



---

Comunicato stampa – Communiqué de presse – Medienmitteilung – Press Release

---

San Gallo, 19 maggio 2016

**Sentenza A-6157/2014 del 19 maggio 2016**

## **Personale delle FFS: principio della parità di trattamento tra donne e uomini**

**Il periodo di congedo maternità deve essere incluso nel calcolo del limite massimo di sei mesi di assenza oltre il quale è escluso qualsiasi aumento salariale basato sulla valutazione personale. L'inclusione non ha effetto discriminatorio.**

La ricorrente, impiegata delle FFS come agente del treno nazionale, è stata assente dal lavoro per 306 giorni nel 2010 e 187 giorni nel 2013 a seguito di un congedo maternità e malattia nonché dell'interdizione di lavoro pronunciata in virtù delle direttive delle FFS prima del parto a causa del carattere gravoso dell'attività. Le assenze della ricorrente dovute alla maternità, pari a 245 giorni nel 2010 (congedo di 101 giorni e interdizione di lavoro di 144 giorni) e a 122 giorni nel 2013, sono state incluse nel calcolo del periodo totale di assenza. Il datore di lavoro ha rifiutato alla ricorrente qualsiasi aumento di stipendio per gli anni 2011 e 2014, adducendo che le assenze di quest'ultima superavano complessivamente il limite di sei mesi previsto dalle direttive delle FFS. Considerando tale computo discriminatorio, la ricorrente ha interposto ricorso al Tribunale amministrativo federale. Nell'argomentazione fa valere che secondo le direttive delle FFS le assenze per congedo maternità non sono contemplate nell'elenco delle assenze suscettibili di impedire un'evoluzione dello stipendio e chiede che le venga riconosciuto il diritto agli aumenti di stipendio corrispondenti alla valutazione della sua prestazione lavorativa nel 2010 e nel 2013 conformemente al sistema salariale applicabile in seno alle FFS.

Il Tribunale amministrativo federale ha respinto il ricorso dopo aver deliberato pubblicamente. L'inclusione del congedo maternità nel calcolo del periodo massimo di assenza oltre il quale è escluso qualsiasi aumento di stipendio non è in contraddizione con il divieto di discriminazione tra i sessi sancito dal diritto internazionale e dal diritto costituzionale. Pur costituendo una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 3 della legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi, l'inclusione è oggettivamente giustificata e conforme al principio di proporzionalità, poiché il congedo maternità comporta già di per sé quattro mesi di assenza e il datore di lavoro deve potersi basare su un periodo minimo di sei mesi per procedere alla valutazione dei suoi impiegati e determinare quindi l'incidenza di tale valutazione sull'evoluzione del loro stipendio.

La motivazione scritta seguirà in un secondo tempo, dopodiché la sentenza potrà essere impugnata dinanzi al Tribunale federale.

**Contatto**

Rocco R. Maglio, responsabile della comunicazione

+41 (0)58 705 29 86 / +41 (0)79 619 04 83

[medien@bvger.admin.ch](mailto:medien@bvger.admin.ch)