

BGer 8C_138/2014 vom 17. Juni 2014

Bundesgericht, 2014-06-17, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_138_2014

FR: TF 8C_138/2014 du 17 juin 2014

IT: TF 8C_138/2014 del 17 giugno 2014

Erwägungen

E. 1

È pacifico che la decisione impugnata concerne un rapporto di lavoro di diritto pubblico ai sensi dell'art. 83 lett. g LTF. La contestazione verte sulla disdetta di detto rapporto. Si tratta di una controversia patrimoniale. Il motivo di esclusione di cui all'art. 83 lett. g LTF non entra quindi in considerazione (cfr., fra le tante, sentenza 8C_461/2013 del 7 maggio 2014 consid. 1 con rinvii). Anche se si tenesse conto del pagamento - invocato dall'opponente - dell'indennità (ridotta) di uscita di fr. 32'939.10, il valore litigioso raggiunge in ogni caso la soglia di fr. 15'000.- sicché il ricorso in materia di diritto pubblico si rivela di principio ammissibile (art. 85 cpv. 1 lett. b LTF).

E. 2.1

La ricorrente rimprovera tra l'altro al Tribunale cantonale di avere violato il suo diritto di essere sentita per avere rifiutato l'audizione dei testi da lei proposti, in particolare del suo capoufficio G. _____ e della collaboratrice di cancelleria H. _____, i quali avrebbero potuto "ricollocare nella giusta misura i fatti" e riferire degli attacchi gratuiti ai quali sarebbe stata esposta per anni da parte di alcuni colleghi senza il minimo intervento della direzione. Si tratta di una censura che occorre esaminare in via preliminare, poiché il diritto di essere sentito ha natura formale e la sua lesione comporta di regola l'annullamento della decisione impugnata, indipendentemente dalla fondatezza del gravame nel merito (DTF 137 I 195 consid. 2.2 pag. 197; 135 I 187 consid. 2.2 pag. 190 e rispettivi rinvii).

E. 2.2

In realtà, con il rifiuto di sentire i due testi, l'autorità giudiziaria cantonale, come già in precedenza il Consiglio di Stato, ha operato un ammissibile apprezzamento anticipato delle prove. I primi giudici hanno infatti rinunciato a procedere a queste audizioni poiché hanno ritenuto che gli elementi che avevano condotto alla rottura del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e collaboratrice emergessero con sufficiente chiarezza dalla documentazione agli atti. L'assunzione delle prove richieste avrebbe, a loro giudizio, tutt'al più potuto contribuire a chiarire le cause dei conflitti creatisi, ma non avrebbe affatto modificato la valutazione in merito alla sconvenienza dei comportamenti rimproverati, all'origine della rottura di questo rapporto di fiducia. Nel contestare questa valutazione, quantomeno sostenibile, dell'autorità giudiziaria cantonale, la ricorrente non dimostra in alcun modo l'esistenza di un apprezzamento anticipato

arbitrario delle prove (al riguardo cfr. DTF 136 I 229 consid. 5.3 pag. 236 seg.; 134 I 140 consid. 5.3 pag. 148; 131 I 153 consid. 3 pag. 157).

E. 2.3

L'insorgente lamenta inoltre una violazione del diritto di essere sentita anche per il fatto che la decisione governativa, tutelata dai primi giudici, non le avrebbe in alcun modo spiegato i motivi dell'impossibilità di un suo ricollocamento all'interno dell'amministrazione. A suo giudizio, il difetto di motivazione non avrebbe neppure potuto essere sanato in sede giudiziaria cantonale.

E. 2.3.1

Dal diritto di essere sentito di cui all' art. 29 cpv. 2 Cost. è dedotto l'obbligo per l'autorità di motivare le proprie decisioni. Una decisione risulta essere sufficientemente motivata, allorché la parte interessata è messa nelle condizioni di rendersi conto della sua portata e di poter far uso con piena cognizione di causa dei rimedi di diritto a sua disposizione per impugnare la medesima dinanzi ad un'istanza giudiziaria superiore. Per questa ragione è sufficiente che l'autorità menzioni, almeno brevemente, i motivi che l'hanno spinto a decidere in un senso piuttosto che in un altro. Essa non deve per contro pronunciarsi su tutti gli argomenti che le sono sottoposti, ma può occuparsi delle sole circostanze decisive per il giudizio, atte ad influire sulla decisione di merito (cfr. fra le tante DTF 139 IV 179 consid. 2.2 pag. 183; 134 I 83 consid. 4.1 pag. 88).

