

BVGer A-5126/2021 vom 27. April 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-04-27, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5126_2021

FR: TAF A-5126/2021 du 27 avril 2023

IT: TAF A-5126/2021 del 27 aprile 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'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) e ottempera alle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

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 addotti (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 (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. 2.3

Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso segnatamente per quanto concerne la valutazione delle prestazioni dei collaboratori. In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-514/2022 del 19 dicembre 2022 consid. 2 con rinvii).

E. 3.1

Il ricorrente lamenta una presunta violazione del diritto di essere sentito in ragione del rifiuto di assumere la testimonianza del suo diretto superiore. 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

Dagli atti di causa emerge che le FFS non hanno dato seguito alla domanda di assunzione della testimonianza del diretto superiore del ricorrente. Quest'ultima è stata esplicitamente formulata nelle osservazioni del ricorrente del 18 ottobre 2021. Il ricorrente sostiene che il teste avrebbe potuto confermare il suo buon comportamento sul posto di lavoro e che le modifiche dell'orario non avrebbero provocato alcun danno.

E. 3.5

Nel caso in esame lo scrivente Tribunale considera che non è il comportamento del ricorrente sul posto di lavoro in generale il motivo del licenziamento, bensì l'atto specifico - per stessa ammissione del ricorrente - di avere proceduto a delle manipolazioni nel sistema di conteggio delle ore. Di conseguenza, il Tribunale non intravede in quale misura l'audizione del diretto superiore avrebbe apportato delle informazioni decisive al fine di influenzare l'esito della presente fattispecie.

E. 3.6

In conclusione, il diritto di essere sentito non è stato violato. La decisione sindacata va perciò dal punto di vista formale tutelata e nulla osta all'esame di merito.

E. 4

Secondo l'art. 2 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) 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 un contratto collettivo di lavoro (CCL FFS 2019 in vigore dal 1° maggio 2019) con le associazioni del personale, applicabile per principio a tutto il loro personale (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 alla Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO]; RS 220). 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. 5.1.1

Nel caso in disamina, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della conformità della disdetta del rapporto di lavoro senza preavviso, in ragione di un motivo grave ai sensi dell'art. 176 CCL FFS e della consecutiva rottura del rapporto di fiducia nei confronti del dipendente.

E. 5.1.2

Il datore di lavoro ha sostenuto nella sua decisione che il rapporto di fiducia con il ricorrente sarebbe venuto meno. Nello specifico l'autorità di prima istanza ha rilevato che, in più occasioni, l'interessato avrebbe fatto l'orario continuato senza beneficiare della pausa pranzo, manipolando manualmente il proprio conteggio di ore lavorative e ciò contravvenendo alle normative di legge. Il 1° e il 2 settembre 2021 il ricorrente si sarebbe pure accreditato, ogni volta, 45 minuti di attività lavorativa supplementare. Vi sarebbe dunque un motivo grave ai sensi dell'art. 176 CCL FFS atto a giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato.

E. 5.1.3

Nel suo memoriale di ricorso l'insorgente è dell'avviso che quanto accaduto non configura un motivo grave tale da legittimare il succitato provvedimento. A suo dire infatti, la modifica dell'orario usale di inizio dalle ore 07:15 alle ore 06:30 è intervenuta unicamente in due occasioni. Egli ammette che sarebbe semmai giustificato un licenziamento con

termine ordinario. Inoltre, l'autorità inferiore avrebbe interpretato in maniera errata un richiamo del febbraio 2019, il quale riguardava la gestione dei dipendenti del ricorrente, che ricopriva la funzione di (...). Infine, la misura adottata dalle FFS sarebbe contraria al principio della proporzionalità. Infatti, l'autorità inferiore non avrebbe adottato tutti i provvedimenti ragionevolmente esigibili per consentire al ricorrente di mantenere il suo posto di lavoro.

E. 5.2.1

Occorre a questo stadio valutare se i motivi che hanno condotto il datore di lavoro a licenziare l'interessato possano essere qualificati come gravi.

E. 5.2.2

A norma degli art. 10 cpv. 4 LPers e 176 CCL FFS, le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Conformemente ad una consolidata giurisprudenza, la disdetta immediata per motivi gravi, quale misura eccezionale, deve essere ammessa in maniera restrittiva. In questo senso, unicamente in presenza di una manchevolezza particolarmente grave del lavoratore si può giustificare il licenziamento immediato. Nello specifico è necessario che la manchevolezza abbia compromesso la relazione di fiducia fra le parti - presupposto essenziale di un rapporto di lavoro - o che l'abbia pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non sia più sostenibile (besonders schweres Fehlverhalten). In altri casi, manchevolezze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (cfr. tra le tante DTF 142 III 579 consid. 4.2 e i riferimenti).

