

BGer 8C_404/2018 vom 18. Juni 2019

Bundesgericht, 2019-06-18, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_404_2018

FR: TF 8C_404/2018 du 18 juin 2019

IT: TF 8C_404/2018 del 18 giugno 2019

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale federale esamina d'ufficio e con pieno potere di esame la sua competenza (art. 29 cpv. 1 LTF), rispettivamente l'ammissibilità dei gravami che gli vengono sottoposti (DTF 140 I 90 consid. 1 pag. 92; 139 V 42 consid. 1 pag. 44).

E. 1.2

A norma dell'art. 83 lett. g LTF, nei rapporti di lavoro di diritto pubblico, nella misura in cui, come nel caso concreto, non è in discussione la questione della parità dei sessi, il ricorso in materia di diritto pubblico è inammissibile contro le decisioni che riguardano una controversia di natura non patrimoniale. Il ricorrente pretende la retribuzione salariale a far tempo dal 12 aprile 2017 per un periodo di due anni oltre ad eventuali altre prestazioni connesse. In tale misura, la contestazione è di natura pecuniaria e non si applica il motivo di esclusione dell'art. 83 lett. g LTF (sentenza 8C_448/2012 del 17 gennaio 2013 consid. 1.1, non pubblicato in DTF 139 II 7).

E. 1.3

Giusta l' 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 evidente che nel caso concreto chiedendo la retribuzione salariale dal 12 aprile 2017 per un periodo di due anni il limite di fr. 15'000.- è ampiamente superato (art. 51 cpv. 1 lett. a e cpv. 4 LTF). La condizione dell' art. 85 cpv. 1 lett. b LTF è quindi adempiuta.

E. 1.4

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 (DTF 133 III 545 consid. 2.2 pag. 550), 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 133 II 249 consid. 1.4.1 pag. 254). 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, ovvero arbitrario (DTF 134 V 53 consid. 4.3 pag. 62), 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).

E. 2

Nella procedura di ricorso al Tribunale federale possono essere adottati nuovi fatti e nuovi mezzi di prova soltanto se ne dà motivo la decisione dell'autorità inferiore (art. 99 cpv. 1 LTF). I documenti presentati dal ricorrente con una datazione posteriore al giudizio impugnato sono d'acchito inammissibili (lettera dell'Ufficio dell'assicurazione invalidità del 3 gennaio 2019; lettera della cassa pensione delle FFS del 22 gennaio 2019; decisione Prestazioni AI del 19 febbraio 2019; lettera della cassa pensione FFS del 12 marzo 2019 concernente la pensione d'invalidità), essendo nova in senso proprio (DTF 140 V 543 consid. 3.2.2.2 pag. 548; 139 III 120 consid. 3.1.2 pag. 123).

E. 3.1

Oggetto del contendere è sapere se il Tribunale amministrativo federale ha a ragione confermato la decisione delle FFS riguardante lo scioglimento del rapporto di lavoro con effetto al 28 febbraio 2018 in ragione di gravi cause economiche o d'esercizio e dell'impossibilità oggettiva di offrire al ricorrente un altro lavoro adeguato.

E. 3.2

Occorre rispondere in particolare alla questione, se l'art. 31a dell'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers; SR 172.220.111.3) trova applicazione e se di conseguenza il rapporto di lavoro avrebbe potuto essere disdetto in via ordinaria a causa di malattia del ricorrente al più presto per la fine di un periodo di almeno due anni di impedimento al lavoro oppure se le FFS erano legittimate a dare la disdetta anticipatamente, fondandosi sulle disposizioni divergenti del Contratto collettivo di lavoro delle FFS (CCL FFS).

E. 4.1

Il Tribunale amministrativo federale nei considerandi del giudizio impugnato ha esposto le norme legali che regolano il rapporto di lavoro con le FFS. A questa presentazione si può fare riferimento.

E. 4.2

Secondo l' art. 31a cpv. 1 OPers in caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, una volta decorso il periodo di prova il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro in via ordinaria al più presto al termine di un periodo di impedimento al lavoro durato almeno due anni. Se un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 cpv. 3 LPers esisteva già prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al cpv. 1 una volta decorsi i periodi di protezione in virtù dell' art. 336c cpv. 1 lett. b CO , a condizione che il motivo di disdetta sia stato comunicato all'impiegato prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro. È fatta salva la disdetta fondata sull'articolo 10 cpv. 3 lettera c LPers, a condizione che l'incapacità o l'inattitudine sia dovuta a motivi di salute (cpv. 2).

