

# GR\_GERICHTE U 2021 3 vom 2. August 2023

GR Gerichte, 2023-08-02, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2021\\_3](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2021_3)

FR: GR\_GERICHTE U 2021 3 du 2 août 2023

IT: GR\_GERICHTE U 2021 3 del 2 agosto 2023

## Regeste

disdetta del rapporto di lavoro | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

Impugnata è la disdetta del contratto di lavoro del 30 novembre 2020 espressa dal datore di lavoro. Si tratta di una decisione impugnabile ai sensi dell'art. 49 cpv. 1 lett. a Legge sulla giustizia amministrativa (LGA);

- 9 - CSC 370.100) i.c.c. l'art. 71 lett. a Regolamento organico per il personale del Comune di B.\_\_\_\_\_ (ROP). La tempestività (cfr. art. 52 cpv. 1 i.c.c. art. 39 cpv. 1 lett. c LGA), nonché la forma (cfr. art. 38 LGA) del ricorso sono rispettate e la legittimazione (cfr. art. 50 LGA) è data, per cui si entra nel merito del ricorso.

### E. 2

Per quanto riguarda l'aspetto formale sono da valutare i petiti procedurali delle parti. In valutazione delle prove anticipata non risulta necessario raccogliere ulteriori prove come proposto (vedi edizione dei fascicoli del comune, interrogatori di testimoni, ecc.), poiché dall'edizione del materiale richiesto non ci si aspettano ulteriori informazioni e codesto Tribunale dispone di elementi a sufficienza per poter decidere (cfr. DTF 136 I 299, DTF 127 V 491 consid. 1b.).

### E. 3

Controverso è se la risoluzione del contratto di lavoro da parte del convenuto è valida e in caso affermativo quando è terminato il contratto di lavoro.

#### E. 3.1

È da determinare se il convenuto con il suo modo di agire ha rispettato il diritto di essere sentito del ricorrente. Tale gravame va esaminato preliminarmente, poiché il diritto di essere sentito costituisce una garanzia di natura formale, la cui disattenzione comporta l'annullamento della decisione impugnata indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (cfr. DTF 147 I 433 consid. 5.1, DTF 137 I 195 consid. 2.2).

##### E. 3.1.1

Secondo il ricorrente la decisione di disdetta sarebbe stata presa dal convenuto in una data a lui non nota – forse a luglio 2020 – non eseguita, perché poi il Municipio avrebbe ritenuto di "dare un'altra possibilità" al ricorrente, il tutto senza interpellarlo o sentirlo. Il 1° ottobre 2020 durante una riunione con il municipale responsabile UTC, questi gli avrebbe detto che era a rischio di licenziamento, informandolo di una decisione già presa

- 10 - in precedenza e non eseguita. Per ovviare alla misura il superiore gli avrebbe consigliato di aumentare il grado occupazionale all'80-100%, reintegrandolo in compiti svolti in precedenza che gli anni prima gli sarebbero stati tolti. Con scritto del 26 ottobre 2020, poi discusso in riunione del 19 novembre 2020, il ricorrente prendeva posizione riguardo alla riunione del 1° ottobre 2020 e dichiarava la sua disponibilità ad aumentare l'occupazione al 100% in ossequio alle esigenze comunali – dal 1° novembre 2020 al 70%. I municipali presenti, avrebbero preso positivamente atto dell'impegno del ricorrente. Egli non saprebbe perché in seguito il Municipio avrebbe "cambiato idea" licenziandolo pochi giorni più tardi. Tranne qualche discussione riguardo a episodi puntuali, il ricorrente non sarebbe mai stato formalmente richiamato dal Municipio per assenze o prestazioni insoddisfacenti – critiche emerse solo in seguito alla disdetta – e non si sarebbe mai accennato un eventuale licenziamento, anzi la valutazione a fine 2019 avrebbe certificato la soddisfazione delle esigenze della funzione con la nota media 3. Il 30 novembre 2020 egli sarebbe stato convocato a colloquio con tre municipali e il segretario dove sarebbe stato informato verbalmente che il Municipio aveva deciso di rendere esecutiva la risoluzione municipale di qualche mese prima interrompendo il rapporto di lavoro senza addurre motivi. Il ricorrente cita l'art. 72 ROP. Egli ritiene che in caso di disdetta al ricorrente quale "incaricato" per più anni attivo presso il Comune e assunto a durata indeterminata siano da applicare per analogia le stesse norme come per il dipendente nominato. Secondo il ricorrente nessun interesse pubblico pertinente o improrogabile avrebbe imposto una decisione provvisoria immediata. In conclusione al ricorrente non sarebbe mai stato dato il diritto di essere ascoltato, né prima che la decisione di disdetta fosse presa, né subito dopo la stessa. Infine egli ritiene che la violazione del diritto di essere sentito in casu, vista la particolarità del rapporto, non sarebbe sanabile nell'ambito della

- 11 - procedura ricorsuale, anzi la violazione comporterebbe la nullità della risoluzione/decisione impugnata. In via alternativa il ricorrente chiede che l'incarto venga retrocesso al convenuto, affinché egli possa sanare tale violazione, premesso sia ancora sanabile.

### **E. 3.1.2**

Il convenuto ritiene che il Municipio non avrebbe preso la decisione di disdire il rapporto di lavoro nel mese di luglio 2020, ma con Risoluzione municipale del 26 novembre 2020. Egli sostiene che all'occasione della riunione del 1° ottobre 2020 il municipale responsabile UTC comunicava al ricorrente l'esigenza per il comune di un tecnico che lavorasse al 100% consigliando di aumentare il grado occupazionale, egli infatti ritiene come legittima tale richiesta in quanto il ricorrente sarebbe stato assunto al 100%, infatti dopo tre anni di prolungate e ripetute assenze il convenuto avrebbe dato ancora una possibilità al ricorrente di tornare a lavorare al 100%, cosa che non sarebbe successa. Sarebbe lecito che il Municipio, visto il lavoro a intermittenza del ricorrente, avesse discusso della posizione del ricorrente. Egli contestava che gli fosse stato riferito che tre mesi prima sarebbe stato deciso il suo licenziamento salvo poi concedergli un'altra possibilità, in quanto se il Municipio avesse voluto licenziarlo lo avrebbe fatto subito. La nota 3 nella valutazione sarebbe appena sufficiente. Il convenuto precisa che il 30 novembre 2020 al ricorrente sarebbe stata solo formalmente notificata l'interruzione del rapporto di lavoro. Il convenuto ritiene che il ricorrente era "incaricato" e non nominato, quindi le protezioni dalla disdetta di cui all'art. 21 ROP non si applicherebbero, solo l'art. 336 CO sarebbe applicabile e anche l'art. 72 ROP non si applicherebbe. Inoltre considerata la situazione fattuale e l'impellente necessità di

trovare un sostituto fisso, il Municipio non aveva ritenuto di dover dare al ricorrente la possibilità di esprimersi circa il suo licenziamento. Anche in caso di una violazione del diritto di essere sentito,

- 12 - questa sarebbe sanata visto che il ricorrente grazie al ricorso avrebbe avuto la possibilità di prendere posizione riguardo alla disdetta.

