

Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2022

a cura dell'avv. Rosemarie Weibel

Publicato il 01.01.2023 su sentenzeparita.ch

Ecco in breve le tematiche in relazione alla Legge federale sulla parità dei sessi che hanno occupato Tribunale federale, Tribunale amministrativo federale, e Tribunale d'appello:

Quest'anno sono state pubblicate diverse sentenze concernenti **Disdette al rientro dal congedo maternità**. Il Tribunale federale ha confermato che in questi casi l'abusività della disdetta è presunta. In due dei tre casi il TF ha comunque ritenuto che il datore di lavoro avesse provato che il licenziamento non era legato alla gravidanza. Nel terzo caso, il TF ha rinviato l'incarto all'autorità cantonale perché approfondisca meglio l'ipotesi di discriminazione non solo in quanto donna incinta, ma anche in quanto portatrice di handicap.

In Ticino, il caso di **Disdetta abusiva** di un'addetta al reparto recapiti è stato giudicato tale alla luce del fatto che la dipendente faceva anche parte della commissione del personale (art. 336 cpv. 2 lett. b CO). Anche in quei casi, sta al datore di lavoro provare l'esistenza di motivi tali da non poter ragionevolmente esigere la continuazione del rapporto di lavoro. Scartata invece l'ipotesi di disdetta discriminatoria in base alla Lpar: anche se le difficoltà erano iniziate al rientro dal congedo maternità, le discussioni tra le parti non vertevano oramai più sulla conciliabilità famiglia-lavoro.

Anche quest'anno, diversi uomini hanno ricorso contro una disdetta rispettivamente una riduzione temporanea dello stipendio pronunciati perché autori di **Molestie sessuali**. In tutti i casi il TF rispettivamente il TAF (DTAF A-2913/2021 del 24.10.2022) ha confermato i provvedimenti: una pacca sul sedere o apprezzamenti grossolani "in uno spirito da caserma" non sono più tollerati e possono giustificare anche una disdetta con effetto immediato. Inoltre, non sempre è necessario sapere se la condotta debba essere qualificata come molestia sessuale ai sensi dell'art. 4 Lpar: anche altri comportamenti inadeguati possono giustificare una disdetta.

Il TF ebbe a confrontarsi anche con il caso di una candidata guardacaccia, professione finora prettamente maschile, che al sesto tentativo andato a vuoto ha fatto valere **Discriminazione nell'assunzione**. Il caso, che a leggerlo appare abbastanza clamoroso, è stato rinviato all'autorità inferiore per approfondimenti.

Discriminazione salariale a causa del sesso è stata l'oggetto di due procedure concernenti funzionarie del Canton Ginevra. Nel primo caso, il TF ha confermato l'esistenza di motivi oggettivi per scostarsi dal punteggio del sistema di analisi del Cantone. Nel secondo caso, ha

considerato verosimile una discriminazione, anche se la differenza salariale era inferiore al 15% e anche se diminuiva nel corso del tempo.

Qualche discussione ha suscitato la direttiva sui **Controlli nell'ambito degli acquisti pubblici della Confederazione**: una società di consulenza ha fatto valere con successo che l'apparente volontà di applicare quale unico metodo Logib in occasione di queste verifiche a campione potrebbe renderle più difficile vendere il proprio metodo di analisi e ledere quindi la libertà di economia e commercio. L'UFU dovrà ora confrontarsi con la questione.

Indice delle novità pubblicate nel 2022 (stato inizio gennaio 2023):

Sommario

Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2022

1	3
Disdetta abusiva	3
Sentenze del Tribunale federale	3
Disdette al rientro dal congedo maternità.....	3
Molestie sessuali.....	4
Discriminazione nell'assunzione	4
Discriminazione salariale a causa del sesso	5
Sentenze del Tribunale federale amministrativo	5
Controlli nell'ambito degli acquisti pubblici della Confederazione	5
Molestie sessuali.....	6
Il sito sentenzeparita.ch	6

Sentenze ticinesi

Nel 2022 è stata pubblicata una sentenza ripresa sul sito:

Disdetta abusiva

Seconda Camera civile Tribunale d'appello, 12.2021.179 del 09.05.2022 (appello)

Art. 10 Lpar; 336 cpv. 2 CO – la datrice di lavoro non ha adempiuto all'onere della prova

