

# Giurisprudenza del Tribunale federale e del Tribunale d'appello del Cantone Ticino in materia di parità dei sessi (LPar in particolare) – anno 2024

Ecco in breve le tematiche in relazione alla Legge federale sulla parità dei sessi che hanno occupato Tribunale federale e Tribunale amministrativo federale *pubblicate* nel corso del 2024.

Non sono per contro state trovate sentenze pubblicate del Tribunale d'appello cantonale, eccezion fatta per una sentenza concernente però l'assicurazione disoccupazione in cui si trattava di chiarire se la disoccupazione fosse imputabile al dipendente licenziato per asserite molestie sessuali. Il caso è stato rinviato all'autorità inferiore perché la cassa verifici l'effettiva colpa del dipendente e non si limiti ad pure affermazioni del datore di lavoro peraltro non lineari ([sentenza TCA 38.2024.2 del 06.05.2024](#)).

Il diritto ad un salario uguale per un lavoro di uguale valore rimane difficile da far valere e resta l'impressione che i criteri per ammettere una differenza giustificata oggettivamente siano in fase di allentamento. L'Ufficio federale per l'uguaglianza continua a sviluppare lo strumento di analisi [Logib](#) riconosciuto anche a livello internazionale.

Sembrirebbe per contro accresciuta l'attenzione dei datori di lavoro per quanto riguarda il loro obbligo di prevenire e intervenire in caso di molestie sessuali, anche se a volte la qualità delle relativi indagini rimane approssimativa. Molto resta ancora da fare: [nuovi dati mostrano un'ulteriore necessità di intervento](#).

## Indice

Discriminazione salariale

Molestie

Diversi

Il sito [sentenzeparita.ch](http://sentenzeparita.ch)

## Discriminazione salariale

E' stato accolto il ricorso di una docente di Informatica, comunicazione e amministrazione (ICA) presso una scuola professionale nel Canton Vaud: **riconoscere una riclassificazione *retroattiva* solo ai docenti di cultura generale e non a quelle di ICA, professione tipicamente femminile, è discriminatorio** ([DTF 1C 471/2023 del 31.07.2024](#)). Da segnalare che questa sentenza tratta indirettamente la questione del trattamento salariale di **insegnanti di cultura generale** nelle scuole post-obbligatorie e in modo particolare delle docenti di informatica, comunicazione e amministrazione. Queste docenti vanno inserite nella stessa classe dei docenti di cultura generale, a partire dall'entrata in vigore, il 1. gennaio 2012, dell'Ordinanza della SEFRI sulla formazione professionale di base.

Minore fortuna hanno avuto le altre procedure in materia di retribuzione pubblicate nel 2024:

Con sentenza [DTF 8C 728/2021 del 18.05.2022](#), il Tribunale federale, accogliendo il ricorso di una funzionaria, aveva giudicato **verosimile una discriminazione salariale** sia al momento di accedere alla funzione di quadro intermedio, sia al momento di accedere alla funzione di caposettore rinviando la causa all'istanza cantonale per nuova decisione. Successivamente, il Tribunale amministrativo cantonale ha concluso che il datore di lavoro avesse **fornito la prova che le disparità retributive fossero giustificate da ragioni oggettive**, indipendenti dal genere, decisione che il TF in [DTF 8C 272/2023 del 14.12.2023](#) questa volta conferma. La funzionaria non disponeva della formazione richiesta dal bando di concorso – il fatto che il diploma di cui disponeva fosse probabilmente utile per lo svolgimento della funzione nulla cambia.

Quanto alla discriminazione salariale vi sono differenze rispetto ai colleghi di sesso maschile, in particolare minore esperienza relativa ai compiti assegnati nonché in funzioni di responsabilità (consid. 6 e 7).

Il ricorso è stato invece **accolto** in relazione alle **spese giudiziarie** richieste dal tribunale cantonale: secondo [l'art. 13 cpv. 5 LPar](#) a livello cantonale **la procedura è infatti gratuita**.