### **E. 3.1.3**

In casu si è in presenza di un rapporto di lavoro di diritto pubblico. Le autorità amministrative, come il convenuto, sono legate dalle garanzie del diritto pubblico. A livello comunale l'art. 72 ROP "diritto di essere ascoltato" prevede che prima di prendere una decisione amministrativa o disciplinare a carico del dipendente, questi deve avere la possibilità di pronunciarsi in merito per iscritto o a voce. Chi è colpito da una decisione, ha il diritto di prendere visione degli atti. Se nell'interesse pubblico è necessaria una decisione immediata, essa può essere presa provvisoriamente. La concessione del diritto di essere sentito deve essere recuperata il più presto possibile. Inoltre il diritto di essere sentito si deduce anche dall'art. 29 cpv. 2 Costituzione federale della Confederazione Svizzera (CF; RS 101), il quale sancisce espressamente il diritto di essere sentiti, quale garanzie procedurale (cfr. PVG 2017 4 consid. 4.c, sentenze del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 2015 12 del 23 maggio 2017 consid. 3.a, U 2018 13 del 5 novembre 2019 consid. 2.3.3; DTF 147 I 11 consid. 5.3). Si tratta del diritto centrale di partecipazione nel procedimento amministrativo, serve da un lato a chiarire i fatti e dall'altro costituisce un diritto di partecipazione personale delle parti. Il diritto di partecipazione comprende il diritto dei privati nei procedimenti svolti davanti a un'autorità amministrativa o giudiziaria di essere ascoltati nella loro richiesta, di avere accesso agli atti e di potersi esprimere riguardo ai punti essenziali per la decisione. Lo scopo del diritto costituzionale è che una parte debba essere orientata sulle disposizioni a suo scapito che l'autorità intende prendere, in modo tale che possa determinarsi sugli aspetti essenziali della questione, prima che venga emanato il provvedimento (cfr. sentenze del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 2015 12 del 23

- 13 - maggio 2017 consid. 3.a e rimandi, U 2009 19 del 15 dicembre 2009 consid. 3.a, PVG 2017 4 consid. 4.c). Secondo la prassi del Tribunale federale una violazione – non particolarmente grave – del diritto di essere sentito, può essere eccezionalmente considerata "sanata" se alla persona interessata viene data l'opportunità di esprimersi dinanzi a un'autorità di ricorso che può riesaminare gli aspetti interessati dalla violazione del diritto di essere sentito con la stessa cognizione dell'istanza inferiore, anche se questo comporta inevitabilmente la perdita di un'istanza. In via eccezionale, anche nel caso di una grave violazione del diritto di essere sentito, si può rinunciare a un rinvio all'istanza inferiore se ciò comporterebbe solo un formalismo inutile e porterebbe quindi a inutili ritardi, non compatibili con l'interesse delle parti colpite a una valutazione rapida del caso (cfr. sentenze del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 2015 12 del 23 maggio 2017 consid. 3.a e rimandi, U 2014 52 del 15 dicembre 2017 consid. 4.c, sentenza del tribunale federale 2C\_164/2022 del 23 febbraio 2023 consid. 3.4). Nel caso di un rapporto di lavoro di diritto pubblico, che è da risolvere con una decisione, non c'è dubbio ed è indiscusso il diritto di essere sentito nel senso di un orientamento preventivo e dell'opportunità di esprimersi (cfr. PVG 2017 4 consid. 4.c., sentenza del Tribunale federale 2P.104/2004 del 14 marzo 2005 consid. 4.4). L'articolo 72 ROP, contrariamente a quanto asserito dal convenuto e in mancanza di specificazioni contenute nel ROP è applicabile anche al

personale incaricato. Ma in ogni caso il diritto di essere sentito si deduce nell'ambito di contratti di lavoro nel settore pubblico anche dall'art. 29 cpv. 2 CF. Trattandosi in caso proprio di una disdetta espressa in tale ambito, il convenuto quale autorità amministrativa è legato agli articoli sopracitati ed è tenuto ad accordare in caso di disdetta il diritto di essere sentito. È pacifico che il ricorrente solo durante il colloquio del 30 novembre 2020 è venuto a conoscenza della decisione di disdetta del convenuto. Risulta

- 14 - che la disdetta gli è stata comunicata senza che egli fosse stato prima interpellato e quindi senza che egli abbia potuto esprimersi in merito. La stessa disdetta gli è poi stata recapitata per iscritto in data 2 dicembre 2020, quindi soli due giorni dopo. Il ricorrente ha così avuto meno di due giorni di tempo per esprimersi in merito, tempo considerato troppo breve per fare valere il suo diritto di essere sentito. Ritenuto che il ricorrente non si è potuto esprimere riguardo alla disdetta, il suo diritto di essere sentito è stato così violato dal convenuto in quanto datore di lavoro. La questione che si pone è come affrontare la violazione del diritto di essere sentito, quindi se il vizio di forma può essere sanato. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, le decisioni erronee sono decisioni nulle se il vizio ad esse inerente è particolarmente grave, se risulta evidente o almeno facilmente riconoscibile e se la sicurezza giuridica non è seriamente compromessa dall'accettazione della nullità. Sono motivo di nullità l'incompetenza funzionale e di fatto dell'autorità di decisione nonché errori procedurali importanti (cfr. DTF 133 II 366 consid. 3.2, sentenza del Tribunale federale 8C\_450/2022 del 30 marzo 2023 consid. 2.4.2). In caso di uguale capacità di controllo e capacità decisionale dell'autorità di ricorso, è anche possibile nell'ambito del diritto del personale che una violazione del diritto di essere sentito possa essere sanata, a condizione che il dipendente possa presentare il proprio punto di vista in modo completo (sentenza del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 2015 12 del 23 maggio 2017 consid. 3.d, sentenza del Tribunale federale 2P.352/2005 del 24 aprile 2006 consid. 3.2). Concretamente l'errore procedurale risiede nel mancato ascolto del ricorrente riguardo alla disdetta, scatenato tra l'altro anche dal poco tempo intercorso tra la comunicazione orale e la comunicazione definitiva scritta della disdetta. Ora, dinanzi a questo Tribunale il ricorrente ha fatto uso in modo completo della possibilità di esprimersi riguardo alla disdetta. Quindi si ritiene che il diritto di essere sentito è stato così sanato in questa sede.

