

Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2023

a cura dell'avv. Rosemarie Weibel

Pubblicato il 31.12.2023 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 *pubblicate* nel corso del 2023:

Molestie

Anche quest'anno, vi sono state diverse sentenze che si sono occupate del tema delle molestie sessuali, tra cui anche una in italiano. Vi è un'attenzione accresciuta da parte sia dei tribunali cantonali che da quello federale per rapporto sia alla definizione di molestia sia al suo riconoscimento quale elemento di tossicità nelle relazioni di lavoro e all'obbligo dei datori di lavoro di contrastarle.

DTF 4A_47/2022 del 23.11.2022– ricorso in materia civile concerne il ricorso di una soccorritrice diplomata che aveva fatto valere un'indennità per disdetta abusiva. Il ricorso è stato respinto perché la disdetta era dovuta a riorganizzazione. Non vi era nesso causale con le molestie sessuali subite, anche se queste ultime sono state accertate. Dato che la dipendente **non ha fatto valere un'indennità per le molestie in quanto tali** (cfr. [art. 5 cpv. 3 Lpar](#)), non ha potuto esserle riconosciuto alcunché a tale titolo.

DTF 4A_381/2022 del 22.12.2022– ricorso in materia civile: In prima istanza, la dipendente aveva chiesto un'indennità di CHF 19'506.—per molestie sessuali, CHF 3'000.00 a titolo di torto morale e – con istanza separata – CHF 10'953.60 a titolo di indennità per disdetta abusiva, CHF 2'258.45 a titolo di quota parte tredicesima nonché la rettifica del certificato di lavoro. Il Tribunale di prima istanza riunisce le due procedure e riconosce all'attrice **CHF 19'506.00 quale indennità per le molestie subite** ([art. 5 cpv. 3 Lpar](#)), la quota parte tredicesima richiesta nonché la rettifica del certificato di lavoro. Il Tribunale federale respinge il ricorso del datore di lavoro contro tale sentenza.

DTF 4A_283/2022 del 15.03.2023 – ricorso in materia civile: in questo caso, il TF ha riconosciuto un licenziamento abusivo: il datore di lavoro aveva licenziato la dipendente dopo che questa aveva segnalato in buona fede delle molestie sessuali adducendo che il rapporto di fiducia sarebbe venuto meno a seguito di questa denuncia, che la banca aveva ritenuto infondata e lesiva della reputazione del dipendente segnalato. **Il licenziamento era quindi direttamente collegato alla segnalazione e pertanto abusivo** (art. 336 cpv. 1 lett. d CO). La sentenza è interessante anche perché chiarisce che per discolarsi, **non è sufficiente che**

l'azienda disponga di direttive interne in merito alla procedura da seguire nei casi di molestie sessuali: **devono anche essere facilmente accessibili e conosciute** ai superiori.

DTF 8C_126/2023 del 04.09.2023 – ricorso di diritto pubblico: il caso riguarda un funzionario presso il Servizio di protezione degli adulti di Ginevra destituito per violazione dell'art. 4 LPar (molestie sessuali) e di altri obblighi di servizio. Il Tribunale federale conferma la sentenza cantonale e pertanto il licenziamento. La sentenza contiene una serie di **frasi e apprezzamenti proferiti dal funzionario e giudicati discriminatori**. Inoltre: *Anche ammettendo che il ricorrente non avesse voluto importunare o che i suoi commenti o comportamenti fossero avvenuti in un contesto paternalistico o umoristico, resta il fatto che fossero sgradite alle destinatarie*".

Discriminazione salariale

In nessuna delle sentenze del Tribunale federale concernenti questioni di discriminazione salariale la discriminazione è stata riconosciuta. Come più volte segnalato, la Lpar in questo ambito appare aver raggiunto i propri limiti e urge una discussione pubblica sul valore del lavoro. La sentenza del 15.05.2023 dimostra per esempio che il mercato stesso (ossia la collettività), addotto a giustificazione di determinate differenze salariali, appare discriminatorio laddove per esempio retribuisce meglio le professioni tecniche (tradizionalmente svolte da una maggioranza di uomini) rispetto a quelle più umanistiche (tradizionalmente svolte piuttosto da donne). Disparità che la Lpar, che si applica a singoli rapporti di lavoro, non riesce a scardinare.

DTF 8C_545/2022 del 08.03.2023– ricorso di diritto pubblico: il ricorrente è psicologo diplomato con ulteriori formazioni e perfezionamenti professionali che dal 1989 lavorava presso l'Ospedale psichiatrico universitario del Canton Zurigo. Aveva **reso verosimile una discriminazione** basata sul sesso (la professione di psicologa essendo "indiscutibilmente una professione tipicamente femminile") rispetto alle funzioni di ingegnere, revisore e ispettore fiscale. Il TF, nella sua terza sentenza sul caso, giunge ora alla conclusione che il confronto mostra come lo stipendio in parte inferiore, in parte uguale, a quello delle funzioni di paragone si basa su motivi oggettivi (master; esperienza richiesta). **Il datore di lavoro è pertanto riuscito a portare la controprova** che non vi è una discriminazione di una professione tipicamente femminile, per cui questa volta la sentenza cantonale viene confermata.