In [DTF 4A\\_597/2023 del 15.05.2024](#), il Tribunale federale ha non solo deciso che nell'ambito di un bonus concordato il datore di lavoro è libero di farlo dipendere dalla presenza effettiva, ma anche che **il fatto di considerare assenza il congedo maternità dalla nona alla 14ma settimana dopo il parto non sarebbe discriminatorio**. La motivazione è la seguente: solo per il periodo durante le prime 8 settimane dopo il parto vige un divieto di occupazione ([art. 35 cpv. 3 Legge sul lavoro \(LL\)](#)). Quanto al congedo dalla 9. alla 16ma settimana dopo il parto, *“non si giustifica – rispetto ad altre assenze di dipendenti senza colpa, che potrebbero essere prese in considerazione come motivo di riduzione nel calcolo del bonus – privilegiare questa assenza volontaria”*. Un tale “privilegio” non si giustifica neppure tenendo conto del fatto che in caso di rientro a partire dalla 9. settimana dopo il parto decadrebbe il diritto all'indennità maternità ([art. 16d LIPG](#)). Parimenti, sempre secondo il TF, il fatto di considerare l'assenza per gravidanza alla pari dell'assenza per malattia di un dipendente uomo non è discriminatorio – i due sessi sono trattati nello stesso modo.

Ricordiamo ad ogni modo che si tratta del caso specifico di un bonus legato alle prestazioni e che in altri contesti un tale approccio potrebbe comunque essere discriminatorio e violare in modo particolare **l'art. 11 cpv. 2 lit. b CEDAW** (cfr. sentenza [DTF 8C\\_605/2016 del 09.10.2017](#)).

## Molestie

Anche quest'anno, oltre alla sentenza cantonale citata in ingresso, vi sono state diverse sentenze che si sono occupate del tema delle molestie sessuali in seguito a contestazioni di misure disciplinari (tra cui anche licenziamenti) adottate nei confronti di autori di molestie. Non risultano per contro decisioni legate direttamente alla LPar, ossia sentenze concernenti per esempio pretese fatte valere da vittime di molestie sessuali.

In [DTF 4A\\_368/2023 del 19.01.2024](#), il Tribunale federale ha avuto modo di pronunciarsi sulle **regole da seguire nell'ambito di un'indagine interna**: il presunto molestatore aveva fatto valere di essere stato licenziato abusivamente a causa del modo in cui è stata condotta l'indagine e per non essersi potuto difendere efficacemente.

Il Tribunale federale precisa che nell'ambito di indagini interne di un datore di lavoro non si applica lo stesso rigore come in ambito penale. Il datore di lavoro non è tenuto a *provare* che le accuse sono vere, ma di aver *indagato* a sufficienza. Detto in altre parole, le garanzie procedurali e di protezione dei diritti fondamentali sono meno stringenti. Questo perché – così il Tribunale federale - i rapporti giuridici sottostanti sono *“sostanzialmente diversi”*: *“Le parti di un contratto di lavoro entrano volontariamente in un rapporto contrattuale di durata indeterminata, personale. La situazione è diversa nei procedimenti penali, dove la persona imputata è sottoposta al potere sanzionatorio dello Stato, indipendentemente dalla sua volontà.”* Anche le conseguenze giuridiche sono diverse – in ambito lavorativo, come nel caso in questione, *“nel peggiore dei casi il dipendente è minacciato di licenziamento ordinario nel rispetto del periodo di preavviso contrattuale.”* (consid. 4.1). (TF dixit)

Il TF si pronuncia anche sul **conflitto di interesse tra il legittimo diritto di autodifesa del presunto molestatore e la protezione delle persone segnalanti**. Nell'ambito di un'inchiesta interna è sufficiente confrontare il dipendente sospettato di molestie con esempi specifici dandogli la possibilità di prendervi posizione, in particolare non è indispensabile un confronto tra vittima e molestatore.

In un altro caso, [DTF 1C\\_594/2023 del 04.07.2024](#) il dipendente sanzionato per molestie sessuali sotto forma di un clima ostile, si era richiamato agli art. 6 cpv. 3 lit. d CEDU, 29 e 32 Cost facendo valere in

particolare una violazione del diritto di essere sentito e altre violazioni procedurali. Anche in questo caso, il TF rileva come in ambito civile, le regole procedurali sono meno stringenti: **i principi enunciati nell'articolo 6 cpv. 3, lit. d), della CEDU si applicano, mutatis mutandis, anche ai procedimenti disciplinari** (art. 6, cpv. 1 CEDU). Tuttavia, gli Stati contraenti godono di una **maggiore libertà di applicazione** nell'ambito delle controversie civili rispetto ai procedimenti penali.

