2021 – ricorso in materia civile

Si presume che la disdetta data al rientro dal congedo maternità è abusiva. Nel caso in esame tuttavia, il datore di lavoro è riuscito a provare che la disdetta è dovuta a motivi economici, non legati al sesso. Non è pertanto discriminatoria e non è dovuta nessuna indennità per disdetta abusiva.

Mobbing e molestie

DTF 8C_244/2020 del 15 aprile 2021 – ricorso di diritto pubblico

Il termine di prescrizione per la riparazione del torto morale in seguito a mobbing e molestie inizia a decorrere dal momento in cui ci si rende conto della sofferenza psicologica causata. La ricorrente non poteva attendere la stabilizzazione o la scomparsa dei disturbi, o la sua guarigione, prima di intentare un'azione di responsabilità per i danni morali subiti a causa di questi disturbi.

Discriminazione salariale a causa del sesso

Tre sentenze si occupano di discriminazione salariale, tra cui due vertenze promosse da uomini:

DTF 4A_636/2020 del 20 luglio 2021 – ricorso in materia civile

In questo caso, la ricorrente fa valere una disparità salariale di CHF 70'000.00 annui rispetto al suo predecessore. Secondo i Tribunali, vi è una differenza significativa per quanto riguarda esigenze e responsabilità tra chi sviluppa e introduce nuove procedure, un nuovo sistema, a livello strategico e chi invece porta avanti e mette in atto quanto iniziato dal predecessore, seguendo le sue orme. Il lavoro svolto non è quindi equivalente, la differenza spiegata da motivi oggettivi.

Ma questo giustifica l'entità della differenza? Nella procedura cantonale la ricorrente-attrice aveva soltanto contestata l'esistenza delle differenze fatte valere, ma non ha fatto valere che nell'ipotesi che le differenze esistessero per davvero non giustificerebbero la disparità salariale. Di conseguenza, il Tribunale federale non esamina se la differenza fosse casomai proporzionale.

DTF 4A_33/2021 del 19 luglio 2021 – ricorso in materia civile

Il responsabile finanze, amministrazione e IT di un'azienda facente parte di una società di gruppo fa valere discriminazione salariale nei confronti di una collega impiegata da un'altra società del gruppo.

Non è riuscito a rendere verosimile:

- che la collega occupasse effettivamente la medesima posizione;
- che le due società fossero a tal punto legate che si potesse affermare trattarsi dello stesso datore di lavoro.

DTF 8C_180/2021 del 10 settembre 2021 – ricorso di diritto pubblico

Per la seconda volta uno psicologo giunge al Tribunale federale per discriminazione salariale. Per la seconda volta il TF rinvia l'incarto all'autorità inferiore perché esamini non solo l'esperienza professionale richiesta per la funzione, ma anche se la formazione universitaria specialistica e particolarmente impegnativa richiesta imporrebbe l'inserimento della funzione in una classe superiore.

Disparità salariale per altri motivi

DTF 8C_503/2020 del 24 giugno 2021 – ricorso di diritto pubblico

Dipendenti ospedali unificati di Neuchâtel: la garanzia generale dell'uguaglianza giuridica (art. 8 cpv. 1 Cost), contrariamente a quella tra uomini e donne, non conferisce un diritto soggettivo ad un salario uguale, ma solo alla soppressione della disparità per il futuro.

Diversi

DTF 4A_526/2020 del 26 luglio 2021 – ricorso in materia civile

Anche se non attinente alla Lpar, segnalo il caso perché riguarda una collaboratrice domestica di una funzionaria internazionale, e il rapporto tra l'Ordinanza sulle condizioni di entrata, di soggiorno e di lavoro dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni ODP e i salari minimi cantonali. Tratta alcune questioni relative al

calcolo di salario e indennità in caso di stipendio parzialmente in natura (vitto e alloggio). Inoltre, il versamento dello stipendio comporta che la dipendente possa effettivamente disporre: non è sufficiente versarlo su un conto intestato alla dipendente se quest'ultima non vi ha accesso.

Sentenze del Tribunale federale amministrativo

Discriminazione nell'assunzione

DTAF A-2574/2021 del 01.10.2021

Il TAF ha dovuto confrontarsi nuovamente con una causa per discriminazione nell'assunzione nell'ambito dell'esercito. Il ricorrente si era candidato quale autista per trasporti speciali per conto della Swiss Company (Swisscoy) dell'esercito svizzero. La sua candidatura era stata scartata perché non aveva svolto servizio militare (era stato naturalizzato a un'età in cui non poteva più svolgere la scuola recluta; ha svolto servizio di protezione civile). Il candidato fa valere che questo presupposto non verrebbe applicato se fosse una donna. Gli ha giocato contro che nell'ambito della discriminazione nell'assunzione non vale l'alleviamento dell'onere della prova: non è riuscito a provare che il criterio dello svolgimento del servizio militare viene applicato soltanto nei confronti degli uomini. Inoltre, la formulazione nel bando di concorso è una misura per promuovere l'attrattività dell'esercito nei confronti delle donne, fortemente sottorappresentate. Nel caso concreto non costituisce pertanto indizio di discriminazione nei confronti degli uomini.

Mobbing e molestie

DTAF A-5461 del 29.07.2021

Nel caso della collaboratrice FFS il cui ricorso contro la fissazione dell'indennità per molestie era stato accolto l'anno corso dal Tribunale federale e rinviato al TAF per nuovo giudizio, il TAF le ha ora riconosciuto due mensilità (anziché una come nella prima decisione).

DTAF A-4876/2020 del 28.06.2021

Nell'altro caso deciso dal TAF concernente molestie, il molestatore aveva ricorso contro un avvertimento, la misura disciplinare più soft prevista dalla Legge sul personale federale: il TAF ha dovuto spiegargli che al di là della qualifica giuridica, una vicinanza fisica eccessiva, l'essere troppo «tattile», stringere collaboratrici e baciarle sulla guancia nonostante ciò provocasse loro disagio è un comportamento inaccettabile.