E. 2.3.2

I giudici di prime cure hanno già convincentemente spiegato che i motivi che hanno portato l'autorità di nomina a escludere la possibilità di un ricollocamento della dipendente risultavano quantomeno in maniera implicita dalle ragioni stesse che avevano determinato la disdetta del rapporto di lavoro. Ciò doveva apparire chiaro anche all'interessata, tanto più che il rapporto d'impiego era stato sciolto per motivi analoghi a quelli - oltretutto indicati nella risoluzione del 31 gennaio 2012 - che erano stati all'origine del suo licenziamento nel 1997 e che ora ostavano (evidentemente) a un'ipotesi di un suo ricollocamento in altra funzione. Non vi era dunque necessità di particolari disquisizioni in merito e nemmeno dovrebbe porsi ora la questione di un'eventuale riparazione di un (inesistente) vizio processuale. A titolo abbondanziale si osserva comunque, volendo seguire la tesi della ricorrente, che una mancanza di motivazione esplicita su questo punto non era in alcun caso atta a creare una grave violazione del diritto di essere sentito e poteva tutt'al più essere sanata dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo, autorità di ricorso dotata di pieno potere di esame sui fatti e sul diritto (cfr. DTF 129 I 129 consid. 2.2.3 pag. 135; 126 I 68 consid. 2 pag. 72). Il Consiglio di Stato ha infatti avuto modo di sviluppare il tema in sede di risposta cantonale e la ricorrente di esprimersi compiutamente in replica. Senza dimenticare, per quanto accertato in maniera vincolante dalla Corte cantonale, che la Sezione delle risorse umane l'aveva oltretutto convocata, su invito della Commissione conciliativa, per verificare la possibilità di un eventuale suo ricollocamento, ma ha poi accantonato questa eventualità

anche per la mancanza di posti disponibili corrispondenti alle caratteristiche professionali della dipendente.

E. 2.4

Sempre sotto l'aspetto di una eventuale violazione dell'obbligo di motivazione della decisione impugnata va esaminata la censura per cui l'autorità inferiore non avrebbe effettuato una vera analisi della situazione e non avrebbe dichiarato esplicitamente gli episodi e le ragioni che avrebbero giustificato l'adozione della misura in lite. Al riguardo è tuttavia sufficiente il rilievo che, al di là dei due - già ricordati - episodi che hanno portato al

richiamo e all'ammonimento, i giudici di prime cure, riferendosi ai comportamenti rimproverati, potevano legittimamente rinviare alla numerosa corrispondenza elettronica agli atti allegata al rapporto 14 novembre 2011 del direttore della X. _____, sulle cui considerazioni si è peraltro basata pure la decisione governativa. Nel valutare il contenuto di detto rapporto e della documentazione allegata i giudici cantonali hanno oltretutto saputo discernere le esternazioni rilasciate direttamente dall'interessata dai fatti e le lamentele riportati dai colleghi ai quali hanno (correttamente) attribuito valore probatorio limitato, ma pur sempre - considerati il loro numero e contenuto - indiziario.

E. 2.5

Similmente la ricorrente non può dolersi di una carente motivazione della decisione impugnata per il fatto che il Tribunale cantonale amministrativo non avrebbe, in violazione dell'obbligo di contraddittorio, considerato le sue argomentazioni contro il provvedimento. La Corte cantonale ha infatti spiegato a più riprese (giudizio impugnato, pag. 7 e 11) che per valutare la legittimità della disdetta - fondata sugli art. 23 e 60 cpv. 3 lett. c della legge ticinese sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD; RL/TI 2.5.4.1), nella versione qui applicabile, in vigore fino al 31 luglio 2012 (cfr. Capitolo VII Norme transitorie della legge che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego del 17 aprile 2012, pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi [BU] n. 29/2012 del 6 luglio 2012) - era unicamente decisivo esaminare se i comportamenti, ampiamente documentati, rimproverati fossero effettivamente sconvenienti e suscettibili di compromettere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. I motivi - adottati dall'interessata - che avrebbero originato i dissidi con i colleghi e i superiori non sono per contro stati ritenuti determinanti a tale scopo. In questo modo, l'autorità giudiziaria di prime cure ha illustrato in modo chiaro le circostanze decisive per il giudizio. L'insorgente è stata messa in condizione di rendersi conto della sua portata e di impugnarlo dinanzi ad un'istanza giudiziaria superiore. Nella misura in cui contesta la correttezza di questa valutazione, ella contesta in realtà il merito della pronuncia e in particolare l'accertamento dei fatti e l'applicazione del diritto cantonale, di cui si dirà in seguito.