- 15 - Anche volendo considerare grave la violazione, una riparazione in questa sede va ammessa siccome un rinvio rappresenterebbe una vana formalità. Tuttavia, la violazione summenzionata deve essere considerata per quanto riguarda l'allocazione dei costi di procedura e delle ripetibili. Il ricorso in questo punto è confermato. Si entra dunque nel merito della decisione.

## **E. 3.2**

Da analizzare è la disdetta.

### **E. 3.2.1**

È da determinare se la disdetta è abusiva ai sensi dell'art. 336 CO e/o senza motivi oggettivi e di conseguenza se è da corrispondere un'indennità di sei mesi o eventualiter di tre mesi.

#### **E. 3.2.1.1**

Il ricorrente ritiene che la disdetta sarebbe stata abusiva e come tale annullabile. La disdetta da parte del convenuto gli sarebbe stata data perché: egli quale dipendente avrebbe fatto

valere una pretesa di adeguamento salariale, avrebbe svolto un'attività inferiore al 100% risp. per assenza sul posto di lavoro per incapacità lavorativa dovuta a malattia/infortunio e infine perché si sarebbe constatato un calo delle sue prestazioni ritenute qualitativamente insufficienti (causate però dal mobbing esercitato dal datore di lavoro). Il ricorrente richiama l'art. 21 ROP e l'art. 336 CO. Egli ritiene che la violenza psicologica che avrebbe subito (mobbing) per un periodo prolungato sarebbe stata la conseguenza degli ostili e oppressivi comportamenti che avrebbe ripetuto il datore di lavoro con conseguente degradazione delle condizioni di lavoro, in ragione di ciò la sua prestazione sarebbe calata e gli avrebbe causato alterazioni della sua personalità e autostima, egli cita la violazione dell'integrità personale e dell'art. 328 CO. La salute sollecitata e la sofferenza del ricorrente sarebbero state "ben note" al segretario e agli attuali municipali, senza che mai nessuno sarebbe intervenuto in suo soccorso. Il datore di lavoro avrebbe dato una disdetta improvvisa e immotivata e avrebbe

- 16 - misconosciuto l'applicazione delle procedure cantonali e comunali da adottare (egli cita le direttive comunali). Il fatto che fosse stato licenziato nonostante la sua "certa età", invece di cercare una soluzione alternativa, ad esempio assumendo personale al 50% come sarebbe già stato fatto in precedenza, sarebbe abbastanza eloquente e dimostrerebbe quale sarebbe stata l'attitudine dei municipali nei suoi confronti. In questo particolare caso, al di là dell'aspetto formale, il lavoratore dovrebbe poter beneficiare di maggiore protezione, già per una questione di affidamento contrattuale derivato dalla sua lunga permanenza al servizio dell'ente pubblico e per motivi di equità e di parità di trattamento. I compiti dell'UTC sarebbero stati svolti regolarmente, per cui gli interessi della collettività sarebbero stati salvaguardati, quindi le assenze non si sarebbero opposte all'interesse pubblico di un buon funzionamento dell'amministrazione. Egli sarebbe stato palesemente oggetto di "mobbing" e la disdetta arbitraria. Egli chiede quindi un'indennità per disdetta abusiva di almeno sei mesi di salario o secondo il giusto criterio del giudice, riservate altre pretese risarcitorie per danni da far valere in sede separata (art. 97 i.c.c. art. 328, art. 49 CO).

#### **E. 3.2.1.2**

In sintesi il convenuto premette che le norme di protezione valide per il personale nominato non si applicherebbero al ricorrente non nominato, non potendo egli appellarsi a tali norme non si tratterebbe di una questione di parità di trattamento. Viste le assenze, ci sarebbe stato un motivo sufficiente per il licenziamento. I motivi citati all'art. 21 ROP, non sarebbero esaustivi. In casu la disdetta non sarebbe ritorsiva, il ricorrente infatti non avrebbe avuto alcun diritto ad adeguamenti salariali, il Municipio non avrebbe avuto bisogno di licenziarlo per non dare seguito alle sue richieste. Invece la lunghissima assenza per malattia, e il fatto che non vi sarebbe nemmeno stata una prospettiva a medio termine, con un minimo di certezza che il ricorrente tornasse al lavoro a tempo pieno, avrebbe messo in difficoltà l'amministrazione comunale. Questo sarebbe stato il

- 17 - motivo valido di disdetta. Non ci sarebbe stato mobbing, argomento che sarebbe spuntato solo dopo il licenziamento, ciò non sarebbe mai stato segnalato prima dal ricorrente al Municipio o al segretario. In assenza di mobbing il licenziamento non sarebbe stato abusivo e il ricorrente non avrebbe diritto ad alcuna indennità ai sensi dell'art. 336a CO e nemmeno a eventuali risarcimenti ai sensi degli artt. 97 e 328 CO.

#### **E. 3.2.1.3**

In merito alla pretesa di adeguamento salariale fatta valere dal ricorrente si ritiene più nel dettaglio quanto segue. Il ricorrente sostiene che al momento della firma del contratto del 2014, avrebbe convenuto verbalmente con il sindaco che in caso di piena soddisfazione del Municipio, dal 1° gennaio 2016 la retribuzione sarebbe stata annualmente adeguata con almeno uno scatto per anno, così da pareggiare lo stipendio versato ai precedenti tecnici UTC. Il ricorrente avrebbe così accettato lo stipendio della classe 15, scatto 7. L'impegno verbale sarebbe valido (cfr. art. 3 ROP, art. 320 cpv. 1 CO e art. 2 Codice Civile). Il 10 febbraio 2018 il ricorrente avrebbe presentato per la prima volta una richiesta di adeguamento salariale (vedi sopra cifra 7 fattispecie, doc. I ricorrente), che sarebbe rimasta per molto tempo senza risposta, poi velocemente discussa con la segretaria, senza decisione. Il 19 ottobre 2019 egli avrebbe rinnovato la richiesta di adeguamento salariale (vedi sopra cifra 12 fattispecie, doc. L ricorrente), non ricevendo riscontro, anzi il Municipio si sarebbe irritato. Poi il 10 febbraio 2020 il Municipio in risposta alla sua richiesta avrebbe determinato la classe 14 scatto 11 da gennaio 2020 – cioè un declassamento. Egli contestava con scritto 11 febbraio 2020 chiedendo una rivalutazione, cioè classe 15 e almeno 16- 17 scatti (vedi cifra 14 fattispecie, cfr. doc. O ricorrente). Il convenuto gli avrebbe riconosciuto la classe 15 aumentando però solo di uno scatto al n. 8, ciò non sarebbe giustificato, visto l'impegno assunto dal precedente sindaco, la prassi con precedenti tecnici UTC e i molti anni di attività. La sua richiesta di aumento salariale sarebbe stata fatta valere in buona fede.

