

BVGer A-6782/2017 vom 23. April 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-04-23, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6782_2017

FR: TAF A-6782/2017 du 23 avril 2018

IT: TAF A-6782/2017 del 23 aprile 2018

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 appellata 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; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg; Häfelin/Müller/Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg).

E. 2.2

Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi adottati (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. [tra le tante] sentenza TAF A-8035/2015 del 14 novembre 2017 consid. 2.2 ; DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; Moor/Poltier, *Droit administratif*, vol. II, 3a ed.

2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg].).

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, per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato, della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa, nonché della classificazione delle funzioni ("Stelleneinrichtung"). 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 ([tra le tante] sentenze del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 2.1 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

E. 3

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 (in seguito CCL FFS) con le associazioni del personale, applicabile 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 prevede disposizioni derogatorie, anche al Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO, RS 220) a titolo di diritto suppletivo. 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. 4 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. 4.1

L'insorgente ha censurato la violazione del CCL FFS poiché egli, in malattia dal 12 aprile 2017, avrebbe diritto alla retribuzione per un limite massimo di due anni, a contare dal primo giorno di malattia; ciò sarebbe pure conforme all'ordinanza sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3). Le FFS hanno per contro evidenziato che, sebbene in malattia, il rapporto con il collaboratore poteva essere sciolto durante il diritto alla retribuzione in quanto sussisteva un motivo oggettivo sufficiente per lo scioglimento dello stesso, in particolare "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. 4.2

Il presente Tribunale rileva anzitutto che l'OPers non trova applicazione al caso di specie atteso che le disposizioni di esecuzione della LPers per i dipendenti delle FFS sono esplicitate nel CCL FFS. Ora, giusta l'art. 125 cpv. 1 CCL FFS, in caso d'impedimento al lavoro da malattia o infortunio sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al

massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. Senonché, la giurisprudenza recente di questo Tribunale ha già riconosciuto che questo termine biennale non impedisce la notifica della disdetta qualora ai sensi dell'art. 174 CCL FFS sussista un motivo oggettivo sufficiente per una disdetta ordinaria (cfr. sentenza TAF 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 let. f CCL FFS) (cfr. pure consid. 5 qui di seguito). In proposito va detto che la fattispecie è disciplinata in maniera pressoché identica dalla LPers la quale recita quale motivo oggettivo sufficiente per una disdetta ordinaria "gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire all'impiegato un altro lavoro ragionevolmente esigibile" (art. 10 cpv. 3 lett. b LPers). Conseguentemente, la giurisprudenza in materia sviluppata su tale disposto legale può trovare applicazione al caso in esame, in ordine alla nozione di "motivo aziendale" che può essere assimilata alla condizione del CCL FFS di "cause d'esercizio".

E. 4.3

In concreto, come visto, l'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS, rispettivamente l'art. 10 cpv. 3 lett. e LPers, pongono quale prima condizione cumulativa l'esistenza di una riorganizzazione interna del datore di lavoro. In altre parole, l'evoluzione dei bisogni dell'amministrazione deve essere riconosciuta quale motivo oggettivo di disdetta giusta l'art. 10 cpv. 3 lett. e LPers. Ora, la domanda se un'unità amministrativa o un posto di lavoro sia necessario e dunque se la riorganizzazione o la ristrutturazione sembri indicata - è di ordine organizzativo, ragione per la quale la messa in opera della riorganizzazione non consiste in una questione relativa al diritto del personale. In principio le autorità giudiziarie non si pronunciano sul carattere adeguato di tali misure di riorganizzazione. Ne risulta che tali aspetti sono esaminati soltanto con riserbo da parte delle autorità giudiziarie. Di conseguenza, il Tribunale verifica se tali misure di riorganizzazione si fondino su motivi seri rispettivamente se esse non rappresentino unicamente il pretesto per condizionare i contorni di un determinato rapporto di lavoro particolare, ciò che costituirebbe un abuso di diritto (sentenza del TAF A-7689/2016 del 19 gennaio 2018 consid. 5.1.1, A-4005/2016 del 27 giugno 2017 consid. 3.2.1; A-2394/20014 consid. 5.1). Nella fattispecie in esame, il Tribunale non può che constatare l'ottemperamento della citata prima condizione cumulativa. Infatti, 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 Rail Clean e Telecom Costruzione e manutenzione. Del resto, nemmeno l'insorgente contesta tale riorganizzazione in essere presso il settore infrastruttura FFS.

