

En l'espèce, la contestation de la classification salariale du fonctionnaire de police tessinois n'est pas justifiée.

Composizione

Giudici federali Maillard, Presidente,
Heine, Viscione,
Cancelliere Bernasconi.

Partecipanti al procedimento

A.,
patrocinato dall'avv. Vincenzo Luisoni,
ricorrente,

contro

Consiglio di Stato della Repubblica e Cantone Ticino, 6501 Bellinzona,
opponente.

Oggetto

Diritto della funzione pubblica (classificazione salariale),

ricorso contro il giudizio del Tribunale cantonale amministrativo del 14 dicembre 2018 (52.2018.30).

Fatti:

A.

A.a. Il 10 settembre 2013 il Consiglio di Stato del Cantone Ticino ha assunto A. come funzionario presso la Polizia cantonale. In base alla normativa allora in vigore era prevista per tale funzione la classificazione 26-29. Egli ha iniziato la sua attività il 1° ottobre 2013 ed è stato attribuito nella classe 22 con il numero massimo di aumenti (ossia 10). La carriera di tale mansione prevedeva un anno di permanenza nelle classi da 19 a 22, 2 anni nella classe 23 e successivamente la classe 24, la più alta prevista per questo lavoro.

A.b. Nel 2014 A. non ha beneficiato, in seguito alle misure di risparmio stabilite dal Gran Consiglio del Cantone Ticino, di un avanzamento nella classe 23 a causa del blocco temporaneamente degli avanzamenti di classe in classe alternativa e tra parentesi. L'avanzamento è stato attuato solo dal 1° ottobre 2015, con l'attribuzione alla classe 23 con 10 aumenti. In occasione del voto sul Preventivo 2016 il Gran Consiglio ha introdotto ancora misure puntuali e strutturali, segnatamente l'allineamento delle date degli scatti automatici al 1° gennaio e la sospensione degli avanzamenti, delle promozioni in classi tra parentesi, delle promozioni a funzioni disciplinate da regolamenti specifici e dei docenti.

A.c. Il 1° gennaio 2018 è entrata in vigore la legge ticinese del 23 gennaio 2017 sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip; BU 2017 pag. 81; RL 173.300), che ha riformato il sistema salariale degli impiegati pubblici cantonali e abrogato la precedente del 5 novembre 1954 (vLStip/TI).

A.d. Dopo che l'amministrazione ha concesso la facoltà di esprimersi all'interessato, il Consiglio di Stato ha convertito la precedente funzione di funzionario in assistente di Polizia I e ha iscritto A. nella nuova classe 4 con 18 aumenti corrispondente a un salario lordo di fr. 82'393.-.

B.

Il 14 dicembre 2018 il Tribunale amministrativo del Cantone Ticino ha respinto il ricorso presentato da A. contro la riclassificazione salariale decisa dal Consiglio di Stato.

C.

A. insorge al Tribunale federale con un ricorso in materia di diritto pubblico, chiedendo in via principale l'annullamento del giudizio impugnato e l'attribuzione dal 1° gennaio 2018 alla classe 4 dell'organico con 24 scatti. In via subordinata propone il rinvio alla Corte cantonale per nuovo giudizio.

Chiamati ad esprimersi, il Consiglio di Stato postula la reiezione del ricorso, mentre la Corte cantonale si riconferma nel proprio giudizio.

Diritto:

1.

1.1. A norma dell'art. 85 cpv. 1 lett. b LTF, un ricorso in materia di diritto pubblico, che riguarda una controversia di natura patrimoniale nel campo dei rapporti di lavoro di diritto pubblico, è ammissibile solo se il valore litigioso è superiore a fr. 15'000.-. Di regola, nei casi in cui la LTF prevede un valore litigioso minimo per ammettere un ricorso, il valore litigioso deve essere indicato nel giudizio precedente con i rimedi giuridici (art. 112 cpv. 1 lett. d LTF). Nella fattispecie, questa indicazione non è contenuta esplicitamente nella pronuncia impugnata. È però tuttavia evidente che nel caso concreto il limite di fr. 15'000.- è ampiamente superato (art. 51 cpv. 1 lett. a e cpv. 4 LTF). Lo stesso ricorrente dimostra dettagliatamente che il divario salariale ammonta a fr. 18'216.-. La condizione dell'art. 85 cpv. 1 lett. b LTF è quindi adempiuta.

