

BVGer A-328/2022 vom 10. Mai 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-05-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-328_2022

FR: TAF A-328/2022 du 10 mai 2023

IT: TAF A-328/2022 del 10 maggio 2023

Regeste

Risoluzione dei rapporti di lavoro

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale amministrativo federale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021), emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32), riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). La procedura dinanzi ad esso è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF).

E. 1.2

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dalle FFS, che sono un'impresa pubblica costituita come società anonima di diritto speciale retta dalla legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS, RS 742.31), considerata un'azienda della Confederazione ai sensi dell'art. 33 lett. e LTAF.

E. 1.3

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione impugnata e avendo un interesse a che la stessa venga qui annullata (art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

E. 1.4

Il ricorso è ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

E. 2.1

Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA).

E. 2.2

L'autorità adita non è vincolata né dai motivi adottati (art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. DTAF 2007/41 consid. 2 [pagg. 529 e seg.]). Secondo il principio di articolazione delle censure (Rügeprinzip) l'autorità di ricorso non è tenuta ad esaminare le censure che non appaiono evidenti o non possono dedursi facilmente dalla constatazione e presentazione dei fatti, non essendo a sufficienza sostanziate (cfr. sentenza del TAF A-5225/2018 del 7

maggio 2019 consid. 2) . Il principio inquisitorio non è assoluto: la sua portata è limitata dal dovere delle parti di collaborare. Quest'ultimo comprende per la parte l'obbligo di produrre le prove necessarie, d'informare il giudice sulla fattispecie e di motivare la propria richiesta (cfr. art. 13 PA; DTF 143 II 425 consid. 5.1; 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 3.1

Anzitutto il ricorrente lamenta una presunta violazione del diritto di essere sentito in ragione del suo mancato coinvolgimento nell'audizione dei due testi da egli proposti, di cui egli non avrebbe potuto verificare l'indipendenza. Al ricorrente sarebbero stati trasmessi unicamente dei verbali, redatti peraltro in lingua tedesca. Tali prove, a suo dire, risulterebbero ora contaminate, poiché i testi, dipendenti delle FFS, non potrebbero che ribadire quanto sottoscritto con firma precedentemente. Tale doglianza ha una natura formale e va quindi esaminata in entrata, visto che un'eventuale violazione di questa garanzia implica di principio l'annullamento della decisione resa dall'autorità, indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (cfr. DTF 148 IV 22 consid. 5.5.1; 147 I 433 consid. 5.1).

E. 3.2

Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101), garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione nei suoi confronti (cfr. art. 29 e 30 PA), il diritto di prendere visione dell'incarto (cfr. art. 26 PA), la facoltà di offrire mezzi di prova su fatti suscettibili di influire sul giudizio, di esigerne l'assunzione, di partecipare alla loro assunzione e di potersi esprimere sulle relative risultanze, nella misura in cui esse possano influire sulla decisione (cfr. art. 18 e 29 PA), nonché di ottenere una decisione motivata (cfr. art. 35 PA; DTF 144 I 11 consid. 5.3; 140 I 99 consid. 3.4).

E. 3.3

Quando l'autorità reputa come chiare le circostanze di fatto e che le prove assunte le abbiano consentito di formarsi una propria convinzione, essa emana la propria decisione. In tale ipotesi, se procedendo in modo non arbitrario ad un apprezzamento anticipato delle prove proposte, è convinta che le stesse non potrebbero condurla a modificare la sua opinione, l'autorità può porre un termine all'istruzione (cfr. DTF 142 IV 49 consid. 2.1.3 con rinvii; [tra le tante] sentenza del TAF A-4700/2020 del 28 febbraio 2023 consid. 4.2.4; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 3a ed. 2022, n. 3.144, pag. 241). Tale modo di procedere non è contrario al diritto di essere sentito garantito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. e alle norme di procedura previste dalla PA (cfr. DTF 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3; [tra le tante] sentenza del TAF A-6526/2020 del 5 luglio 2022 consid. 2.3 con rinvii).