E. 3.1

Richiamandosi ai principi sviluppati da questa Corte nella sentenza 8C_770/2009, pubblicata in RtiD 2011 I pag. 124, l'insorgente fa valere una lesione della garanzia della via giudiziaria (art. 29a Cost. e art. 110 LTF). In sintesi, rimprovera all'autorità giudiziaria cantonale di non essere entrata nel merito delle singole contestazioni mosse, ma di essersi limitata a valutare sommariamente i fatti.

E. 3.2

Nella citata sentenza, il Tribunale federale ha espresso il principio per cui l'autorità giudiziaria di istanza inferiore che restringe il proprio potere di esame all'arbitrio omettendo di statuire liberamente sulle questioni di fatto e di diritto non rispetta le esigenze imposte alla procedura cantonale dall' art. 110 LTF . Il libero esame dei fatti ai sensi dell' art. 110 LTF permette al giudice di valutare le prove senza alcuna restrizione, al fine di accertare l'esistenza o l'inesistenza di un fatto. Ciò significa tra l'altro che il giudice deve riprendere dall'inizio l'apprezzamento delle prove e determinare lo stato di fatto sul quale si fonda, senza essere vincolato dalla decisione deferitagli. Il libero esame dei fatti e del diritto ai sensi dell' art. 110 LTF si distingue per contro dall'esame (vietato dal diritto cantonale: cfr. DTF 139 II 7 consid. 7.3 pag. 28 con riferimenti) dell'opportunità. Nel primo caso, il

giudice è incaricato di rivedere l'accertamento dei fatti e di stabilire se l'atto querelato è conforme al diritto; nel secondo caso, egli può di principio optare per un'altra soluzione equivalente se la giudica preferibile, anche qualora la soluzione sottopostagli sia conforme al diritto.

E. 3.3

Nella fattispecie la Corte cantonale non ha affatto ristretto il proprio potere cognitivo all'arbitrio. Nessun passaggio della pronuncia impugnata permette di concludere in tal senso. Nella misura in cui non hanno ritenuto pertinenti i mezzi di prova offerti dall'interessata o non sono entrati nel merito di alcune sue argomentazioni, i giudici cantonali hanno semplicemente operato un ammissibile apprezzamento anticipato delle prove (v. consid. 2.2), rispettivamente si sono occupati delle sole circostanze decisive per il giudizio (v. consid. 2.5). Le censure ricorsuali (pag. 19-24) si confondono dunque a ben vedere con queste presunte violazioni di cui già si è detto, rispettivamente si esauriscono in una contestazione dell'accertamento dei fatti e nel rimprovero di una disparità di trattamento di cui si dirà.

E. 4.1

Il Tribunale federale esamina dal ristretto profilo dell'arbitrio sia l'interpretazione e l'applicazione del diritto cantonale sia l'accertamento dei fatti e la valutazione delle prove. Riguardo in particolare alla censura di accertamento arbitrario dei fatti o di valutazione arbitraria delle prove, il ricorrente non può semplicemente criticare la decisione impugnata o contrapporre una propria valutazione, per quanto sostenibile o preferibile essa appaia; egli deve piuttosto dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti sarebbe manifestamente insostenibile, in chiaro contrasto con la situazione di fatto, fondato su una svista manifesta o in contraddizione urtante con il sentimento di giustizia e di equità. Allo stesso modo, in relazione alla censura di un'applicazione arbitraria del diritto cantonale, il ricorrente deve dimostrare, con un'argomentazione precisa, che l'autorità cantonale è caduta nell'arbitrio adottando una decisione non solo opinabile, ma del tutto insostenibile, non sorretta da ragioni serie e oggettive, priva di senso o scopo, tale da violare in modo evidente una norma o un principio giuridico incontestato o da contrastare in modo intollerabile con il sentimento di giustizia e di equità (DTF 133 III 393 consid. 6 pag. 397; 129 I 8 consid. 2.1 pag. 9).

E. 4.2

La ricorrente rimprovera in via principale alle istanze precedenti di avere accertato arbitrariamente i fatti, ma si limita perlopiù a esporre in maniera appellatoria, e quindi inammissibile, la propria versione, senza spiegare in modo chiaro e circostanziato, in quale misura l'accertamento dei primi giudici sarebbe manifestamente inesatto.