E. 5.2.3

Di regola la violazione di un dovere contrattuale e/o legale può rappresentare un grave motivo di scioglimento del rapporto di lavoro. È il caso a titolo esemplificativo di gravi violazioni del dovere di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (cfr. sentenza del TAF 3265/2018 del 2 maggio 2019 consid. 3.3.2). A tale proposito va aggiunto che l'obbligo di seguire le istruzioni del datore di lavoro, che è alla base del legame di subordinazione esistente tra le parti contrattuali, costituisce uno degli aspetti fondamentali del dovere di fedeltà del dipendente. Conseguentemente, il lavoratore che non rispetta le direttive e le istruzioni del datore di lavoro viola il suddetto dovere contrattuale (cfr. tra le tante, sentenza del TAF A-660/2018 del 28 maggio 2018 consid. 4.2.3 con rinvii). Quello che è determinante - anche nel caso di altre manchevolezze (cfr. DTF 137 III 303 consid. 2.1.1) - per valutare se la manchevolezza imputata raggiunga la soglia di gravità richiesta per giustificare una risoluzione immediata dipende dalle circostanze del caso concreto (cfr. DTF 142 III 579 consid. 4.2).

Nell'apprezzamento dei fatti, il giudice deve segnatamente considerare la posizione e la responsabilità del lavoratore (cfr. sentenza del TF 8C_535/2019 del 2 novembre 2020 consid. 3.1 con rinvii).

E. 5.2.4

Giusta la legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (LDL, RS 822.21), cui sottostanno le imprese ferroviarie in concessione, dopo circa la metà della durata del lavoro, dev'essere accordata una pausa che consenta di consumare un pasto. Di norma, tale pausa deve durare almeno un'ora e, purché il servizio lo consenta, il lavoratore deve poterla

trascorrere a domicilio o nel luogo di servizio (art. 7 cpv. 1 LDL). Il numero delle pause ammesse in un turno di servizio è stabilito nell'ordinanza. In ogni caso una pausa deve durare almeno 30 minuti (cpv. 2). Ora, giusta l'art. 16 cpv. 1 dell'Ordinanza del 29 agosto 2018 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (OLDL, RS 822.211), la pausa può essere ridotta fino a 30 minuti a condizione che la riduzione sia stata concordata con i lavoratori o i loro rappresentanti. In ogni caso la durata ininterrotta del lavoro non può superare le 5 ore (art. 16 cpv. 3 OLDL).

E. 5.3

Il ricorrente - per sua stessa ammissione - ha corretto manualmente in due occasioni (1° e 2 settembre 2021) l'inizio dell'attività lavorativa. Egli ha infatti indicato le ore 06.30, in quanto non aveva beneficiato della pausa pranzo della durata di 30 minuti. Dagli atti è però emerso che, con questa giustificazione, la corretta rettifica avrebbe dovuto eventualmente essere iscritta alle ore 07.15, poiché in quei giorni l'interessato aveva iniziato l'attività alle 07.45. Confrontato con questa incongruenza l'insorgente ha ammesso essersi trattato di una "svista e uno sbaglio". In quel frangente egli aveva rilevato che doveva trattarsi unicamente di quei due giorni ("è successo solo in queste 2 volte"), dicendosi d'accordo di non procedere più ad alcuna modifica manuale in futuro. In questo contesto è stato ricordato al ricorrente che la pausa pranzo era obbligatoria per tutti. Ora, come esposto in narrativa, questi fatti sono stati nuovamente confermati dall'insorgente in occasione del verbale di accertamento dei fatti il (...) 2021, durante il quale però egli ha specificato che il comportamento rimproverato non poteva essere circoscritto ai soli 1° e 2 settembre 2022, riconoscendo di avere più volte prestato un'attività lavorativa con orario continuato con la conseguente modifica manuale delle ore ("molto spesso faccio l'orario continuato e molto spesso ho corretto le ore"). A tal proposito il Tribunale rileva che il ricorrente era consapevole della durata obbligatoria della pausa per almeno 30 minuti rispettivamente che la stessa doveva essere obbligatoriamente effettuata dopo un massimo di 5 ore lavorative (si veda in particolare la "scheda informativa LDL", sottoscritta dall'insorgente il [...] 2019). In questo contesto, a giusta ragione, le FFS richiamano anche la violazione del Regolamento Codice di condotta FFS ("Code of Conduct"), nella misura in cui con le ripetute mancate pause egli ha conseguentemente causato un rischio per la sicurezza dei collaboratori e degli utenti che in qualche modo fanno capo all'attività dell'insorgente. Il ricorrente ha dichiarato di aver indicato, il 1° e il 2 settembre 2021, le ore 06:30 per errore. La questione circa l'intenzionalità o la negligenza, rispettivamente l'eventuale violazione del CCL FFS in punto all'obbligo di diligenza e lealtà (cifra 36 del CCL FFS), può rimanere indecisa.

