

BVGer A-1402/2014 vom 8. April 2015

Bundesverwaltungsgericht, 2015-04-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1402_2014

FR: TAF A-1402/2014 du 8 avril 2015

IT: TAF A-1402/2014 del 8 aprile 2015

Regeste

Personale federale

Erwägungen

E. 6

Il ricorrente invoca inoltre che la decisione impugnata violerebbe il principio di proporzionalità in quanto il datore di lavoro non si sarebbe attivato "a trovare una soluzione adeguata" o a svolgere il "case management aziendale" secondo le direttive. Siffatte critiche, del tutto generiche contenute nell'atto ricorsuale non adempiono all'esigenza di motivazione dell'art. 52 PA (cfr. sentenza del TAF A-235/2008 del 13 dicembre 2011 consid. 2.4), sicché questo punto verrà esaminato in maniera sommaria dallo scrivente Tribunale.

E. 6.1

Come considerato in precedenza (cfr. prec. consid. 5.3), il datore di lavoro deve esaminare tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per potere continuare ad impiegare il collaboratore prima di rescindere dal contratto (cfr. art. 19 LPers e art. 11a OPers).

E. 6.2

Nella presente causa, va rilevato quanto segue. La malattia del ricorrente consiste in una depressione legata - a quanto risulta dai rapporti medicali - al conflitto che l'ha opposto al suo datore di lavoro, a seguito della non nomina al po ggf di L._____. Per altro il posto occupato sinora dal ricorrente veniva soppresso nell'ambito della riorganizzazione dei servizi della regione IV. Si evince chiaramente dagli atti che il ricorrente è rimasto assente dal lavoro per malattia a contare dal 27 giugno 2012, mentre era stato informato oralmente dell'insuccesso della candidatura il 6 giugno 2012 e con scritto del 21 giugno successivo.

E. 6.3

Il 24 luglio 2012, al ricorrente sono stati proposti due posti di lavoro ossia la funzione di sostituto capoposto (18a classe di stipendio) presso il po ggf F._____, oppure presso il po ggf T._____; gli veniva inoltre concessa la garanzia dello stipendio per un determinato periodo e la copertura delle spese supplementari per recarsi al posto di lavoro più lontano. Il ricorrente ha rifiutato ambedue le proposte, sicché le dogane gli hanno imposto una modifica del contratto con decisione del 25 ottobre 2012, successivamente impugnata senza successo dal ricorrente (cfr. sentenza summenzionata del TAF). Predette offerte erano state fate al ricorrente in un primo tempo a seguito della soppressione del suo posto e dell'insuccesso ch'egli aveva sofferto rispetto alla sua candidatura. In questo primo momento, quindi, le proposte formulate la prima volta in data del 24 luglio 2012, non erano provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro a seguito di malattia o d'infortunio ai

sensi dell'art. 19 cpv. 2 LPers e dell'art. 11a OPers; in effetti l'inizio dell'assenza per malattia, il 28 giugno 2102, era ancora troppo vicino nel tempo. Le proposte sono comunque state mantenute finché una delle due sia decisa sotto forma di modifica del contratto esistente. In queste condizioni, si deve constatare che il datore di lavoro si è adoperato a cercare delle soluzioni facendo inoltre verificare se predette soluzioni potevano, sotto il profilo medico, essere attuate. Risulta dagli atti che il MedicalService - anche se non mettendo in dubbio un'incapacità lavorativa - non disponeva d'informazioni sufficienti per concludere ad un'inedoneità alla funzione di sostituto capoposto (cfr. rapporto MedicalService del 19 dicembre 2012, specialmente risposte alle domande 3 e 5); nel mese di novembre 2013, il MedicalService spiegava che teoricamente il ricorrente sarebbe potuto raggiungere una certa capacità lavorativa, ma soltanto quando il confronto di natura giuridica con il datore di lavoro si sarebbe risolto (cfr. rapporto del MedicalService dell'11 novembre 2013). In queste circostanze, le proposte formulate dal datore di lavoro per mantenere il ricorrente nel mondo del lavoro - addirittura imposta per quanto concerne la funzione che qui ci occupa - costituivano una soluzione ragionevolmente esigibile nei suoi confronti, in particolare se si considera che gli era garantito lo stipendio, il grado di aiutante ed il rimborso delle spese supplementari per recarsi a Chiasso.

E. 6.4

Risulta inoltre dall'incarto che altri passi per una ricerca alternativa erano stati intrapresi a favore del ricorrente: in particolare era stato organizzato un incontro il 20 marzo 2013 per discutere di eventuali altre soluzioni; purtroppo detti passi rimasero senza seguito in quanto il ricorrente l'indomani dell'incontro è rimasto ferito alla spalla destra a causa di una caduta in bicicletta ed incapace di lavorare a causa d'infortunio, fino al 30 settembre 2013 (cfr. atti, doc. 62-68).