E. 4.2.1

Ciò vale ad esempio per la considerazione secondo cui i comportamenti rimproverati riguarderebbero fatti lontani nel tempo, risalenti a ben prima rispetto a quando, a fine 2011, le sarebbe stato prospettato il licenziamento. Al riguardo i giudici cantonali hanno però constatato, senza il minimo arbitrio e anzi in piena conformità agli atti (cfr. rapporto del direttore della X. _____, pag. 7 segg. con la relativa documentazione), che gli atteggiamenti irrispettosi e offensivi verso terzi sono in realtà continuati anche dopo gli episodi della primavera 2010 e del maggio 2011 che avevano portato al richiamo del 14 luglio 2010 e all'ammonimento del 20 settembre 2011. L'accertamento della pronuncia impugnata che fa stato, sulla base della copiosa corrispondenza elettronica agli atti, di

ripetuti (e non solo sporadici e isolati, come cerca invece di sminuire l'insorgente) episodi conflittuali e di un atteggiamento tendenzialmente volto alla critica e al confronto, se non allo scontro, mediante l'uso di espressioni particolarmente sconvenienti e aggressive, è vincolante. È vano il tentativo della ricorrente di ridurre - peraltro contro ogni evidenza processuale - a (solo) due gli episodi che avrebbero dato luogo alla procedura di licenziamento (v. ricorso, pag. 20) e di rimettere in discussione fatti che sono almeno in parte già stati pacificamente oggetto di una decisione (di ammonimento) cresciuta in giudicato.

E. 4.2.2

Appellatoria è pure l'affermazione, non confermata dagli accertamenti della Corte cantonale e contestata dal Consiglio di Stato (risposta, pag. 8), secondo cui negli ultimi suoi mesi di servizio il clima sarebbe tornato sereno e l'ambiente di lavoro non sarebbe stato irrimediabilmente compromesso. Quanto alla presunta intenzione del datore di lavoro di averla voluta discriminare dopo avere perso tutte le cause da lei promosse nei suoi confronti, la tesi, oltre a non trovare conferma negli accertamenti quantomeno sostenibili della Corte cantonale e a essere confutata dalla controparte che ha menzionato un caso giudiziario in cui l'interessata si sarebbe vista respingere le richieste avanzate in quell'occasione, è anche insufficientemente motivata e pertanto inammissibile. Il ricorso non si confronta in effetti debitamente con gli argomenti sviluppati su questo punto dai giudici di prime cure. Questi hanno ritenuto manifestamente infondati gli argomenti dell'insorgente che aveva cercato di dimostrare l'esistenza di un atteggiamento ostile della Direzione della X._____ e la messa in atto di una strategia ritorsiva nei suoi confronti. Dopo avere ricordato che il datore di lavoro l'aveva non solo riassunta malgrado un precedente licenziamento, ma l'aveva anche sostenuta nella propria formazione, consentendole di beneficiare del tempo necessario per conseguire un executive master in amministrazione pubblica e un dottorato in scienze economiche presso l'Università P._____, i giudici cantonali hanno rilevato che lo Stato aveva il diritto di opporsi alle pretese rivendicate all'epoca dall'interessata e poteva ritenerle, in buona fede, non dovute, senza che ciò lo facesse apparire prevenuto e ostile nei suoi confronti. A._____ non pretende né tanto meno spiega in quale misura tale accertamento sarebbe insostenibile.

E. 4.2.3

L'insorgente sostiene quindi, sempre in maniera appellatoria, di essersi scusata sin dall'inizio e a più riprese per i toni "forse eccessivi" utilizzati. Questo sentimento di dispiacere trapelerebbe a suo parere anche dal messaggio di posta elettronica del 14 luglio 2010 in risposta al richiamo del direttore Q._____. Una volta di più però ella non si confronta con il giudizio impugnato e non spiega perché l'accertamento dei primi giudici che hanno invece rilevato la tardività delle scuse proferite (solo) dinanzi alla Commissione conciliativa sarebbe arbitrario. A titolo abbondanziale giova comunque sottolineare il netto contrasto tra quanto sostenuto e quanto emerge invece dal citato messaggio del 14 luglio 2010, dove l'interessata, anziché dare segno di ravvedimento, concludeva: "

Non mi esprimerò mai con tatto e cortesia con chi mi ha mobbizzata e trattata malissimo per anni ".