1.2. Il ricorso in materia di diritto pubblico (art. 82 LTF) può essere presentato per violazione del diritto, conformemente a quanto stabilito dagli art. 95 e 96 LTF. Pur applicando d'ufficio il diritto (art. 106 cpv. 1 LTF), tenuto conto dell'esigenza di motivazione posta dall'art. 42 cpv. 1 e 2 LTF, il Tribunale federale esamina solamente le censure sollevate, mentre non è tenuto a vagliare, come lo farebbe un'autorità di prima istanza, tutte le questioni giuridiche che si pongono, se queste ultime non sono (più) presentate in sede federale (DTF 144 V 388 consid. 2 pag. 394). Per quanto attiene invece all'accertamento e all'apprezzamento dei fatti operati dal giudice precedente, esso può essere censurato unicamente se è avvenuto in modo manifestamente inesatto oppure in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF e se l'eliminazione del vizio può essere determinante per l'esito del procedimento (art. 97 cpv. 1 LTF; 142 I 135 consid. 1.6 pag. 144 seg.).

1.3. La violazione del diritto cantonale non costituisce motivo di ricorso. Tuttavia, è possibile fare valere che l'errata applicazione del diritto cantonale costituisce una violazione del diritto federale - in particolare perché arbitraria ai sensi dell'art. 9 Cost. - o di una disposizione direttamente applicabile del diritto internazionale. Secondo giurisprudenza, l'arbitrio non si realizza già qualora la soluzione

proposta con il ricorso possa apparire sostenibile o addirittura preferibile a quella contestata; il Tribunale federale annulla la pronuncia criticata solo se il giudice del merito ha emanato un giudizio che appare - e ciò non solo nella motivazione bensì anche nell'esito - manifestamente insostenibile, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivo di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento della giustizia e dell'equità (DTF 142 V 513 consid. 4.2 pag. 516; 138 I 232 consid. 6.2 pag. 239). Spetta al ricorrente dimostrare questa condizione (DTF 138 V 67 consid. 2.2 pag. 69). In particolare, per quanto riguarda l'apprezzamento delle prove e l'accertamento dei fatti, il giudice incorre nell'arbitrio se misconosce manifestamente il senso e la portata di un mezzo di prova, se omette senza valida ragione di tener conto di un elemento di prova importante, suscettibile di modificare l'esito della vertenza, oppure se ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile (DTF 144 V 50 consid. 4.2 pag. 53 con riferimenti).

1.4. Laddove è invocata la violazione di diritti fondamentali o di norme del diritto cantonale, nonché l'arbitrio nell'accertamento dei fatti, il Tribunale federale esamina soltanto le censure motivate in modo chiaro e preciso (art. 106 cpv. 2 LTF). Le esigenze di motivazione in queste evenienze sono accresciute e i ricorrenti devono esporre in maniera chiara e dettagliata, confrontandosi puntualmente con tutti i considerandi del giudizio impugnato, in quale misura sarebbero violati i diritti fondamentali (DTF 139 I 229 consid. 2.2 pag. 232; 138 V 67 consid. 2.2 pag. 69).

2.

Oggetto del contendere è sapere se il giudizio cantonale, che conferma la risoluzione governativa di nuova classificazione salariale, sia lesivo del diritto federale, in modo particolare dei diritti fondamentali.

3.