E. 6.5

Il ricorrente, infine, non si è mai attivato per cercare un'altra soluzione, se non di recente - dopo che gli è stata nota l'intenzione del datore di lavoro di rescindere dal contratto - chiedendo una reintegrazione quale ispettore della Sezione Antifrode a L. _____. Purtroppo il ricorrente non adempie ai requisiti posti dalla carica, tra altro la necessità di svolgere una formazione di 2 anni e degli stage che neanche erano previsti nel 2014 (cfr. incontro del 6 febbraio 2014 e lettera del 7 febbraio 2014 del Direttore del circondario, atti, doc. 50-53). Ne consegue dunque che la censura della violazione del principio di proporzionalità, nella forma dell'assenza dell'analisi delle opportunità di un possibile impiego all'interno del medesimo datore di lavoro, deve essere respinta.

E. 7.1

Il ricorrente ha infine lamentato che la decisione impugnata sarebbe incompleta poiché non contempla un'eventuale indennità di disdetta. Giusta l'art. 19 cpv. 3 lett. b LPers, il datore di lavoro corrisponde un'indennità all'impiegato quando il rapporto di lavoro dura da molto tempo o l'impiegato ha già raggiunto una certa età. Secondo l'art. 78 OPers, hanno diritto all'indennità ai sensi dell'art. 19 cpv. 3 LPers gli impiegati attivi in professioni di monopolio o che rivestono una funzione altamente specializzata, il cui rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni presso una o più unità amministrative secondo l'art. 1 OPers, o che hanno più di 50 anni. Predetti presupposti sono alternativi, il rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni o l'impiegato ha più di 50 anni (cfr. sentenza del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 4.3 con riferimenti ivi citati). Nella presente

fattispecie, è da considerare che il rapporto lavorativo del ricorrente è durato dal ...al ... 2014, quindi più di 20 anni. In linea di massima, egli adempie quindi agli requisiti per vedersi concedere siffatta indennità.

E. 7.2

L'autorità di prima istanza ha comunque tralasciato di considerare l'eventualità della concessione di predetta indennità. Nelle sue osservazioni, invece, quest'ultima invoca che il licenziamento sia stato pronunciato per colpa dell'impiegato, e che siffatta indennità non può quindi essere concessa. L'art. 78 cpv. 3 OPers dispone che non è versata alcuna indennità alle persone il cui rapporto di lavoro è risolto ai sensi dell'art. 31 OPers, ossia per colpa dell'impiegato. Secondo il predetto disposto, la risoluzione del rapporto di lavoro è colposa se la risoluzione è basata - tra altro - su uno dei motivi menzionati all'art. 10 cpv. 3 lett. a - d LPers. Se certi dei motivi elencati all'art. 10 cpv. 3 lett. c LPers possono essere considerati come colposi da parte dell'impiegato, non si può, nella presente fattispecie, considerare che l'incapacità del ricorrente sia colposa: essa è stata considerata come consecutiva allo stato di salute del ricorrente, sia da parte dell'autorità di prima istanza che dallo scrivente Tribunale. Di conseguenza, il requisito della colpa difetta nella presente fattispecie per negare l'indennità di cui all'art. 19 LPers (cfr. sentenza del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 4.2 con rinvii).

E. 7.3

Il ricorrente non ha formulato pretese cifrate quo al versamento dell'indennità di cui all'art. 19 LPers e all'art. 78 OPers. Giusta l'art. 19 cpv. 5 LPers, l'indennità corrisponde al minimo all'ammontare di uno stipendio mensile e al massimo a quello di uno stipendio annuo. Conformemente all'art. 79 cpv. 4 OPers, si tiene in particolare conto dell'età dell'impiegato, della sua situazione professionale e personale, della durata complessiva dell'impiego e del termine di disdetta. Il ricorrente ha prestato un servizio particolarmente lungo presso le Dogane ed ha compiuto ... anni al momento della presente sentenza. È stato comunque messo al beneficio di un'intera rendita per invalidità. Visto anche il termine di disdetta e le circostanze particolari del caso, lo scrivente Tribunale riterrà che un'indennità di 3 mesi di stipendio lordo sia adeguata e proporzionata. Il ricorso sarà quindi accolto parzialmente e limitatamente a questo punto.

E. 8

A fronte di quanto sopra menzionato, nella misura in cui il licenziamento non è contrario al diritto applicabile - segnatamente alla LPers e OPers - ed al principio di proporzionalità, il ricorso è respinto su questo punto. Lo stesso è invece ammesso, nella misura in cui l'autorità di prima istanza ha tralasciato di concedere al ricorrente un'indennità ai sensi dell'art. 19 LPers e dell'art. 78 OPers.

E. 9

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, la procedura di ricorso è gratuita tranne nei casi di temerarietà; nella fattispecie si rinuncia quindi alla riscossione di spese di procedura. Visto l'esito della lite, il ricorrente ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA e art. 7 cpv. 1 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e spese ripetibili, nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2]). Essa verrà fissata tenuto conto degli atti all'incanto e del fatto che i gravami del ricorrente sono molto parzialmente ammessi, a 1'200 franchi, IVA e disborsi compresi. L'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7

cpv. 3 TS-TAF). (il dispositivo è indicato alla pagina seguente)

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