E. 5.1

Il Tribunale amministrativo federale ha innanzitutto rilevato, che l'ordinanza sul Personale federale non troverebbe applicazione al caso concreto atteso che le disposizioni di esecuzione della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS 172.220.1) per i dipendenti delle FFS sono esplicitate nel CCL FFS. Secondo l'art. 125 cpv. 1 CCL FFS, in

caso d'impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio sussisterebbe per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. Sarebbe già stato riconosciuto che questo termine biennale non impedisca la notifica della disdetta qualora ai sensi dell'art. 174 CCL FFS sussisterebbe un motivo oggettivo sufficiente per una disdetta ordinaria (cfr. giudizio del Tribunale amministrativo federale A-4718/2017 del 13 marzo 2018 consid. 7.3.2), segnatamente gravi cause economiche o d'esercizio laddove le FFS non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato (art. 174 lett. f CCL FFS). Nella fattispecie, il Tribunale amministrativo federale ha constatato l'ottemperanza delle condizioni del art. 174 CCL FFS. Inoltre ha anche evidenziato che il datore di lavoro avrebbe notificato la disdetta nel rispetto dei termini generali posti dalla legge.

E. 5.2

Il ricorrente contesta essenzialmente che il Tribunale amministrativo federale abbia a torto ritenuto che il principio enunciato dall' art. 31a cpv. 2 OPers non sarebbe applicabile nel caso in rassegna. Tutto l'ordinamento della legge sul personale federale, nel quale rientra anche il CCL FFS sarebbe caratterizzato dal campo di applicazione e uniformità del diritto del personale, atteso che esso intende costituire un insieme di norme comuni per tutti gli impiegati federali e quindi prevenire una frammentazione del diritto pubblico dello Stato. Certo, sarebbero ammissibili regolamentazioni diverse, ma il principio della parità di trattamento è violato se le regolamentazioni divergenti non siano giustificate da ragioni oggettive quali ad esempio le particolarità specifiche di un'impresa. Nel caso concreto, non si realizzerebbe alcuna ragione oggettiva anche perché tali motivi di disdetta sarebbero disciplinati in misura pressoché identica nelle LPers e nel CCL FFS e dunque non vi sono ragioni obiettive per una regolamentazione divergente delle conseguenze. Visto che non c'è stata alcuna comunicazione prima dell'incapacità al lavoro, il ricorrente dovrebbe poter beneficiare del periodo di protezione esteso di due anni. Infine, a torto il Tribunale amministrativo federale avrebbe ritenuto adempiute le due condizioni cumulative previste dall'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS. Infatti, il suo caso verterebbe su una semplice riorganizzazione e redistribuzione di mansioni e non potrebbe essere manifestamente ricondotto al concetto di "gravi cause economiche e di esercizio". Neppure sarebbe adempiuta la seconda condizione del lavoro adeguato.

E. 6.1

La OPers disciplina fra l'altro i rapporti di lavoro del personale delle unità amministrative autonome sul piano organizzativo dell'Amministrazione federale decentralizzata secondo l'allegato 1 dell'ordinanza del 25 novembre 1998 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (OLOGA; RS 172.010.1), che è assunto in virtù della LPers e che non dispone di uno statuto proprio secondo l' art. 37 cpv. 3 LPers (art. 1 cpv. 1 lett. b OPers). Poiché le FFS non sono menzionate nell'allegato 1 OLOGA e oltretutto queste per il loro settore hanno concluso contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale, contrariamente al parere del ricorrente e come il Tribunale amministrativo federale ha constatato giustamente, l' art. 31a OPers non trova applicazione alla fattispecie.

E. 6.2

Il 1° maggio 2019 è entrato in vigore il nuovo contratto collettivo di lavoro delle FFS (CCL FFS 2019). Al momento della disdetta del rapporto di lavoro del ricorrente era in vigore il CCL FFS 2015. A norma dei principi generali di diritto intertemporale, in mancanza di

disposizioni transitorie particolari si applica di regola il diritto in vigore al momento in cui si è verificata la fattispecie contestata. Pertanto, trovano applicazione le disposizioni del CCL FFS approvate nel 2015 (cfr. al riguardo anche PETER HELBLING, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], *Bundespersonalgesetz [BPG]*, 2013, nota marginale 9 segg. ad art. 41 LPers).

E. 6.3

Secondo l'art. 125 cpv. 1 CCL FFS in caso d'impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. Conformemente all' art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto regolarmente per motivi oggettivi sufficienti, tra cui in particolare per gravi cause economiche o d'esercizio laddove le FFS non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato.