DTF 4A_344/2022 del 15.05.2023– ricorso in materia civile: una specialista in comunicazione digitale aveva reso verosimile una discriminazione salariale con un collega specialista di media digitali. Il TF conferma la sentenza cantonale secondo cui **una differenza è giustificata laddove lo stesso mercato la fa**. E il mercato paga effettivamente meglio una persona con una formazione tecnica rispetto a chi dispone di una formazione come quella della ricorrente (più umanistica). Lo dimostra la **rilevazione svizzera della struttura dei salari RSS**. Si tratta di un **fatto notorio** che non è necessario né allegare, né provare, né occorre sentire le parti al riguardo (sic!).

DTF 8C_320/2022 del 30.06.2023 – ricorso di diritto pubblico: docenti scuola dell'infanzia di Basilea-Città – nessun arbitrio nell'assegnazione di una classe superiore al personale docente di scuola elementare. **L'insegnamento nella scuola elementare è oramai una professione tipicamente femminile**, per cui non può esservi discriminazione basata sul sesso rispetto alla docenza nella scuola dell'infanzia.

DTF 4A_427/2023 del 08.11.2023, ricorso in materia civile: Anche in questo caso, il ricorso per discriminazione salariale è stato respinto. Si trattava di una responsabile Security Operations Center, che aveva fatto valere una **disparità salariale rispetto ai subordinati**. Il TF conferma la sentenza cantonale che considera giustificata la differenza salariale da formazione, anzianità, età ed esperienza professionale. La differenza è (o meglio era) **proporzionale perché limitata nel tempo**, dato che dopo un paio d'anni lo stipendio della ricorrente supera quello dei subordinati. Una discriminazione nella promozione non è stata resa verosimile.

Protezione della maternità

DTF 4D_49/2022 del 07.06.2023 – ricorso sussidiario in materia costituzionale: dopo la 16ma settimana dalla nascita del bambino, il solo fatto di allattare non permette alla madre di assentarsi dal lavoro. Le conferisce unicamente il diritto di poter disporre, su richiesta, del tempo necessario allo scopo,

Assicurazioni sociali

DTF 9C_165/2022 del 16.03.2023, parzialmente pubblicata quale DTF 149 V 106 – ricorso di diritto pubblico: nell'ambito della cassa pensione è assicurata solo la parte di stipendio che supera il cosiddetto salario coordinato (attualmente: 25'725.00/anno, art. 8 LPP). La ricorrente fa valere che questo è discriminatoria nei confronti delle donne perché svantaggia le persone attive a tempo parziale e quindi prevalentemente donne, motivo per cui siamo in presenza di una discriminazione indiretta. Nei loro piani di previdenza, gli istituti di previdenza sono liberi di ridurre la deduzione di coordinamento, di adeguarla alla percentuale di impiego o di rinunciarvi del tutto. Secondo il TF, che l'istituto di previdenza non abbia fatto uso di questa facoltà non presta il fianco a critiche. **Né la ricorrente può dedurre alcunché a suo favore dalla LPar, ritenuto che essa si applica esclusivamente ai rapporti di lavoro ad esclusione quindi dei rapporti di previdenza.**

Modifiche previste

Nel 2024, saranno apportate modifiche alla soglia di tolleranza del Modulo 1 di Logib. Nei controlli per verificare il rispetto della parità salariale negli appalti pubblici della Confederazione, la condizione di partecipazione ai bandi di concorso costituita dal rispetto della parità salariale non sarà considerata soddisfatta se supera il valore soglia del 5 per cento. Per le analisi della parità salariale effettuate con lo strumento Logib che esulano dal contesto degli appalti pubblici sarà introdotto un nuovo valore di 2,5 per cento. Per maggiori informazioni: Adeguamento della soglia di tolleranza 2024 sul sito dell'UFU (verso il fondo

della pagina) e l'articolo "Schichtzulagen und Lohnvergleichsanalyse mit Logib" in Gender Law Newsletter FRI 2023#4, 01.12.2023

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

Il sito [sentenzeparita.ch](https://www.sentenzeparita.ch), curato dall'avv. Rosemarie Weibel, 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.

Godeva inizialmente di un sostegno da parte della Federazione Associazioni femminili Ticino (FAFT) Plus ([faftplus.ch](https://www.faftplus.ch)) e poi dell'Associazione Equi-lab Consultorio giuridico Donna e Lavoro (www.equi-lab.ch), dal 2022 del Cantone – Servizio per le pari opportunità.