- 18 - Il convenuto ritiene riguardo all'adeguamento salariale, che farebbero stato i contratti firmati (cfr. art. 3 cpv. 2 ROP e art. 16 cpv. 1 CO) e vista la forma scritta del contratto anche le modifiche andrebbero fatte in tale forma. Ammesso che gli impegni verbali ci fossero stati, questi non avrebbero valore. Il convenuto ammette l'esistenza dello scritto del 10 febbraio 2018, ma ribadisce che non avrebbe assunto alcun impegno vincolante circa aumenti salariali del ricorrente. Riguardo alle richieste di aumento dello stipendio il convenuto ritiene che viste le sue assenze per malattia sarebbe stato difficile per il Municipio preavvisare favorevolmente le richieste, inoltre il Municipio non sarebbe stato irritato. Riguardo a febbraio 2020 il convenuto sostiene che all'incontro il Municipio avrebbe indicato la classe 14 e, in seguito all'osservazione del ricorrente, la classe 15, la questione sarebbe stata risolta e lo stipendio, nonostante le assenze e la "striminzita" valutazione, sarebbe aumentato, quindi mobbing non ci sarebbe stato.

#### **E. 3.2.1.4**

In merito al mobbing il ricorrente fa valere diversi episodi critici da parte del convenuto nei suoi confronti a partire dal 2017 (egli sostiene in maniera incontestata che dal 2015 ad inizio 2017 la sua prestazione non avrebbe dato adito a remore o critiche) che sarebbero sfociati in mobbing per poi terminare con il licenziamento. Tra questi ci sarebbe anche il rifiuto di procedere ai richiesti adeguamenti salariali (vedi anche cifra 3.2.1.3). Il convenuto ritiene l'affermazione come temeraria. Nel corso del 2017 ci sarebbero stati i primi atteggiamenti poco edificanti e scontroso da parte del sindaco e vice sindaco (nonché municipale responsabile UTC), risp. la loro mancanza di sostegno, perché il ricorrente non avrebbe assecondato certe "pratiche particolari" volute dai municipali. // Secondo il convenuto non sarebbe chiaro a cosa si riferirebbe il ricorrente e quindi impossibile prendere posizione, ma non si potrebbe

- 19 - parlare di mobbing e l'affermazione riguardo le "pratiche particolari" sarebbe diffamante. Il ricorrente cita poi in concreto: la mancanza di sostegno del sindaco quando il ricorrente sarebbe stato criticato (cfr. doc. H ricorrente), l'atteggiamento poco collaborativo

del vice sindaco quando il ricorrente non avrebbe assecondato il suo volere di portare in Municipio senza procedere alla pubblicazione una pratica di demolizione di un edificio che richiedeva di regola la pubblicazione e in qualche occasione il tono poco gentile e rispettoso del sindaco quando gli si rivolgeva gridando. // Il convenuto ribadisce l'assenza di elementi sufficienti per prendere posizione, nonché le lamenti generiche e non circostanziate. Secondo il ricorrente dalla metà del 2017 ci sarebbe stata sfiducia per il suo lavoro da parte del sindaco e municipale responsabile UTC e in seguito anche dagli altri municipali, sviluppandosi in atteggiamenti vessatori, il sindaco sarebbe stato sgarbato con lui. // Il convenuto ribadisce che il ricorrente rimarrebbe generico, senza descrivere singoli episodi, inoltre egli farebbe valere tali questioni solo ora dopo anni. Il ricorrente sostiene che con la nomina il 1° aprile 2017 del signor H.\_\_\_\_\_ quale responsabile UTC per le opere pubbliche, egli non sarebbe nemmeno stato designato quale suo sostituto/vice, fatto inteso come poco rispettoso del suo lavoro prestato. Inoltre non essendoci stata un'impennata del lavoro negli anni a seguire, tale assunzione sarebbe stata volta a liberarsi di lui. // Secondo il convenuto le lunghe assenze del ricorrente sarebbero un dato di fatto e il licenziamento in tal senso non sarebbe ritorsivo. Nel corso del 2018 il ricorrente sarebbe stato sempre più "sotto tiro" del sindaco e vice sindaco e verso la fine dell'anno avrebbe avuto i primi gravi

- 20 - problemi di salute. // Il convenuto ritiene generiche, non circostanziate e senza esempi le affermazioni, senza elementi con valore probatorio a sostegno. Infatti sarebbero definiti come vessatori dei comportamenti oltre due anni dopo gli accaduti e solo dopo essere stato licenziato. Il ricorrente cita al riguardo: 1) a causa della sua assenza dovuta all'infortunio il municipale responsabile UTC gli avrebbe comunicato - senza un motivo e declassandolo - che finché non fosse rientrato al 100% si sarebbe solo occupato dei collaudi e notifiche di poco conto (non giustificato perché lavorando parzialmente egli avrebbe potuto svolgere le stesse attività), sarebbe stato assunto un consulente esterno, il ricorrente a causa della sua attività al 50% sarebbe stato denigrato dal municipale responsabile UTC e dal sindaco con commenti vessatori e verifiche. // Secondo il convenuto con la riorganizzazione delle mansioni l'intenzione non sarebbe stata di declassare il ricorrente ed egli non sarebbe stato declassato, ma si sarebbe dovuto far fronte alle sue assenze e questo anche facendo capo a un tecnico esterno, inoltre gli sarebbe stato comunicato che lavorando al 60% non sarebbe stato possibile ottemperare ai compiti richiesti perché questi avrebbero potuto essere solo svolti con una percentuale del 100% (contestata dal ricorrente tale comunicazione), infine visto il suo ritardo nelle pratiche di collaudo, sarebbe stato ritenuto opportuno indicargli di concentrarsi solo su quelle; 2) A giugno 2018 gli sarebbero state negate le tre settimane di vacanze di luglio 2018 già avallate a gennaio perché egli sarebbe un "quadro con responsabilità e quindi da evitare". // Secondo il convenuto le vacanze gli sarebbero state negate perché appena rientrato da mesi di assenza per infortunio egli avrebbe preteso di prendere tre settimane, non si tratterebbe di mobbing, anzi egli avrebbe fatto più vacanze rispetto a quanto avrebbe avuto diritto, inoltre il Municipio secondo il ROP e CO sarebbe stato in diritto di ridurre le vacanze viste le sue assenze; 3) Il ricorrente dice che dal 31 luglio 2018 avrebbe ripreso al 100% con un