E. 4.4

Quale seconda condizione cumulativa, l'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS richiede che le circostanze della fattispecie non abbiano permesso al datore di lavoro di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato. Un nuovo posto di lavoro è ritenuto adeguato se le attività future sono adeguate alle attività fino ad allora svolte, alla formazione, al grado di occupazione, alla lingua e all'età (Appendice 8 paragrafo 7 CCL FFS). Ora, dalle emergenze istruttorie risulta che le FFS hanno intrapreso importanti misure per sostenere il collaboratore nella ricerca di un impiego adeguato. In particolare si segnalano l'aggiornamento e l'elaborazione del dossier di candidatura come pure l'analisi degli annunci di lavoro. Ma pure regolari colloqui di consulenza professionale, nonché

stage lavorativi presso altri settori. In queste circostanze non possono essere negati gli sforzi del datore di lavoro per la ricerca di un lavoro adeguato a favore del ricorrente. Sennonché questi approfondimenti e sostegni non hanno dato gli esiti sperati con la conseguenza che le FFS non hanno potuto offrire un altro lavoro adeguato all'insorgente. Ne discende pertanto che pure la seconda condizione cumulativa di cui all'art. 174 cpv. 1 lett. f CCL FFS risulta essere ottemperata.

E. 5

Infine, il Tribunale evidenzia pure che il datore di lavoro ha notificato la disdetta nel rispetto dei termini generali posti dalla legge. Nello specifico, il ricorrente di età inferiore ai 58 anni e con alle spalle meno di quattro anni di servizio, godeva di un periodo di prevenzione, della durata di 6 mesi (Appendice 8 paragrafo 4 CCL FFS), accompagnato dal centro mercato del lavoro delle FFS, prima della perdita del posto di lavoro (Appendice 8 paragrafo 11 CCL FFS). Sebbene tale periodo doveva prendere inizio il 1° giugno 2017, il datore di lavoro lo ha procrastinato di 90 giorni e meglio al 1° settembre 2017 in applicazione del periodo di protezione dell'art. 175 cpv. 2 lett. 2 CCL FFS (disposto per altro analogo all'art. 336c cpv. 1 lett. b CO). Si è di conseguenza astenuto di notificare ogni decisione di licenziamento prima dell'inizio di questo periodo di "prevenzione". Tale prassi, che non risulta codificata dalla legge e nemmeno dai disposti di esecuzione, trova la propria giustificazione in ragione dalla tutela del lavoratore, inteso quale parte debole nel rapporto contrattuale, che per di più versa in uno stato di incapacità lavorativa dovuta a malattia. Di conseguenza, la disdetta, notificata il 10 novembre 2017, rispetta il termine di protezione, nello specifico di tre mesi, durante il quale non poteva essere notificata una disdetta (art. 175 cpv. 2 lett. a CCL FFS). Nella misura in cui il licenziamento prende effetto a fine febbraio 2018, ossia allo scadere del "periodo di prevenzione" è pure rispettoso dei disposti legali. Infine, come visto al consid. 4, il periodo di due anni durante il quale un impiegato può essere posto a beneficio del versamento dello stipendio, non protegge contro un licenziamento prima dello scadere di tale termine, qualora, come nella fattispecie, esso sia dovuto al motivo oggettivo sopra evidenziato.

E. 6

Stante quanto precede, la decisione impugnata non è contraria al diritto applicabile e va confermata. Essa non si fonda nemmeno su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti, non può essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità inferiore e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che le FFS hanno disdetto per via ordinaria il rapporto di lavoro con il ricorrente per i motivi sopra esposti, nel rispetto dei termini imposti dalla legge.

E. 7

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente all'art. 7 cpv. 1 e 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese, né assegnate ripetibili.