Al rientro dal congedo maternità la dipendente, addetta del reparto recapiti, si era trovata di fronte a turni che le rendevano difficile conciliare il lavoro con gli orari dell'asilo nido. Il trasferimento in un altro team non aveva comportato miglioramenti duraturi. Nello stesso periodo era divenuta membro della Commissione del personale (CoPe). E' seguita un'inabilità lavorativa divenuta di lunga durata in seguito anche al trattamento subito nel nuovo team. La Pretura ha respinto la richiesta di reintegrazione ai sensi [dell'art. 10 Lpar](#), essenzialmente perché le discussioni tra le parti oramai non vertevano più attorno alla conciliabilità lavoro-famiglia e che era trascorso il termine di cui all'art. 10 cpv. 2 Lpar. Ha invece riconosciuto licenziamento abusivo.

Appellante la datrice di lavoro, il Tribunale d'appello conferma l'indennità per disdetta abusiva. [L'art. 336 cpv. 2 lett. b CO stabilisce infatti che la disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva se data durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale. La datrice di lavoro non ha dimostrato che la disdetta del rapporto di lavoro fosse stata data per i motivi da lei invocati tali da non potere ragionevolmente esigere la continuazione del rapporto di lavoro.](#)

Sentenze del Tribunale federale

Disdette al rientro dal congedo maternità

DTF 4A_537/2021 del 18.01.2022 – ricorso in materia civile

Art. 3, 5 e 6 LPar, art. 41 CO – licenziamento di una aiuto infermiera al rientro dal congedo maternità

Si presume disdetta abusiva, ma il datore di lavoro ha portato la prova che la disdetta non è legata alla gravidanza.

DTF 8C_633/2021 del 14.04.2022– ricorso di diritto pubblico

Art. 8 Cost.; Convenzione sui diritti delle persone con disabilità; art. 3 Lpar e 29 Cost – assistente sociale ospedale pubblico Ginevra – discriminazione multipla

La disdetta potrebbe essere discriminatoria rispettivamente potrebbe esservi discriminazione nell'assunzione, sia a causa dell'handicap e in quanto donna incinta. Vi è stata violazione del diritto di essere sentita, per cui la causa viene rinviata all'istanza inferiore perché assuma le prove offerte e proceda a nuova decisione.

DTF 4A_479/2021 del 29.04.2022– ricorso in materia civile

Art. 6 e 3 Lpar, 336 cpv. 1 lit. c) e d) CO – docente scuola dell’infanzia privata nel Canton Vaud
La disdetta data alla scadenza del periodo di protezione per maternità non è discriminatoria perché i motivi indicati (riorganizzazione, problemi di collaborazione) sono reali

Molestie sessuali

DTF 8D_5/2021 del 10.02.2022 – ricorso sussidiario in materia costituzionale

Art. 3, 4 LPar, art. 9 Cost.; ordinamento degli impiegati dello Stato di Ginevra – brigadiere di polizia capo-posto – riduzione dello stipendio (degradazione) per molestie sessuali.
Gli atti ripetuti del ricorrente – secondo lui normali in uno spirito “da caserma” tollerato dalla gerarchia – costituiscono delle molestie sessuali, non sono insignificanti e appaiono particolarmente grossolani e offensivi. La misura presa nei confronti del molestatore è proporzionale tenuto conto del suo stato di servizio e della sua carriera esemplare.

DTF 8C_40/2022 del 15.07.2022– ricorso di diritto pubblico

Art. 4 LPar– medico licenziato durante il periodo di prova, Canton Ginevra – molestie sessuali?
Era lecito concludere che la continuazione del rapporto di lavoro con il medico in prova non appariva appropriata. In queste circostanze, la questione a sapere se la condotta del ricorrente debba essere qualificata di molestia sessuale ai sensi dell’articolo [4 LPar](#) è irrilevante. Tuttavia, la comunicazione a tutto il personale del pronto soccorso che un medico era stato “revocato” “per motivi di molestie sessuali e comportamenti inadeguati ripetuti” era “non necessaria e inappropriata”, per cui in base alla Legge ginevrina sul personale pubblico gli viene riconosciuta un’indennità per licenziamento illegittimo.

Discriminazione nell’assunzione

DTF 8C_719/2021 del 04.10.2022– ricorso di diritto pubblico e ricorso sussidiario in materia costituzionale

Art. 3, 5 cpv. 2 e 4, 6, 13 cpv. 2 Lpar – guardacaccia – discriminazione nell’assunzione, Canton Friburgo – rinvio all’istanza inferiore per violazione dell’art. 9 Cost.