- 21 - nuovo mansionario con compiti ridotti, il datore di lavoro per sopperire alle assenze parziali avrebbe potuto considerare anche altre soluzioni come il telelavoro. // Il convenuto sostiene che viste le sue ripetute e lunghe assenze per garantire l'attività dell'UTC si sarebbe dovuta rivedere l'organizzazione, mentre riguardo al telelavoro in UTC il convenuto si esprimeva in modo critico; 4) A luglio gli sarebbe stato rimproverato dal municipale

responsabile UTC in una modalità non ammissibile (cioè a priori e senza sentire la sua spiegazione) di essersi introdotto su una proprietà privata scattando fotografie senza preavviso al proprietario quando invero egli avrebbe fatto delle fotografie dall'esterno della proprietà. // Secondo il convenuto sarebbe legittimo che il municipale responsabile gli riferisca delle lamentele ricevute dai privati circa il suo operato, sarebbe falso che la modalità non sarebbe stata consona (affermazione non dimostrata e non specificata); 5) Sempre a luglio il sindaco - senza prima sentirlo - lo avrebbe denunciato alla Suva (vedi cifra 10 fattispecie, doc. 6 convenuto). // Secondo il convenuto la comunicazione alla Suva sarebbe stata giustificata sia dal fatto che il ricorrente sarebbe stato ancora assente dal lavoro per un intervento alla spalla, sia dal ruolo gerarchico quale primo responsabile del Sindaco, che dal senso civico; 6) Il municipale responsabile UTC avrebbe incontrato il collaboratore esterno UTC a sua insaputa (cioè comportamento non trasparente) per decidere quali domande porgli per degli incarti pretesi mal gestiti. // Secondo il convenuto sarebbe vago e poco circostanziato quanto esposto e senza supporto probatorio, sarebbe comunque legittimo che il responsabile municipale UTC e il collaboratore UTC facciano delle verifiche dell'operato dell'UTC; 7) Il vice sindaco avrebbe tramato alle sue spalle e lo avrebbe messo sotto pressione perché non avrebbe apprezzato il suo modo di trattare gli incarti UTC senza però muovergli critiche specifiche in merito. // Secondo il convenuto non si saprebbe cosa intenda, non ci sarebbe niente di concreto, per cui non potrebbe prendere posizione; 8) Il sindaco avrebbe bloccato certe sue pratiche pronte per la

- 22 - notifica e la sua iniziativa di disbrigo sarebbe stata considerata pessima. // Secondo il convenuto si tratterebbe di affermazioni generiche, senza riscontro probatorio e non si potrebbe prendere posizione; 9) Ci sarebbero state altre diffidenze circa le sue prestazioni rimproverandogli in un'occasione ingiustificatamente una valutazione imperfetta dell'incarto. // Secondo il convenuto quanto esposto non sarebbe chiaro e non sarebbe possibile prendere posizione. Ci sarebbero state questioni riguardanti di incarti UTC, ma risolte in seguito a consultazioni interne dell'UTC; 10) Il sindaco lo eviterebbe. Il ricorrente cita dopo l'insediamento del nuovo Municipio nel 2019 i diversi cambi di segretari, il commissariato del 2021 e le diverse dimissioni in seguito a malattie o per presunti maltrattamenti. // Secondo il convenuto non sarebbero circostanziate le insinuazioni che i funzionari avrebbero subito maltrattamenti. Secondo il ricorrente dopo aver ripreso l'attività al 100% il suo operato sarebbe ancora stato denigrato. Egli sarebbe stato "rimproverato" di essere troppo assente e che la sua qualità del lavoro sarebbe stata insufficiente/calata, ma da parte del Municipio non ci sarebbero mai stati richiami in tal senso. // Secondo il convenuto il ricorrente sarebbe troppo vago per poter prendere posizione, le assenze per malattia sarebbero un dato di fatto e dimostrate tramite elementi di prova. Il ricorrente ritiene che sulla base del nuovo mansionario ingiustificato, egli da inizio anno non sarebbe più stato incaricato di trattare notifiche di poco conto e non sarebbe più stato interpellato con la motivazione di essere spesso assente per malattia – quindi ulteriore declassamento. Egli ritiene che le sue assenze non avrebbero rappresentato nessun problema per il disbrigo delle esigenze UTC. Egli nel 2019 non avrebbe potuto godere delle cinque settimane di vacanze e nemmeno delle tre settimane consecutive, gli sarebbero state ridotte le ore supplementari accumulate.//

- 23 - Il convenuto ribadisce che considerate le molte assenze sarebbe stato legittimo rivedere i mansionari UTC, le vacanze sarebbero state decurtate viste le molte assenze e l'affermazione delle ore sarebbe generica e inconsistente. Il ricorrente cita poi la valutazione

di fine 2019 "soddisfa le esigenze" (vedi cifra 13 fattispecie), i margini di miglioramento non sarebbero solo stati imputabili a lui. // Secondo il convenuto la nota 3 sarebbe una sufficienza risicata e in due categorie si sarebbe attestato un margine di miglioramento. Il ricorrente sostiene che anche nel 2020 egli non avrebbe potuto godere delle sue vacanze e nemmeno delle tre settimane consecutive. // Il convenuto ribadisce che il ricorrente avrebbe goduto di più vacanze di quanto di diritto. Il ricorrente con scritto 8 marzo chiedeva interventi urgenti da intraprendere sul posto di lavoro a causa della pandemia covid (cfr. doc. Q ricorrente), ciò non sarebbe stato apprezzato, egli sarebbe stato spostato e gli uffici ridimensionati, ulteriore atto vessatorio. // Il convenuto sostiene che gli spostamenti di uffici sarebbero proprio stati dettati dalla preoccupazione per la pandemia covid. Il ricorrente nota che il 1° aprile 2020 aveva fatto una proposta di lavorare da casa (cfr. doc. R ricorrente) – così da sottrarsi al contatto delle persone che lo avrebbero bersagliato e al cattivo ambiente di lavoro, ma non sarebbe stata accettata dal Municipio (cfr. doc. S ricorrente). A causa degli atteggiamenti demotivanti e vessatori che si sarebbero protratti dal 2017 il ricorrente non avrebbe più retto alle violenze psicologiche e alle pressioni subite (tra l'altro il Municipio sarebbe già stato confrontato con tali problemi, altri dipendenti avrebbero lasciato il datore