E. 4.3

Nel lamentare che la Corte cantonale non avrebbe tenuto conto delle sue motivazioni ricorsuali - ritenute irrilevanti dai giudici di prime cure (v. sopra, consid. 2.5) -, soprattutto

riguardo alle ragioni all'origine dei vari conflitti con i colleghi e i superiori, la ricorrente fa valere in sostanza un'applicazione erronea dell'ordinamento in materia.

E. 4.3.1

L'ordinamento cantonale dei dipendenti pubblici del Cantone Ticino prevede, all'art. 60 LORD (nella versione applicabile in concreto, in vigore fino al 31 luglio 2012), che l'autorità di nomina può sciogliere per giustificati motivi il rapporto di impiego facendo precorrere alla decisione di scioglimento un adeguato periodo di disdetta. Il cpv. 3 dell'art. 60 LORD elenca i motivi di disdetta considerati giustificati; rientra in questi motivi "qualsiasi circostanza, soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti" (lett. c). Con questo sistema il Cantone ha inteso conferire all'autorità di nomina la facoltà di poter intervenire, disdicendo il rapporto d'impiego, qualora il dipendente non fosse più in grado di assolvere il proprio compito o si instaurasse una situazione incompatibile con il buon funzionamento del servizio (cfr. RDAT 2000 II n. 11 pag. 42, 1P.423/1999, consid. 3b con riferimenti; cfr. anche Guido Corti, Costituzione e cessazione del rapporto di pubblico impiego tra fattori di flessibilità, stabilità e instabilità, in *Diritto senza devianza, Studi in onore di Marco Borghi*, 2006, pag. 351). Queste dichiarate finalità non richiedono che lo scioglimento del rapporto di impiego sia giustificato da una colpa specifica del dipendente o da una violazione dei doveri di servizio da parte sua. In quest'ottica appare irrilevante sapere a chi siano imputabili i motivi giustificati, purché essi in realtà sussistano e legittimino lo scioglimento del rapporto. L'art. 60 LORD conferisce all'autorità di nomina un potere di apprezzamento notevole. È dunque possibile una risoluzione del rapporto senza che una colpa sia imputabile al dipendente licenziato, e addirittura per ragioni non legate al suo comportamento; basta che il licenziamento sia giustificato nell'interesse del servizio pubblico. Un tale interesse è dato, in modo particolare, quando l'impiegato, per la sua sola presenza, perturbi il corretto funzionamento del servizio pubblico, rispettivamente quando si presentino conflitti di personalità in seno a un medesimo ufficio. Possono valere pertanto come giusti motivi tutte le circostanze che, secondo il principio della buona fede, fanno sì che l'autorità di nomina non possa più continuare i rapporti di servizio (cfr. anche Corti, op. cit., pag. 352). È specialmente in questi casi che il potere di apprezzamento deve consentire all'autorità di nomina di risolvere una situazione di conflitto grave e non altrimenti sanabile fra uno o più dipendenti: e ciò non solo pronunciando il licenziamento di uno degli impiegati all'origine della turbativa, ma soprattutto scegliendo quale di loro licenziare e di quali non privarsi. La natura stessa del servizio pubblico impone questa soluzione, affinché siano garantite la considerazione e la fiducia di cui esso ha bisogno (cfr. RDAT 2000 II n. 11 pag. 42 consid. 3b con riferimenti).

E. 4.3.2

L'esistenza di una incompatibilità fra la ricorrente e alcuni colleghi e superiori è innegabile e accertata. Di conseguenza, riconoscendo un quadro di rapporti altamente problematici e una propensione al conflitto e all'insubordinazione della ricorrente - peraltro già emersa in occasione del licenziamento nel 1997 -, incompatibile con il buon funzionamento del servizio, la Corte cantonale poteva senza arbitrio prescindere dalla verifica delle ragioni che avevano dato luogo a questi molteplici dissidi - ampiamente documentati - e considerare manifesta la rottura del rapporto di fiducia e quindi inesigibile per l'autorità di nomina la continuazione del rapporto di servizio. I giustificati motivi per una disdetta possono infatti,