E. 3.4

Nel caso di specie le FFS hanno dato seguito all'assunzione della testimonianza del superiore del ricorrente a suo tempo e della collaboratrice delle risorse umane. Questi hanno confermato l'assenza di un accordo sulla promozione e di un aumento di salario a far tempo dal 1° maggio 2022. Il Tribunale segnala innanzitutto che l'autorità gode di un ampio potere di apprezzamento per quanto riguarda la modalità di assunzione delle prove. La libertà di cui gode l'autorità porta anche sul modo in cui essa vuole istruire: un'audizione non deve necessariamente essere svolta in presenza della parte. L'audizione è stata verbalizzata e ciò soddisfa nel caso di specie le esigenze del diritto di essere sentito. Il ricorrente inoltre non

spiega concretamente in che modo la sua presenza avrebbe potuto modificare l'esito delle audizioni. Egli si limita infatti ad affermare che i testi non avrebbero avuto la necessaria indipendenza poiché collaboratori dell'autorità inferiore. L'insorgente dimentica però che tale circostanza non sarebbe mutata nemmeno con la propria presenza in sede di audizione. La maniera con cui l'autorità ha proceduto non può dunque essere motivo di rimprovero.

E. 3.5

Il ricorrente lamenta nel contesto della medesima censura anche che i verbali delle audizioni dei testi sono stati trasmessi al ricorrente in lingua tedesca. L'art. 33a PA stabilisce che il procedimento si svolge in una delle quattro lingue ufficiali, di regola nella lingua in cui le parti hanno presentato o presenterebbero le conclusioni. Questa regola non è assoluta, ma può essere relativizzata anche per motivi di celerità e di economia di procedura (cfr. Egli, in: Waldmann/Weissenberger [ed.], VwVG-Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2a ed. 2016, n. 15 ad art. 33a PA). Il Tribunale ritiene che è pretestuoso rimproverare l'autorità inferiore su questo punto. Vi è ragione infatti di aspettarsi la traduzione di un mezzo di prova quando le parti non possono capirne il significato, al fine ultimo di garantire l'equità della procedura (cfr. Egli, op. cit., n. 31 ad art. 33a PA). Nel caso di specie il ricorrente è patrocinato. Non vi è dunque motivo di credere che non vi fosse modo di prendere posizione sul mezzo di prova, anche se redatto in lingua tedesca. A giusto titolo quindi l'autorità inferiore non ha - per motivi di celerità e di economia di procedura - proceduto alla traduzione delle audizioni.

E. 3.6

Il Tribunale non ravvisa dunque alcuna violazione del diritto di essere sentito.

E. 4.1

Il ricorrente sostiene altresì che la decisione impugnata sia nulla, poiché il documento in firma collettiva a due recerebbe quale seconda firma quella di B._____, dipendente però non iscritto al registro di commercio (di seguito: RC) con tale titolo, con la conseguenza che la decisione non poteva impegnare il datore di lavoro.

E. 4.2

Nel presente contesto, il ricorrente sembra dimenticare che le FFS non sono una qualsiasi ditta commerciale, bensì un'autorità che emana decisioni di diritto pubblico circa il personale. In ossequio a questo statuto, le FFS hanno adottato il Regolamento FFS Allegato 2 al K 003.1 (OGR), relativo alla "regolamentazione delle firme", in base al quale "di norma tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono autorizzati a firmare collettivamente a due, nel quadro delle proprie responsabilità e delle proprie competenze interne, nonché della regolamentazione delle firme. L'iscrizione nel registro di commercio o la nomina di mandataria/o non è necessaria (cosiddetta procura apparente o procura tacita)" (cfr. paragrafo 2).

E. 4.3

In concreto, sebbene B._____ non sia iscritto a RC al pari del signor C._____ (secondo firmatario dell'atto), egli ricopre la funzione di Responsabile (...), sezione nella quale prestava servizio il ricorrente. È dunque a giusto titolo che egli sia intervenuto contestualmente al licenziamento di un dipendente inserito nella propria unità.

E. 4.4

Ne discende pertanto che la censura non può essere ammessa.

E. 5

In sunto, il Tribunale respinge sia la censura relativa al diritto di essere sentito sia quella riguardante la nullità della decisione. Il provvedimento emanato dall'autorità inferiore va dunque, dal profilo formale, tutelato.