- 24 - di lavoro tra 2017 e 2020), ricadendo in malattia dal 17 marzo fino al 30 novembre 2020 in percentuali diverse. // Il convenuto sostiene che il ricorrente non sarebbe concreto riguardo ai supposti atteggiamenti, le assenze nel 2020 sarebbero state impressionanti, egli contesta che queste siano da ricondurre ad atteggiamenti vessatori del datore di lavoro, il ricorrente non avrebbe citato un solo episodio concreto rimanendo generico. Secondo il ricorrente gli atteggiamenti vessatori sarebbero stati dettati dalle sue assenze per malattia, dal fatto che non avrebbe accettato certe imposizioni e dalla richiesta di adeguamento salariale. Ci sarebbero state subdole e continui commenti "di corridoio" e riguardo alle sue assenze. Su di lui si sarebbero alleggiati molti pregiudizi e supposizioni riguardo le sue assenze per malattia. Lo scopo sarebbe stato di vederlo andare "spontaneamente". // Il convenuto sostiene che il tutto sarebbe un'opinione/affermazione del ricorrente circa la causa di una situazione non circostanziata, inoltre sarebbe falso che ci possa essere stato il desiderio di vederlo andare spontaneamente. Il ricorrente cita in concreto: la sottrazione di compiti, lo spostamento solo del suo posto di lavoro in una saletta d'archivio solo in un angolo (egli non si sarebbe opposto ma avrebbe spostato/portato qualche mobile per creare "dignità lavorativa" e perché la scrivania messa a disposizione sarebbe stata di dimensioni insufficienti), la mancanza di critiche e la mancanza di considerazione del Municipio, la mancanza di trasparenza e sostegno del Municipio, essere il capro espiatorio per "tutti i mali" UTC. // Il convenuto ritiene falso che vi sarebbero stati nei confronti del ricorrente i comportamenti descritti. Ribadisce che viste le molte assenze il Municipio sarebbe stato costretto – quindi legittimato - a rivedere i compiti del ricorrente, il ricorrente non sarebbe stato confinato ma viste le sue assenze e la pandemia si sarebbero ridistribuiti i posti di lavoro, per il resto si tratterebbe di affermazioni generiche e non circostanziate.

- 25 - Infine il ricorrente narra che il 6 ottobre 2020 il municipale responsabile UTC comunicava che il ricorrente avrebbe "ripreso" la gestione di certi incarti e certi compiti [il convenuto ammette ciò, anche se egli non può confermare la data esatta], inoltre il 1° ottobre 2020 gli avrebbe chiesto di aumentare la percentuale lavorativa all'80-100% [il convenuto ammette questo punto]. Poi a fine novembre il convenuto disdiceva il contratto di lavoro, per il ricorrente in modo inaspettato. Il datore di lavoro non si sarebbe attivato per

contrastare la problematica che avrebbe aumentato la sua sofferenza (mobbing), anche se egli già negli anni 2018-2020 avrebbe fatto presente a diversi dipendenti, compresi i segretari, di essere continuamente oggetto di vessazioni da parte di membri del Municipio, il Municipio sarebbe quindi stato al corrente. // Il convenuto sostiene che sin dall'inizio sarebbe stata prevista la percentuale 80-100%, la richiesta di arrivare almeno all'80% sarebbe stata assolutamente legittima e sarebbe stata un ultimo tentativo per evitare il licenziamento. Secondo il convenuto il ricorrente non avrebbe mai segnalato nulla in questo senso (vedi vessazioni) ai superiori.

#### **E. 3.2.1.5**

In merito alle assenze il ricorrente ritiene che la sua situazione personale sarebbe stata aggravata dal pessimo clima di sconforto, delusione e sfiducia che avrebbe regnato tra i dipendenti dell'amministrazione – per il quale sarebbe stato responsabile il datore di lavoro (vedi svariate partenze del personale). // Il convenuto ritiene quanto detto come affermazione di parte, senza riscontro concreto. Il ricorrente ritiene che il doc. 4 del convenuto non sarebbe chiaro e lo contesta come non pertinente ed incompleto ai fini del giudizio. La sua assenza nel 2018 sarebbe stata di 84 giorni. // Il convenuto ritiene che sarebbe stata di 91,5 giorni. Il ricorrente sostiene che nel 2019 sarebbe stato assente 27 giorni. Le sue assenze nel 2020 sarebbero state di 85 giorni. I doc. 7 e 8 del convenuto - 26 - non sarebbero chiari e il ricorrente li contesta come non pertinenti e incompleti ai fini del giudizio. // Il convenuto ritiene che le assenze nel 2020 sarebbero state di 101 giorni. In conclusione il ricorrente sostiene che le sue assenze sarebbero state causate da mobbing attuato dal datore di lavoro.

#### **E. 3.2.1.6**

Il ricorrente lamenta che la disdetta sarebbe stata improvvisa e immotivata e che licenziare un impiegato di una certa età, invece di cercare una soluzione alternativa, sarebbe abbastanza eloquente e dimostrerebbe quale sarebbe l'attitudine dei municipali e del responsabile UTC nei suoi confronti. Il lavoratore nel caso particolare avrebbe dovuto beneficiare di maggiore protezione, vista la lunga permanenza al servizio e per motivi di equità.

#### **E. 3.2.1.7**

Secondo l'art. 12 Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (LCPers; CSC 170.400) e l'art. 23 ROP riguardo alla disdetta abusiva si rimanda alle regole del CO, quindi questo è analogamente applicabile. Secondo l'art. 336 CO la disdetta è abusiva se data a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda; b) perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda; c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro; d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Tra le ragioni intrinseche alla personalità del destinatario (cfr. art. 336 cpv. 1 lett. a CO) figura anche l'età. Il Tribunale federale ha ritenuto che non può essere considerata in modo isolato solo l'età del lavoratore, ma occorre tenere conto dell'insieme delle circostanze del singolo caso. Esso

- 27 - ha giudicato non abusiva la disdetta di un dipendente di 57 anni dopo 33 anni di assunzione e 8 anni prima del pensionamento, se il lavoratore non può dimostrare che avrebbe potuto continuare a essere impiegato in un'altra posizione nell'azienda del datore di lavoro (PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger (ed.), Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7° ed., Basilea 2019, art. 336 CO n. 7 e rimandi, n. 24 e rimandi; sentenza del Tribunale federale 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021 consid. 4.3.2). Tra le ragioni intrinseche alla personalità del destinatario, che possono influire sull'adempimento dell'obbligo di lavoro vi è tra l'altro la malattia. È quindi consentito licenziare una persona dopo la scadenza del periodo di divieto di disdetta (cfr. art. 336c CO) a causa di una malattia che compromette la prestazione lavorativa. La situazione è diversa se l'inabilità al lavoro è dovuta a una violazione dei doveri del datore di lavoro (cfr.

PORTMANN/RUDOLPH, op.cit., art. 336 CO n. 6 e rimandi, sentenza del Tribunale federale 4A\_215/2022 del 23 agosto 2022, consid. 4.1). Al termine del periodo di divieto di disdetta, un licenziamento non è in linea di principio abusivo, anche se la malattia o le conseguenze dell'infortunio persistono. Ciò vale anche se il datore di lavoro è responsabile della malattia o dell'infortunio, poiché in questo caso il risarcimento deve avvenire attraverso la responsabilità del datore di lavoro e il diritto delle assicurazioni sociali (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 336c n. 6 e rimandi). La parte che è stata licenziata è tutelata non solo per quanto riguarda il far valere pretese effettivamente esistenti, ma anche di pretese meramente presunte (cfr. art. 336 cpv. 1 lett. d CO). In questo caso, tuttavia, deve aver creduto in buona fede all'esistenza delle sue richieste. Al riguardo i requisiti non sono elevati, ma la richiesta non deve essere presentata in modo vessatorio o temerario. Tuttavia, questa disposizione non consente al dipendente di bloccare un licenziamento di per sé lecito o di avanzare pretese del tutto ingiustificate. Secondo il Tribunale federale non si trattava