come detto, fondarsi anche solo sull'interesse al buon funzionamento del servizio senza che al dipendente debba essere rimproverato un determinato comportamento. Il Tribunale amministrativo non era dunque tenuto a determinare le rispettive responsabilità degli impiegati coinvolti. Poiché la situazione di incompatibilità ambientale esisteva, rientrava nel potere di apprezzamento dell'autorità di nomina scegliere la persona da licenziare, a tutela del buon funzionamento del servizio (RDAT 2000 II n. 11 pag. 42 consid. 3c e 4 con rinvii), senza che ciò comportasse una inammissibile disparità di trattamento, come invece eccepisce la ricorrente in maniera peraltro troppo generica. Infine, se anche dal mese di luglio 2011 non dovesse effettivamente più essersi verificato alcun episodio di rilievo, la circostanza, addotta con il ricorso, si rivelerebbe comunque irrilevante. La Corte cantonale poteva infatti, senza arbitrio, ritenere ormai irrimediabilmente compromesso il rapporto di fiducia con l'autorità di nomina.

E. 5.1

Per la ricorrente, la decisione impugnata lederebbe pure il principio di proporzionalità poiché due presunti diverbi con colleghi - oltretutto già sanzionati con un richiamo e un ammonimento - nell'arco di nove anni e a fronte di prestazioni professionali di eccellente qualità, non giustificerebbero a suo avviso un provvedimento così incisivo quale è il licenziamento. Inoltre, il fatto che l'amministrazione avesse concretamente preso in considerazione un possibile ricollocamento dimostrerebbe che la situazione non era poi così grave da giustificare la misura.

E. 5.2

L'autorità di nomina dispone, in presenza di giustificati motivi, di una libertà di apprezzamento nella scelta del provvedimento (modifica o disdetta del rapporto di servizio), la quale è tuttavia subordinata al principio di proporzionalità (Minh Son Nguyen, *La fin des rapports de service, in Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, 1999, pag. 436). Un provvedimento lede il principio di proporzionalità segnatamente se trascende lo scopo perseguito e se non sussiste un rapporto ragionevole tra quest'ultimo e i mezzi utilizzati, rispettivamente gli interessi pubblici o privati compromessi (proporzionalità in senso stretto; cfr. DTF 135 I 176 consid. 8.1 pag. 186). Benché di rango costituzionale, il principio di proporzionalità non costituisce un diritto costituzionale con portata propria (DTF 126 I 112 consid. 5b pag. 120; cfr. pure sentenza 8C_901/2010 del 16 maggio 2011 consid. 6.2). Di conseguenza, se, come nella fattispecie, tale principio è invocato in relazione con l'applicazione del diritto cantonale, ma non in correlazione con un altro diritto costituzionale specifico, l'asserita violazione si confonde con il divieto dell'arbitrio. In simile evenienza il Tribunale federale interviene soltanto se il provvedimento di diritto cantonale è manifestamente sproporzionato, vale a dire insostenibile (DTF 134 I 153 consid. 4.2.2 e 4.3 pag. 158).

E. 5.3

Orbene, l'insorgente non pretende, né tanto meno spiega, che il provvedimento querelato sarebbe

qualificatamente sproporzionato. Ella si limita, in maniera nuovamente appellatoria, a contestare l'apprezzamento delle istanze precedenti, contrapponendogli la propria valutazione, e a esporre una versione dei fatti che non corrisponde a quella accertata in maniera vincolante dai primi giudici e che anzi, una volta di più, denota la mancata presa di coscienza della gravità degli atteggiamenti assunti. In ogni caso, la valutazione contestata

non può certamente essere ribaltata per il fatto che l'amministrazione avrebbe convocato l'interessata per una verifica delle possibilità di un suo eventuale ricollocamento. Per quanto pacificamente accertato dalla Corte cantonale, la questione era stata esaminata perché la Sezione delle risorse umane era stata così invitata dalla Commissione conciliativa, ma è poi stata abbandonata anche (e non solo) per mancanza di posti vacanti corrispondenti. Del resto, la sussidiarietà della disdetta, rispetto alla continuazione del rapporto di lavoro in altra funzione adeguata, risulterebbe assai problematica nella fattispecie poiché conflitti estesi, con più colleghi o superiori, o comportamenti palesemente scorretti, come quelli accertati dall'istanza precedente, nei confronti di colleghi (in casu: D. _____, F. _____, E. _____, L. _____, M. _____) o superiori (in casu: C. _____ ed N. _____) appaiono incompatibili con la funzione pubblica e rendono d'acchito il dipendente non più degno di esercitarla (cfr. Corti, op. cit., pag. 352 seg. con rinvii).

E. 6

Ne segue che il ricorso deve essere respinto nei limiti della sua ricevibilità. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.