Il Tribunale amministrativo federale in [DTAF A-4782/2023 del 22.04.2024](#) ha accolto il ricorso di un dipendente dell'amministrazione federale licenziato con effetto immediato. Ha ritenuto che le accuse di molestie sessuali non fossero sufficientemente provate: Il Tribunale deve capire se ciò che l'autorità che ha pronunciato il licenziamento adduce sia **convincente**. Anche se una sicurezza assoluta non può essere domandata, il Tribunale non deve nutrire dei seri dubbi sulla fondatezza di quanto allegato (consid. 5). Nel caso concreto, vista anche l'approssimazione con cui è stata condotta l'inchiesta, i dubbi circa la veridicità dell'accusa di molestie sessuali non erano solo lievi, ciò che ha portato il TAF ad accogliere il ricorso del dipendente riconoscendogli lo stipendio sino alla scadenza ordinaria della disdetta e un'indennità ridotta ai sensi [dell'art. 34b cpv. 1 lit. a LPers](#).

In un altro caso, [DTAF A-4951/2022 del 17.06.2024](#), il Tribunale amministrativo federale ha invece confermato il licenziamento di un dipendente pubblico *durante il periodo di prova* in base ad un suo comportamento in ambito privato di cui il datore di lavoro era venuto a conoscenza casualmente. Il datore di lavoro, cui incombe **l'obbligo di proteggere la personalità e la salute dei propri dipendenti**, ivi compresa l'integrità sessuale, poteva trarne delle indicazioni sul possibile comportamento inadeguato del neoassunto in posizione di quadro e concludere che non sarebbe stato possibile costruire un rapporto di fiducia.

## Diversi

In [DTF 1C 341/2023 del 12.02.2024](#), il Tribunale federale ha avuto modo di ricordare che **una discriminazione ai sensi della Lpar costituisce anche una violazione del diritto alla personalità, per cui può fondare pretese di risarcimento del danno e riparazione morale**. Secondo [l'art. 5 cpv. 5 LPar](#), infatti sono salve le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale, nonché le pretese contrattuali più estese. *“Questa riserva mira a chiarire la situazione, ricordando che la discriminazione ai sensi della LPar rappresenta anche una violazione dei diritti della persona e che questa violazione può dar luogo a pretese di risarcimento danni e di riparazione morale. Di conseguenza, anche se le condizioni per la realizzazione di tali pretese sottostanno ai principi generali del diritto della responsabilità civile, esse hanno lo stesso fondamento di tutti gli altri diritti della parte lesa di cui all'art. 5 cpv. 1-4 LPar, ossia l'atto illecito costituito dalla violazione della legge sulla parità”*.

## Il sito [sentenzeparita.ch](#)

Nel corso del 2025, il sito [sentenzeparita.ch](#) migrerà nel nuovo sito che riunirà oltre alle sentenze dei tribunali federali (specialità di [sentenzeparita.ch](#)) le sentenze emesse a livello cantonale delle tre regioni linguistiche. Verranno cioè **unificati i siti [gleichstellungsgesetz.ch](#), [leg.ch](#) e [sentenzeparita.ch](#) in un nuovo sito unico** il cui indirizzo sarà verosimilmente [equalitylaw.ch](#), sotto l'egida della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità fra donne e uomini [CSP](#).

Mi congedo pertanto da curatrice di [sentenzeparita.ch](#), e spero che il lavoro svolto nel corso di oltre 20 anni dapprima sul sito della FAFT (ora FaftPlus) e quindi su [sentenzeparita.ch](#) possa continuare ad essere utile non solo alle e ai professionstə del diritto, ma anche a chi quotidianamente si vede confrontatə, quale lavoratrice, collega, sindacalista, dirigente ecc. con potenziali discriminazioni. La legge e i tribunali sono una cosa, ma tanto possono fare la formazione, il saper riconoscere potenziali discriminazioni oltre gli stereotipi, uno sguardo attento, il coraggio e il confrontarsi per cercare di realizzare un mondo più paritario e più rispettoso nei confronti di ciascuna e ciascuno.

Avv. Rosemarie Weibel, 28.12.2024