- 28 - di un licenziamento per vendetta quando un dipendente è stato licenziato a causa di tensioni dell'ambiente lavorativo sul posto di lavoro di cui era responsabile e non per presunte rivendicazioni salariali (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 336 n. 13 e rimandi). L'elenco dei motivi di abuso di cui all'art. 336 non è esaustivo. Una condotta indecente del datore di lavoro, indegna di un'attività commerciale ordinata, non è sufficiente a far apparire il licenziamento come abusivo, poiché non è compito dell'ordinamento giuridico sanzionare un comportamento meramente indecente. La negazione dell'abusività di un licenziamento non presuppone che il datore di lavoro abbia adempiuto a tutti i doveri e si sia comportato in modo impeccabile sotto tutti i punti di vista (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 336 n. 21, 22 e 23 e rimandi). Un licenziamento è inoltre abusivo se viene pronunciato a causa di una circostanza di cui il datore di lavoro è totalmente o parzialmente responsabile in conseguenza di una sua violazione dei doveri. Un esempio illustrativo è il licenziamento dovuto a una diminuzione del rendimento del dipendente che si rivela essere il risultato di mobbing che non è stato impedito dal datore di lavoro. Il datore di lavoro che non previene il mobbing viola il suo dovere di diligenza ai sensi dell'art. 328 CO se è a conoscenza della situazione di mobbing o se questa viene apertamente rivelata, altrimenti spetta al lavoratore informare il datore di lavoro del mobbing (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 336 n. 27 e rimandi). Si parla di mobbing, in presenza di un comportamento sistematico, ostile, su un periodo di tempo lungo, con il quale si isola, emargina o addirittura esclude una persona sul posto di lavoro. La vittima si trova spesso in una situazione in cui ogni atto preso singolarmente può essere considerato sopportabile, mentre l'insieme degli atti costituisce una destabilizzazione della personalità,

fino all'eliminazione professionale della persona interessata. Non si può parlare di mobbing in presenza di un ambiente di

- 29 - lavoro negativo o controversie di lavoro ordinarie o un superiore diretto che non ha sempre adempiuto ai propri doveri nei confronti dei dipendenti o quando a un dipendente viene richiesto - anche se in modo energico o con la minaccia di un'azione disciplinare o di un licenziamento - di adempiere ai propri doveri lavorativi. Il mobbing è difficile da dimostrare. Di norma, la prova può basarsi solo sulla valutazione di una moltitudine di indizi. Tuttavia, si deve sempre tenere conto del fatto che la persona interessata si limita a immaginare il mobbing o addirittura lo invoca abusivamente. Poiché la valutazione si basa su un apprezzamento complessivo delle circostanze, in particolare degli indizi che costituiscono il mobbing, secondo la giurisprudenza, anche nei casi in cui vi sia una libera cognizione, al tribunale cantonale deve essere concesso un margine di apprezzamento (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 328 n. 19, 19a e rimandi; sentenze del Tribunale federale 4D\_72/2017 del 19 marzo 2018 consid. 8.2, 8C\_203/2022 dell'8 agosto 2022 consid. 5.2 e rimandi). L'esistenza di mobbing non significa automaticamente che il licenziamento del dipendente sia abusivo; occorre esaminare le conseguenze del mobbing. Se il mobbing ha causato al dipendente un calo di rendimento o un periodo di malattia, e se è stato tollerato dal datore di lavoro in violazione dell'obbligo di cui all'art. 328 cpv. 1 CO, il datore di lavoro non può utilizzarlo come argomento per il licenziamento del dipendente, poiché ciò equivarrebbe a invocare le proprie colpe, ossia l'assenza di misure efficaci contro il mobbing per trarne vantaggio a scapito del dipendente, il che è contrario alla buona fede. Perché un licenziamento sia abusivo, deve esistere un nesso causale tra il motivo riprovevole e il licenziamento. In altre parole, il motivo illecito deve aver giocato un ruolo decisivo nella decisione del datore di lavoro di porre fine al contratto. Quando vi sono più motivi di licenziamento e uno di essi non è meritevole di tutela, occorre stabilire se, senza il motivo illecito, il contratto sarebbe stato comunque risolto. In tal caso, il licenziamento non è abusivo (sentenza del Tribunale federale 4A\_215/2022 del 23 agosto 2022 consid. 4.1).

- 30 - Il convenuto ha fatto valere quale motivo di disdetta i lunghi periodi di assenze dal lavoro da parte del ricorrente, incompatibili con la sua funzione, a tal punto che il Municipio avrebbe dovuto regolarmente incaricare un tecnico esterno per sopperire alle sue assenze (doc. HH ricorrente). Questo motivo come visto sopra è considerato lecito per una disdetta se l'inabilità al lavoro non è dovuta a una violazione dei doveri del datore di lavoro. Nel caso concreto è da determinare se si è in presenza di mobbing che in seguito avrebbe causato la malattia e le assenze del ricorrente, poi diventate motivo di disdetta e se tale comportamento di mobbing è stato tollerato dal datore di lavoro in violazione ai suoi obblighi dell'art. 328 CO. Si ritiene che il convenuto ha preso posizione in modo oggettivamente logico alle osservazioni dettagliate del ricorrente, apportando argomenti sensati e comprensibili riguardo ai vari episodi percepiti singolarmente e/o nell'insieme come mobbing da parte del ricorrente. Appare comprensibile il rifiuto di procedere ai richiesti adeguamenti salariali viste le varie e lunghe assenze per malattia del ricorrente, inoltre si ritiene che il convenuto, nonostante le assenze e la valutazione media 3, ha comunque aumentato lo stipendio del ricorrente, dando quindi parzialmente seguito alla sua richiesta. Per quanto riguarda in tal senso la presunta promessa del sindaco del 2014 si ritiene che il ricorrente non ha presentato allegati aventi valore probatorio, in quanto sebbene egli abbia presentato il doc. LL quale allegato, questo rappresenta una semplice dichiarazione di parte, non determinante. Inoltre si sottolinea che il Sindaco da solo non può

assumere impegni vincolanti, ma solo il Municipio in maniera congiunta può agire in tal senso (cfr. artt. 37 ss. Statuto del Comune di B.\_\_\_\_\_). Una responsabilità fondata sulla fiducia dell'ex Sindaco risp. del Municipio non può essere assunta in concreto, in quanto questa non è stata dimostrata in nessun modo. Infatti i presupposti per una responsabilità fondata sulla fiducia in casu non sono dati, in quanto per esempio il