E. 6.1

Nel merito il ricorrente lamenta la violazione della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) e del contratto collettivo di lavoro cosiddetto "CCL FFS 2019" (di seguito: CCL FFS), in vigore dal 1° maggio 2019. Egli sostiene che le condizioni per l'applicazione degli art. 10 cpv. 3 lett. d LPers e cifra 173 CCL FFS - norme che regolano il licenziamento per mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile - non sarebbero soddisfatte. A mente del ricorrente infatti, la riorganizzazione avrebbe condotto unicamente ad una modifica della denominazione della sua funzione, mentre l'attività svolta sarebbe stata la medesima. Egli sostiene che, in sede di colloquio di assunzione, gli sarebbero stati promessi franchi 20'000.- di aumento a partire dal mese di maggio 2022. L'autorità inferiore avrebbe dunque progettato la riorganizzazione al fine di non adeguare il salario dell'interessato. A suo dire, le circostanze sarebbero tali da ritenere il licenziamento abusivo ai sensi dell'art. 336 della legge federale di complemento del Codice civile svizzero del 30 marzo 1911 (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO], RS 220), poiché il datore di lavoro avrebbe avuto quale unico scopo quello di vanificare l'insorgere delle pretese del ricorrente, ovvero l'aumento salariale citato e concordato oralmente nel quadro del colloquio di assunzione.

E. 6.2

Secondo l'art. 2 LPers e l'art. 15 della Legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS, RS 742.31) i rapporti di lavoro degli impiegati delle FFS sottostanno alla LPers. Conformemente all'art. 38 LPers e all'art. 15 cpv. 2 LFFS, le FFS hanno negoziato il CCL FFS con le associazioni del personale, applicabile per principio a tutto i loro impiegati (art. 38 cpv. 2 LPers). Ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro è sottoposto, sempre che la LPers non preveda disposizioni derogatorie, anche al CO. Entro i limiti della LPers e del CO, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio nelle disposizioni d'esecuzione, in particolare dal contratto collettivo di lavoro e dal contratto di lavoro (art. 6 cpv. 3 LPers). Qualora le disposizioni d'esecuzione di cui all'art. 37 LPers, rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato (art. 6 cpv. 4 LPers).

E. 6.3

Nel caso in disamina, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della conformità della disdetta del rapporto di lavoro.

E. 6.4.1

Qualora, nel quadro di un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione, le FFS decidano di sopprimere il posto di lavoro di un dipendente, esse sono tenute ad offrire a quest'ultimo un Nuovo orientamento professionale (161 cpv. 1 CCL FFS). Le FFS offrono la possibilità all'interessato di beneficiare del succitato Nuovo orientamento professionale alle collaboratrici e ai collaboratori che al momento della soppressione del posto hanno un'età inferiore a 58 anni, che sono impiegati presso le FFS da almeno quattro anni e che

perdono il posto di lavoro a causa di un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione e non pervengono subito a una soluzione adeguata (art. 161 cpv. 1 CCL FFS). La cifra 165 CCL FFS, intitolata a margine "Licenziamento per propria colpa", è applicabile quando vi è, da parte delle FFS, un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione e qualora l'interessato rifiuti il passaggio al Nuovo orientamento professionale (lett. a).

E. 6.4.2

Ebbene, l'autorità inferiore ha fondato lo scioglimento del rapporto di lavoro con l'insorgente segnatamente sulla cifra 165 CCL FFS. Ora, da un'interpretazione sistematica del CCL FFS emerge che la cifra 165 CCL FFS è contenuta nella Parte 2a/capitolo G del CCL FFS, il quale regola il tema del Nuovo orientamento professionale per le collaboratrici e collaboratori che perdono il posto di lavoro a causa di progetti di riorganizzazione e razionalizzazione. Come segnalato poc'anzi però, la cifra 161 cpv. 1 CCL FFS, che introduce il capitolo G, limita il campo di applicazione personale delle norme in esame. Infatti esse, si ribadisce, sono applicabili ai dipendenti delle FFS che hanno un'età inferiore ai 58 anni e che vi sono impiegati da almeno quattro anni. Le FFS dimenticano che il ricorrente fosse alle proprie dipendenze unicamente dal (...) 2020, ciò che escludeva l'applicazione delle normative in ordine al Nuovo orientamento professionale.