3.1. Il Tribunale cantonale amministrativo ha illustrato lo svolgimento del processo, le tappe salienti della nuova LStip/TI e ha tutelato l'operato del Consiglio di Stato. La Corte cantonale ha esposto che a ragione il ricorrente non è stato promosso prima del gennaio 2018. Nessuna disposizione vigente nel 2016 avrebbe permesso al ricorrente di passare il 1° gennaio 2017 nella classe 24. Gli art. 41 cpv. 3 e 4 LStip/TI non entrano quindi in gioco. Del resto la volontà del legislatore era chiaramente di non concedere gli aumenti che i dipendenti avrebbero maturato nel corso del 2017. Anche il Gran Consiglio in sede di discussione ha respinto esplicitamente un emendamento al riguardo. I giudici cantonali hanno anche rifiutato di concludere per una violazione della parità di trattamento rispetto alla situazione salariale di un collega assunto tre mesi dopo il ricorrente (B.). Il Tribunale cantonale amministrativo ha ricordato che cambiamenti nel sistema di classificazione delle funzioni possono avere come effetto che impiegati con la medesima attività percepiscano una retribuzione superiore a dipendenza della data di assunzione, senza ledere necessariamente il principio della parità di trattamento. Tornando al caso concreto del ricorrente e del suo collega, la Corte cantonale ha accertato che inizialmente entrambi sono stati messi sullo stesso percorso salariale, ma il ricorrente ha subito due interruzioni di carriera (prima in occasione del blocco degli avanzamenti e dopo in seguito all'allineamento degli aumenti e degli avanzamenti al 1° gennaio). Il Cantone per questi dipendenti "penalizzati" non ha oltretutto previsto misure di correzione. Per il 2018 la differenza di salario tra i due dipendenti è peraltro di poco inferiore al 6% e verrà gradualmente riassorbita fino a zero nel 2024, considerando gli aumenti automatici previsti dalla legge.

3.2. Il ricorrente, dopo aver esposto le questioni di ordine, mette in luce che un suo collega (B.), nominato tre mesi (1° gennaio 2014) dopo di lui, in identica funzione con mansioni uguali, è stato attribuito alla classe 4 con 24 aumenti, ciò che corrisponde al massimo per la funzione in questione. Censura una crassa violazione dell'art. 8 Cost. A sostegno della propria tesi cita alcune sentenze federali e il giudizio impugnato. Il ricorrente fa valere che, diversamente dal collega, si troverebbe

penalizzato in maniera casuale dalle misure di risparmio 2014 e 2016. La differenza di salario complessiva non è per niente minima, ma ammonta a fr. 18'216.-, ossia del 22%. A parer suo, ritiene che la prassi del Tribunale federale abbia ritenuto lesivo della parità di trattamento di retribuire meglio i dipendenti assunti più recentemente rispetto agli altri funzionari già alle dipendenze dello Stato. La Corte cantonale ha anche interpretato in maniera insostenibile la giurisprudenza federale. Proprio perché l'art. 41 LStip/TI ha una portata molto ampia, la sua applicazione richiede un'analisi attenta e rigorosa. In concreto, bisogna considerare che le due interruzioni riguardanti l'evoluzione salariale del ricorrente sono avvenute per motivi indipendenti dalla sua volontà. In particolare qui è violato il principio della simmetria dei sacrifici a fronte di ristrettezze finanziarie dello Stato siccome chi è entrato al servizio posteriormente è avvantaggiato. Le misure di risparmio allora adottate non consideravano inoltre il momento dell'entrata in funzione. Per terminare si sottolinea che la differenza tra i due colleghi non è minima. Pur riconoscendo al datore di lavoro un ampio margine di apprezzamento, il ricorrente conclude che in concreto non vi siano sufficienti motivi oggettivi per poter trattarlo diversamente dal proprio collega. Oltre a ciò, il giudizio impugnato si scontra chiaramente con uno dei principi della nuova normativa contenuta nella LStip/TI, ossia un maggior rispetto della parità di trattamento.

4.

4.1.