E. 5.4

Ferme queste premesse, gli illeciti comportamenti ripetuti e duraturi in violazione della LDL e della OLDL, dal ricorrente commessi e ammessi costituiscono un motivo grave a fondamento della disdetta secondo gli art. 10 cpv. 4 LPers e 176 CCL FFS e hanno inevitabilmente minato la fiducia che le FFS nutrivano nei confronti del dipendente. L'interessato era conscio che il suo comportamento era contrario a ciò che lui stesso ha sottoscritto (cfr. supra consid. 5.3) e che le sue manchevolezze avrebbero potuto eventualmente - in assenza del dovuto riposo obbligatorio - mettere a repentaglio la salute propria e dei colleghi.

E. 6.1

L'insorgente ha infine censurato la violazione del principio di proporzionalità in quanto le FFS avrebbero dovuto adottare altre misure prima di adottare il licenziamento immediato del ricorrente.

E. 6.2

L'esame della proporzionalità - sancita dall'art. 5 Cost. - ha una struttura trifasica, nel senso che è suddiviso in tre gradini di analisi. Innanzitutto una misura deve essere idonea a realizzare l'interesse pubblico perseguito. Un provvedimento deve in secondo luogo essere necessario. Deve, in altri termini, sempre prevalere l'alternativa più mite che persegue però con la stessa efficacia il medesimo scopo. Occorre infine verificare che la misura sia proporzionata rispetto allo scopo o, in altre parole, che essa sia ragionevolmente esigibile (cfr. tra le altre DTF 140 II 194 consid. 5.8.2).

E. 6.2.1

Nel caso in esame il Tribunale ritiene che la misura è idonea, nel senso che persegue degli interessi pubblici, in particolare la fiducia nel corretto funzionamento dell'amministrazione pubblica e la salute e sicurezza sul posto di lavoro per i dipendenti.

E. 6.2.2

Il provvedimento adottato è altresì necessario. A differenza di quanto sostenuto dall'interessato in sede di ricorso, egli era già stato ammonito dall'autorità inferiore nel contesto dell'istruzione del 2019. Anche se il ricorrente ricopriva un'altra funzione, ossia quella di (...), non si può negare che il datore di lavoro abbia già esortato il ricorrente a rispettare le regole sul conteggio delle ore (cfr. [...]). Non vi è ragione dunque di ritenere che - anche in caso di trasferimento in un'altra unità, ove peraltro vigono le stesse regole sul conteggio delle ore - una misura più mite possa consentire di ripristinare il rapporto di fiducia tra il datore di lavoro ed il ricorrente.

E. 6.2.3

Anche alla luce di quanto sopra esposto, l'interessato ha - in maniera reiterata - proceduto a manipolazioni che minacciano seriamente il buon funzionamento del settore del trasporto pubblico. Il Tribunale ritiene che - tenendo anche conto del richiamo - gli interessi pubblici citati poc'anzi prevalgono sull'interesse soggettivo al mantenimento dell'impiego o ad un licenziamento con termine di disdetta ordinario. La misura è quindi ragionevolmente esigibile.

E. 6.3

Ne discende che la misura adottata nei confronti dell'insorgente è conforme al principio della proporzionalità e che, quindi, la decisione dell'autorità inferiore va tutelata.

E. 7

Ferme queste premesse, la decisione adottata nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non si fonda su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti, non può essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità precedente e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che le FFS hanno pronunciato la disdetta immediata del rapporto di lavoro. Il ricorso è quindi respinto.

E. 8

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.