E. 6.4

Dunque, secondo l'art. 125 cpv. 1 CCL FFS, risulta che in caso di impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. La Corte federale di primo grado è giunta correttamente alla conclusione, che il rapporto di lavoro in caso di impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio può essere disdetto anche prima dei due anni, nella misura in cui un motivo secondo l'art. 174 cpv. 1 CCL FFS sia adempiuto. La circostanza che le disposizioni del CCL FFS riguardo alla fattispecie siano più sfavorevoli dell' art. 31a OPers non cambia niente. Solo nella misura in cui la LPers o altre leggi federali prevedono una disciplina e nel contempo non permettono esplicitamente o per analogia deroghe, le parti al CCL non possono stabilire norme divergenti, ossia né a favore né a sfavore del lavoratore. Una situazione giuridica diversa e privilegiata è prevista per le FFS all'art. 15 cpv. 2 della legge federale sulle Ferrovie Federali Svizzere (LFFS; RS 742.31). Tale normativa prevede che il Consiglio federale può autorizzare le FFS a disciplinare altrimenti il rapporto d'impiego, introducendo deroghe o complementi rispetto al diritto del lavoro del personale federale nel quadro dei contratti collettivi di lavoro. Il CCL FFS, in virtù della citata normativa, può legittimamente derogare in particolare dalla LPers sia a favore sia a sfavore della collaboratrice o del collaboratore, a condizione che ci sia una corrispondente autorizzazione del Consiglio federale (cfr. LUKASZ GREBSKI, in: *Kommentar zum Bundespersonalgesetz, a.a.O.*, nota marginale 94 ad art. 38 LPers). Giusta l' art. 37 cpv. 3 LPers gli altri datori di lavoro emanano le disposizioni d'esecuzione, per quanto la LPers non attribuisca tale competenza unicamente al Consiglio federale. Queste competenze normative dei datori di lavoro derivano direttamente dalla legge, senza che il Consiglio federale debba ordinare una delega. Ove la LPers attribuisce la competenza all'emanazione della normativa di applicazione unicamente al Consiglio federale, esso deve esercitarla direttamente. Ove però la LPers rinvia alle disposizioni d'esecuzione, legiferiscono i datori di lavoro (PETER HELBLING, a.a.O., nota marginale 5 ad art. 37 LPers). A norma dell' art. 37 cpv. 4 LPers se il CO si applica per analogia conformemente all'articolo 6 cpv. 2, nelle loro disposizioni d'esecuzione i datori di lavoro possono derogare alle disposizioni non imperative del CO (lett. a) e alle disposizioni imperative del CO, purché la deroga sia a favore del personale (lett. b).

E. 6.5

Da queste considerazioni risulta che la circostanza che l'art. 125 CCL FFS disciplina il diritto alla continuazione della retribuzione in caso di malattia o infortunio divergente dall'art. 31a OPers, contrariamente al parere del ricorrente, non viola il principio della parità di trattamento.

E. 7.1

La Corte federale di primo grado ha concluso per l'adempimento di entrambe le condizioni dell'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS. Il Tribunale amministrativo federale ha accertato che il settore Infrastrutture FFS ha deciso la soppressione del posto di lavoro del ricorrente nel quadro di una riorganizzazione del settore, per la quale le attuali mansioni di collaboratore tecnico "Gestione dei servizi" sono ridotte e ridistribuite nei ruoli esistenti presso le ditte B._____ e C._____. I primi giudici hanno inoltre dimostrato che la datrice di lavoro ha intrapreso numerosi sforzi per offrire al ricorrente un altro lavoro adeguato come l'aggiornamento e l'elaborazione del dossier di candidatura, l'analisi di annunci di lavoro, regolari colloqui di consulenza professionale e dei stage lavorativi presso altri settori. Senonché questi approfondimenti e sostegni non hanno dato gli esiti sperati con la conseguenza che le FFS non hanno potuto offrire un altro lavoro adeguato al ricorrente. Il ricorrente non si confronta con questi considerandi del giudizio impugnato, bensì si limita in sostanza a pretendere che le condizioni dell'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS non sarebbero adempiute. In particolare, egli non dimostra, che il Tribunale amministrativo federale abbia accertato o apprezzato i fatti in maniera manifestamente inesatta.

E. 7.2

Da ultimo, il Tribunale amministrativo federale ha giustamente esposto che le FFS hanno sciolto il rapporto di lavoro secondo le norme del CCL FFS (in modo particolare conformemente agli art. 125 e 175 CCL FFS). Inoltre il Tribunale amministrativo federale ha correttamente concluso che le FFS hanno rispettato il periodo di prevenzione di sei mesi secondo gli art. 4 e 11 dell'appendice 8 CCL FFS. Poiché il ricorrente al momento della soppressione del suo posto di lavoro non aveva ancora assolto 4 anni presso le FFS, egli non aveva diritto a un nuovo orientamento professionale (art. 162 CCL FFS e art. 2 appendice 8 CCL FFS), ma soltanto a un periodo di prevenzione di sei mesi (art. 4 cpv. 3 e 11 appendice 8 CCL FFS).

E. 7.3

Pertanto, il giudizio impugnato non è lesivo del diritto federale.

E. 8

Ne segue che il ricorso deve essere respinto. Le spese 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.