4.1.1. Una nuova legislazione sugli stipendi era già stata accettata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010, ma poi rifiutata dal Popolo ticinese nella votazione popolare del 30 novembre 2010. Per questa ragione, il Consiglio di Stato con messaggio n. 7181 dell'11 aprile 2016 ha proposto un'ulteriore revisione totale della vLStip/TI. Le principali innovazioni sono state l'introduzione di un nuovo modello salariale con una nuova scala stipendi, l'uso di un metodo analitico per valutare le funzioni degli impiegati al fine di garantire maggiore equità interna e la riduzione da circa 560 a 380 funzioni amministrative e da 123 a 38 funzioni docenti (messaggio, pag. 1). In modo particolare, il Governo ha inteso segnatamente attribuire una sola classe di stipendio a ogni funzione, permettere di bloccare gli aumenti annuali predefiniti in caso di prestazioni insufficienti, diversificare l'intensità degli aumenti annuali in funzione dei livelli di esperienza, inserire nelle classi di stipendio molte funzioni allora definite come classi speciali e garantire a medio termine la neutralità finanziaria della riforma (messaggio, pag. 3). La vLStip/TI, a mente dell'Esecutivo cantonale, soffriva peraltro di uno scarto tra minimo e massimo delle diverse carriere salariali, senza una progressione matematica logica, prevedeva troppi aumenti annuali automatici e i dipendenti giungevano in relativamente breve tempo al massimo della classe (messaggio, pag. 4). Oltre al principio 1 funzione = 1 classe, il sistema salariale proposto dal Governo ha inteso prevedere un numero di aumenti prefissati dal minimo al massimo della classe pari a 24 con aumenti più elevati ad inizio carriera e con una progressione più lenta verso fine carriera, in modo da mantenere l'attrattiva della funzione pubblica nei confronti dei giovani (messaggio, pag. 5).

4.1.2. Il Consiglio di Stato ha espresso l'intenzione di applicare la nuova scala degli stipendi e i nuovi criteri remunerativi anche ai dipendenti dello Stato già in carica a partire dall'entrata in vigore della revisione legislativa. La norma transitoria avrebbe tenuto comunque conto delle scelte del Parlamento per quanto attiene alle misure di contenimento dei costi legate al Preventivo 2016. In tale occasione il Gran Consiglio aveva deciso di allineare le date per gli scatti annuali e gli avanzamenti al 1° gennaio di ogni anno, stabilendo come norma transitoria la sospensione di questi aumenti nel 2016 e nel 2017. Il Governo ha previsto nel progetto di legge un art. 41 per disciplinare la transizione al nuovo sistema. Ai dipendenti viene garantito lo stipendio percepito al momento dell'entrata in vigore della presente legge (cpv. 1). Ai dipendenti con uno stipendio determinante inferiore a quello minimo della classe previsto per la funzione, lo stipendio sarà adeguato fino al raggiungimento di questo minimo (cpv. 2). Ai dipendenti con uno stipendio determinante compreso

tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 prevedevano un aumento o un avanzamento all'1.1.2017 per gli impiegati e all'1.9.2017 per i docenti, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. All'1.1.2018 per gli impiegati e all'1.9.2018 per i docenti lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto (cpv. 3). Agli impiegati con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 avrebbero consentito un aumento o un avanzamento dall'1.1.2018, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. Per essi all'1.1.2019 lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto (cpv. 4). I dipendenti al massimo della carriera, in classe speciale o con contratto speciale nel 2016, mantengono il medesimo stipendio nel 2017. Per essi all'1.1.2018 lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore ove questo sia previsto (cpv. 5, divenuto poi cpv. 6 nella versione finale convertita in legge).

4.2. Il progetto di legge è stato sottoposto per esame alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio, che con rapporto n. 7181R del 15 novembre 2018, ha dato il suo preavviso sostanzialmente favorevole alla revisione legislativa. Al disegno di legge, la Commissione ha proposto dieci emendamenti, tra cui la creazione di una commissione paritetica allo scopo di valutare eventuali divergenze nella fase introduttiva delle nuove classificazioni delle funzioni (rapporto, pag. 11). La Commissione parlamentare ha concluso che quasi il 98% degli impiegati contenuti in un campione avrebbero avuto un miglioramento della loro evoluzione salariale. In alcuni casi specifici ha però riconosciuto che vi sarebbero potute essere categorie di dipendenti che nel passaggio al nuovo sistema potrebbero essere particolarmente penalizzati, a causa dell'età di entrata alle dipendenze dello Stato, dal numero di anni di carriera, dagli anni mancanti al massimo salariale, dalla classe salariale in cui la loro funzione è inserita o da altri motivi. Considerata la questione "molto delicata e articolata", la Commissione ha invitato il Consiglio di Stato a verificare dettagliatamente e a quantificare queste situazioni particolari e proporre se del caso una specifica sanatoria nel regolamento di applicazione posto un limite finanziario limitato a fr. 300' - 400'000 destinati a tale scopo. Nel disegno di art. 41 LStip/TI essa ha pertanto introdotto un nuovo cpv. 5 dal seguente tenore: qualora da un confronto eseguito per ogni dipendente dal 2017 tra l'applicazione del modello salariale precedente e l'applicazione dei cpv. 3 e 4 risultasse che il modello precedente fosse più favorevole al dipendente in modo significativo, il Consiglio di Stato potrebbe considerare il riconoscimento di uno scatto supplementare secondo il modello precedente. Per tali correttivi si pone un limite massimo complessivo di fr. 300' - 400'000.- (rapporto, pag. 16 seconda metà e 17 in alto).