Nessuna donna è mai stata assunta come guardacaccia nel Canton Friburgo, la candidatura della ricorrente era stata respinta già 5 volte a favore di uomini nonostante il suo dossier fosse ottimo, la procedura di reclutamento è condotta da soli uomini, vi sono solo uomini tra i quadri del servizio, la base legale è unicamente al maschile, come pure la professione ecc.
Ciononostante, il Tribunale cantonale si era basato unicamente sulle dichiarazioni dei testimoni concernenti la partecipazione della ricorrente al gruppo di lavoro sul nuovo regolamento sulla caccia (che non era piaciuto ai guardacaccia) per concludere che il rifiuto fosse dovuto al profilo e non al sesso della candidata. Dovrà approfondire il dossier e decidere nuovamente.

Il TF rileva pure che il fatto che nel 2019 fosse poi stata selezionata una donna – che successivamente aveva rinunciato al posto – non esclude l’esistenza di una discriminazione in base al genere. Non è infatti da escludere che si fosse trattato di un alibi, aspetto che la corte cantonale dovrà pure approfondire.

Discriminazione salariale a causa del sesso

Due sentenze, entrambe relative all'amministrazione cantonale di Ginevra, si occupano di discriminazione salariale:

DTF 8C_424/2021 del 10.03.2022– ricorso di diritto pubblico

Art. 3, 5, 6 LPar– capo-gruppo Dipartimento educazione Canton Ginevra – discriminazione salariale negata; compiti del perito

Secondo il TF, il compiti con il collega non sono paragonabili e la ricorrente non ha spiegato le analogie tra le due funzioni, né contesta gli accertamenti dell'istanza inferiore: differenze nei compiti effettivi, nell'importanza del budget da gestire, tutti criteri atti a influenzare il valore di un lavoro. Inoltre, già la predecessora di questo collega era inserita in classe 24, per cui secondo il TF è poco probabile che la classificazione fosse condizionata da considerazioni legate al sesso.

Se le differenze di fatto tra le attività o funzioni siano sufficienti per giustificare una differenza salariale è una questione di diritto di competenza dei tribunali e non di un perito.

Il solo riassunto nella sentenza pubblicata non permette di capire il rapporto tra sistema di punteggi e classificazione effettiva. Appare comunque incomprensibile il fatto che senza particolari spiegazioni il TF avesse accettato che il Cantone si scostasse dal suo proprio sistema di analisi da cui era risultato un punteggio superiore.

DTF 8C_728/2021 del 18.05.2022– ricorso di diritto pubblico

Art. 6 LPar– impiegata amministrativa e caposettore amministrazione del personale Canton Ginevra

La discriminazione salariale è verosimile, anche se inferiore al 15% e anche se diminuisce nel corso del tempo (il salario al momento della promozione era inferiore rispetto a quanto era stato riconosciuto ai colleghi).

Sentenze del Tribunale federale amministrativo

Controlli nell'ambito degli acquisti pubblici della Confederazione

DTAF A-2768/2021 del 28.11.2022

Art. 13 Lpar, 12 LAPub, 25a PA – Landolt & Mächler Consultants AG c/Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

La società di consulenza ha un interesse degno di protezione a una decisione concernente la direttiva sui controlli del rispetto della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione, del mese di gennaio 2021. Non può essere escluso che l'uso di Logib quale unico metodo di analisi della parità salariale nell'ambito dei controlli nel settore degli acquisti pubblici possa scoraggiare potenziali clienti a scegliere il metodo di analisi sviluppato dalla società, che è pertanto toccata nella sua libertà di economia e commercio.

Molestie sessuali

DTAF A-2913/2021 del 24.10.2022

Art. 4 cpv. 2 Lpar; Lpers – collaboratore FFS licenziato con effetto immediato per molestie sessuali

Il TAF conferma il licenziamento con effetto immediato di un collaboratore di lunga data per aver molestato sessualmente una collega (pacca sul sedere; tirare la cintura).

[Il sito sentenzeparita.ch](https://www.sentenzeparita.ch)

Il sito [sentenzeparita.ch](https://www.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.), del Tribunale amministrativo federale (TAF) nonché materiali formativi.