E. 6.5.1

I particolari per quanto riguarda la riorganizzazione e la razionalizzazione sono regolati dall'appendice 8 CCL FFS (cifra 166 CCL FFS). La cifra 11 dell'appendice 8 dispone che "Alle collaboratrici e ai collaboratori che non hanno raggiunto i 58 anni e che hanno alle spalle meno di quattro anni di servizio, le FFS offrono un periodo di prevenzione di sei mesi accompagnato dall'AMC prima della perdita del posto, qualora tale perdita sia imputabile a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione".

E. 6.5.2

Ora, le condizioni personali sembrerebbero qui invece soddisfatte visto che la disposizione regola la situazione dei dipendenti impiegati presso le FFS da meno di quattro anni. Tuttavia, il Tribunale segnala che il ricorrente ha sì perso il posto per cui egli è stato formalmente assunto, ma il datore di lavoro ha provveduto ad offrirgli un nuovo impiego. Quindi anche la cifra 11 dell'allegato 8 non va in soccorso al ricorrente.

E. 6.6.1

Alla luce di quanto sopra, occorre quindi appoggiare l'argomentazione sulle disposizioni generali - e quindi non specificamente riferite alla costellazione della riorganizzazione e razionalizzazione - che regolano la cessazione del rapporto di lavoro (cfr. cifra 168 ss. CCL FFS). La cifra 173 cpv. 1 lett. e CCL FFS dispone che "Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto regolarmente per motivi oggettivi sufficienti, tra cui in particolare [la] mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile" (cfr. anche art. 10 cpv. 3 lett. d LPers).

E. 6.6.2

In concreto, il ricorrente non ha risposto all'offerta delle FFS entro il termine previsto, che è stato peraltro anche prorogato. Il ricorrente è stato esplicitamente informato che, in caso di mancata sottoscrizione, il datore di lavoro avrebbe proceduto a sciogliere il rapporto di lavoro secondo le regole del CCL FFS (cfr. allegato [...]). L'autorità inferiore ha dunque a giusto titolo dedotto dall'assenza di risposta da parte del ricorrente la sua indisponibilità a

ricoprire la nuova funzione di (...).

E. 6.6.3

Resta da dirimere se nel caso di specie l'offerta delle FFS possa essere qualificata come ragionevolmente esigibile. Il ricorrente non è riuscito in alcun modo a comprovare di aver convenuto - durante il colloquio di assunzione - con il datore di lavoro un aumento di franchi 20'000.- a partire dal mese di maggio 2022. Agli atti non è stato infatti versato alcun mezzo di prova atto ad avvalorare la sua tesi, la quale agli occhi di questo Tribunale risulta essere dunque una mera allegazione di parte. Nulla porta a pensare che la riorganizzazione configuri un espediente per non dare seguito ad una presunta pretesa dell'insorgente.

Proseguendo con la disamina si segnala che il ricorrente non contesta che il lavoro sarebbe stato esattamente lo stesso (cfr. consid. 6.1). Il Tribunale non può infine esimersi dal sottolineare che le FFS hanno non solo offerto al ricorrente un nuovo impiego, ma hanno previsto anche un aumento della sua remunerazione annuale di franchi 3'640.-. Non vi sono dunque ragioni che possano indurre lo scrivente Tribunale a mettere in discussione la ragionevolezza dell'offerta delle FFS.

E. 6.6.4

Alla luce di quanto esposto, vi sono dei motivi oggettivi che giustificano l'applicazione della cifra 173 cpv. 1 lett. e CCL FFS. A giusto titolo quindi le FFS hanno disdetto il rapporto di lavoro. Il ricorso è quindi respinto.

E. 7

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 non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario e art. 7 cpv. 1 del Regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili, nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2] a contrario). Infine, malgrado il verdetto ad essa favorevole, l'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7 cpv. 3 TS-TAF). (il dispositivo è sulla pagina seguente)

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