4.3. L'esame nel Plenum del Gran Consiglio della revisione legislativa è iniziato il 15 dicembre 2016. Un gruppo di deputati ha proposto un ulteriore emendamento, tendente a maggiorare di un aumento annuo gli adeguamenti di cui all'art. 41 cpv. 3 e 4 del disegno di decreto legislativo. I proponenti hanno ricordato che nel corso delle discussioni sulle misure per il 2016, era stato garantito dal Consiglio di Stato che non ci sarebbero stati ulteriori tagli a carico dei dipendenti. Nel passaggio tra la vecchia e la nuova scala salariale non sarebbe stato garantito lo scatto a cui i dipendenti avrebbero avuto diritto. Per tale motivo si giustificava di maggiorare l'aumento annuo. Sia il relatore commissionale sia il Consigliere di Stato incaricato hanno informato il Plenum che tale misura avrebbe comportato un aumento di spesa di fr. 6'500'000.- fino al 2019 e quindi non sarebbe stata finanziariamente sostenibile. Il Governo ha osservato che l'introduzione del nuovo cpv. 5 era una misura sufficiente per intervenire laddove vi fossero situazioni palesemente svantaggiose per il dipendente. Il Parlamento a larga maggioranza ha respinto questo ulteriore emendamento (Raccolta dei verbali del Gran Consiglio [RVGC], anno 2016/2017, seduta XXVII, pag. 3337-3339). Il 23 gennaio 2017 il Gran Consiglio ha promulgato in definitiva con un largo consenso la legge (RVGC, anno 2016/2017, seduta XXIX, pag. 3456). Trascorso inutilizzato il termine di referendum, la LStip/TI è

stata pubblicata nel Bollettino delle leggi del Cantone Ticino e posta in vigore il 1° gennaio 2018 (BU 2017 pag. 81).

5.

5.1. Dal principio generale dell'uguaglianza giuridica ancorato all'art. 8 cpv. 1 Cost. deriva in generale per il datore di lavoro di diritto pubblico l'obbligo di retribuire il medesimo impiego con lo stesso salario. Nei limiti del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.), le autorità cantonali godono di un grande margine di apprezzamento, in particolare per quanto attiene gli aspetti organizzativi e retributivi (DTF 143 I 65 consid. 5.2 pag. 67). In tale contesto il principio della parità di trattamento e del divieto dell'arbitrio sono chiaramente legati. La disparità si rivela essere una forma qualificata di arbitrio (sentenza 2P.70/2004 del 17 gennaio 2005 consid. 2.2). Il giudice deve osservare un particolare riserbo quando si tratta di confrontare non solo due dipendenti, ma di valutare un intero sistema salariale. Infatti, modificando una situazione, il giudice arrischierebbe di creare successivamente ulteriori disuguaglianze (DTF 129 I 161 consid. 3.2 pag. 165; 123 I 1 consid. 6b pag. 8). La questione se alcune funzioni devono essere considerate identiche dipende dall'apprezzamento di molteplici criteri. Nei limiti del divieto dell'arbitrio e del principio della parità di trattamento, le autorità sono abilitate a scegliere, fra più elementi che possono entrare in considerazione, i criteri che devono essere considerati come determinanti per la retribuzione dei dipendenti. La Costituzione non impone un metodo prestabilito né che il salario sia fissato unicamente secondo la qualità del lavoro fornito, ossia secondo le condizioni effettivamente stabilite. Le differenze devono però essere motivate in maniera razionale, ossia essere oggettivamente difendibili e non discriminatorie. Il Tribunale federale ha già concluso che il principio della parità di trattamento non era violato se differenze di salario erano giustificate oggettivamente per motivi di età, anzianità di servizio, oneri famigliari, qualifiche, il genere e la durata della formazione pretesa per quella funzione, i tempi di lavoro, gli orari, il mansionario, le responsabilità o le prestazioni assunte (DTF 143 I 65 consid. 5.2 pag. 68; 141 II 411 consid. 6.1.1 pag. 418; 139 I 161 consid. 5.3.1 pag. 166). Altri elementi, che non riguardano direttamente la persona del dipendente o della funzione svolta, possono ugualmente supportare, per lo meno a titolo transitorio, differenze salariali, come una situazione congiunturale difficile alla ricerca di personale (DTF 143 I 65 consid. 5.4 pag. 70; sentenza 2P.10/2003 del 7 luglio 2003 consid. 3.3) o misure di risparmio decise dall'Ente pubblico (sentenze 8C_969/2012 del 2 aprile 2013 consid. 2.2; 2P.70/2004 del 17 gennaio 2005 consid. 2 e 3).

5.2. Modifiche del sistema nella scala salariale dei dipendenti pubblici possono avere come conseguenza quella che due o più funzionari con la medesima mansione siano retribuiti diversamente a dipendenza della loro entrata in funzione al servizio dello Stato. Contrariamente all'assunto del ricorrente, tale situazione non è ancora lesiva per questo semplice motivo del principio della parità di trattamento, a condizione che la differenza sia contenuta entro limiti ragionevoli (DTF 118 Ia 245 consid. 5d pag. 258). L'ammissibilità di differenze salariali, purché basata su ragioni oggettive, è in definitiva una questione di misura (DTF 138 I 321 consid. 6 pag. 330). Il ricorrente ad ogni modo rinvia ripetutamente senza successo alla sentenza 8C_969/2012. In quella vertenza, il datore di lavoro non aveva fornito alcuna indicazione concreta fra i due gruppi di dipendenti interessati, né aveva quantificato la differenza salariale (per lo meno con quale esempio). Da tale sentenza, come il Tribunale federale ha già avuto modo di affermare, non si può dedurre un principio generale che vieti di retribuire maggiormente i dipendenti entrati in servizio in tempi più recenti rispetto ad altri colleghi (sentenza 8C_732/2015 del 14 settembre 2016 consid. 4.3.1).

5.3. Il Tribunale federale ha già ritenuto non lesivo della parità di trattamento una classificazione salariale migliore per i dipendenti assunti più recentemente dell'ordine di circa 100.- mensili (sentenza 2P.10/2003 del 7 luglio 2003 consid. 3.4). In un altro caso, una differenza salariale tra l'1% e il 7.5% per un periodo di molti anni è stata ritenuta relativamente modica (sentenza 2P.70/2004 del 17 gennaio 2005 consid. 3.3.2). In altre due occasioni, ha resistito a un esame costituzionale la

considerazione dell'esperienza professionale per i docenti (sentenza 2P.41/2004 del 24 giugno 2004 consid. 3.2; cfr. anche sentenza 8C_649/2010 del 1° marzo 2011 consid. 7-9) o disuguaglianze in seguito all'introduzione di un nuovo sistema retributivo (sentenza 2P.222/2003 del 6 febbraio 2004 consid. 4.7 e 4.8). Il Tribunale federale ha anche tutelato una differenza di onorario nel Canton Zurigo del 13% fra da un lato i giudici di appello e amministrativi e da un altro lato i giudici delle assicurazioni sociali, pur essendo, seppur con un ruolo diverso di grado e di giurisdizione, tutti magistrati componenti tribunali superiori cantonali secondo l'art. 86 cpv. 2 LTF (DTF 138 I 321 consid. 6 pag. 330; per una casistica in materia di docenti si veda sentenza 8C_991/2010 del 28 giugno 2011 consid. 5.5).

5.4. In base ai fatti accertati dalla Corte cantonale in maniera vincolante per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF) e ripresi anche dal ricorrente, la differenza salariale complessiva con quella del collega ammonta complessivamente a fr. 18'216.- ripartiti su sei anni (dal 2018 al 2023) per un valore medio di fr. 3'026.- annui. Nell'anno 2018 il ricorrente percepiva un salario di fr. 82'393.- annui. Il collega ha una retribuzione maggiore del 6.31%, per poi diminuire a 5.20% nel 2019, 4.12% nel 2020, 3.06% nel 2021, 2.02% nel 2022, 0.99% nel 2023, fino ad azzerarsi nel 2024. Raffrontando poi i salari cumulati percepiti in sei anni (2018-2023) fra quello del ricorrente (fr. 507'372.-) e del suo collega (fr. 525'588.-), risulta, nell'ottica del ricorrente, che il suo collega ha un maggior introito del 3.59%.

5.5. A torto, il ricorrente pretende che la differenza salariale sia del 22%. Questa cifra deriva solo dalla somma delle singole differenze percentuali annuali (recte: 21.54%). Preso a sé stante, tale valore però non ha alcuna pertinenza, siccome esso non tiene conto di alcun altro criterio oggettivo e personale. L'esposizione del confronto fra i salari del ricorrente e del proprio collega (consid. 5.4) rientra manifestamente nei limiti previsti dalla parità di trattamento e del divieto dell'arbitrio e già trattati in passato dal Tribunale federale (consid. 5.3). Nel caso concreto, il ricorrente ha iniziato la sua attività professionale, soltanto tre mesi prima del proprio collega. Il ricorrente non potrebbe quindi vantare a suo favore una sensibile anzianità di servizio. A ciò si deve aggiungere che il mancato avanzamento del ricorrente nella sua carriera salariale è dovuta a ragioni oggettive come le misure di contenimento della spesa pubblica e l'entrata in vigore di un sistema salariale completamente nuovo (LStip/TI). L'iter legislativo della LStip/TI dimostra che il legislatore cantonale scientemente ha preso in considerazione la possibile penalizzazione di alcuni dipendenti rispetto ad altri, rifiutando l'emendamento presentato quale misura di correzione (consid. 4.3). Questo ha comportato, come ha riferito la Corte cantonale, che le misure di risparmio decise allora, si ripercuotono su più anni. Con il passaggio alla LStip/TI questi divari non solo non sono stati eliminati, ma mantenuti dato che determinante era unicamente il salario percepito al 31 dicembre 2017. Questa situazione ha inevitabilmente condotto a una situazione in cui il livello della nuova classe in cui il dipendente è inserito può variare da un funzionario all'altro secondo il reddito precedente determinato dalla carriera professionale del singolo impiegato (data di inizio, durata del servizio, eventuali interruzioni di carriera a causa di misure di risparmio, ecc.). Soggettivamente il ricorrente può sentirsi ingiustamente retribuito rispetto al proprio collega, ma tale disuguaglianza non assurge ancora ad essere lesiva del diritto federale e più specificatamente dei diritti fondamentali.

6.

Non essendovi altre censure sufficientemente motivate (consid. 1.4), non occorre esaminare oltre il giudizio impugnato, in modo particolare sull'eventuale applicazione arbitraria dell'art. 41 cpv. 5 LStip/TI. Del resto, tale disposizione non è stata tematizzata nemmeno dinanzi alle autorità cantonali.

7.

Ne segue che il ricorso deve essere respinto. Le spese, commisurate alla luce dell'art. 65 cpv. 4 lett. c LTF (cfr. sentenza 8C_649/2012 del 14 dicembre 2012 consid. 10), seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Il ricorso è respinto.

2.

Le spese giudiziarie di fr. 1'000.- sono poste a carico del ricorrente.

3.

Comunicazione alle parti e al Tribunale cantonale amministrativo.

Lucerna, 29 agosto 2019

In nome della I Corte di diritto sociale
del Tribunale federale svizzero

Il Presidente: Maillard

Il Cancelliere: Bernasconi