- 31 - ricorrente non spiega quali azioni dispositive atte a confermare la sua fiducia riposta nella presunta dichiarazione dell'ex Sindaco avrebbe intrapreso o per esempio egli non può basarsi su tale responsabilità sulla fiducia in quanto, avendo egli lavorato per molti anni presso il Comune di N.\_\_\_\_\_, poteva sapere che un Sindaco da solo non può assumersi impegni in tal senso (la fiducia legittima è da negare anche a chi avrebbe dovuto riconoscere il vizio della responsabilità fondata sulla fiducia esercitando la dovuta diligenza, cfr. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich/St.Gallen 2020, n. marg. 654 ss., 676 ss.). L'assunzione del signor H.\_\_\_\_\_ in aprile 2017 dovuta alle lunghe assenze del ricorrente è giustificabile. Come anche la redistribuzione dei compiti nel corso del 2018 percepita dal ricorrente come "declassamento", dato che si sarebbe dovuto far fronte alle sue assenze e visto il suo ritardo nei collaudi gli si assegnavano solo tali pratiche perché vi ci si potesse concentrare meglio: risulta chiaro che il convenuto abbia dovuto organizzarsi di propria iniziativa così da poter evadere le pratiche e il lavoro, anzi risulta un comportamento bendisposto nei confronti del ricorrente. Comprensibile è anche che le tre settimane di vacanze nel 2018 siano state negate perché il ricorrente intendeva prenderle proprio al rientro dall'assenza per infortunio, in quanto così si sarebbe allungato il periodo già esteso di assenza del ricorrente. Inoltre che le vacanze si possano accorciare è una pratica legittima secondo la legge, per esempio l'art. 48 dell'Ordinanza sul personale (OPers; CSC 170.410) la regola. Logico appare anche che in seguito a delle lamentele di privati circa il suo operato il convenuto abbia riferito ciò al ricorrente (episodio delle fotografie su proprietà privata), ciò che tra l'altro il ricorrente in sede di replica conferma. Anche appare giustificata la segnalazione del sindaco alla Suva a luglio 2018, vista l'allora attestata capacità lavorativa del 40% (cfr. doc.

### **E. 3.2.2**

Secondo il ricorrente la disdetta sarebbe annullabile perché data senza oggettivi motivi. Si ritiene quanto segue.

#### **E. 3.2.2.1**

In sintesi il ricorrente ritiene che l'impiegato incaricato andrebbe trattato alla pari del personale nominato, quindi applicando l'art. 21 ROP (motivi oggettivi sufficienti in caso di disdetta ordinaria), per diversi motivi. In primo luogo l'art. 21 ROP rappresenterebbe un'ingiustificata disparità di trattamento verso il personale incaricato, l'articolo andrebbe corretto per via giurisprudenziale. Nella fattispecie un trattamento diverso sarebbe arbitrario visto l'impiego di diversi anni e sin dall'inizio al ricorrente sarebbe

- 36 - stato garantito un impiego duraturo. Sarebbe però una prassi corrente quella di nominare raramente un impiegato con statuto di "incaricato per una durata indeterminata". In secondo luogo il ricorrente cita gli artt. 6, 7,

#### **E. 3.2.2.2**

Il convenuto contesta l'argomento. Egli ritiene che l'art. 21 cpv. 3 ROP non preveda un'ingiustificata disparità di trattamento nei confronti del personale incaricato, anzi sarebbe

giustificata la differenza di norme di protezione tra nomina e incarico, il personale incaricato rimarrebbe comunque al beneficio del CO. L'art. 12 ROP prevedrebbe la possibilità di incarico anche per i rapporti di lavoro di durata indeterminata dove non si potrebbe garantire un impiego duraturo, il Comune non avrebbe l'obbligo di trasformarli in nomina. L'art. 13 ROP non sarebbe un obbligo. Il Municipio avrebbe ritenuto dopo tre anni di lavoro i requisiti di trasformazione non dati viste le lunghe e ripetute assenze che sarebbero già allora iniziate. Così agendo il Municipio non avrebbe ecceduto il suo

- 37 - potere di apprezzamento. Egli conclude dicendo che l'art. 21 ROP non sarebbe applicabile, anche se lo fosse, le assenze del ricorrente senza indicazione o tempistica per un impiego al 100%, come servirebbe al Municipio, renderebbero senz'altro giustificata la disdetta del contratto, perché motivo oggettivo riconosciuto.

### **E. 3.2.2.3**

Il ricorrente è secondo il ROP "incaricato" e non "nominato". La disdetta ordinaria ai sensi dell'art. 21 ROP che presuppone un motivo oggettivo sufficiente si applica solo ai dipendenti "nominati". In quanto nel caso di specie sussiste un valido motivo oggettivo di disdetta, come si vedrà in seguito, codesto Tribunale non si esprime sulla legalità del ROP. A titolo completivo si rimanda a quanto ritenuto dal Tribunale federale che ritiene che in ogni caso per la disdetta ordinaria di un rapporto di lavoro di diritto pubblico devono esserci motivi oggettivi o validi, anche se ciò non è esplicitamente sancito dalla legge sul personale (vedi art. 9 Cost., cfr. sentenza del Tribunale federale 8C\_687/2013 del 2 maggio 2014 consid. 5.3, sentenza del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 2018 8 del 19 novembre 2019 consid. 4.1; vedi anche sentenza 8C\_464/2018 del 18 dicembre 2018 consid. 5.2). In linea di principio, un licenziamento è oggettivamente giustificato se il mantenimento in servizio del dipendente in questione è contrario all'interesse pubblico, in particolare a quello del buon funzionamento dell'amministrazione. Sono sufficienti ragioni oggettive non imputabili al dipendente, come per esempio problemi di salute o incompetenza professionale. I problemi di salute sono chiari indizi di un'inadattitudine o di un'inidoneità esistente. Non è quindi oggettivamente insostenibile licenziare un dipendente che non è più idoneo al suo lavoro per motivi di salute e che non sarà in grado di riprendere o continuare il suo lavoro a lungo termine. Se la contestata risoluzione del rapporto di lavoro si basa sull'accertata inidoneità di salute del ricorrente, questo costituisce già un

- 38 - motivo ammissibile o valido (sentenza del Tribunale federale 8C\_687/2013 del 2 maggio 2014, consid. 5.3). Si ritiene quindi che le prolungate e ricorrenti assenze per malattia – 91,5 giorni nel 2018 per incidente e malattia (cfr. doc. 4 convenuto), 26 giorni per malattia nel 2019 (cfr. doc. 7 convenuto) e 101 giorni per malattia nel 2020 (cfr. doc. 8 convenuto) – nonché il fatto che non sembrava il ricorrente avrebbe ripreso (a tempo pieno) il suo lavoro, infine che il ricorrente aveva firmato un contratto con percentuale del 100% (cfr. doc. G ricorrente) ma per colpa delle assenze era inabile o parzialmente abile al lavoro, rappresentano motivi oggettivi per una disdetta. Non cambia niente al riguardo il fatto che il ricorrente abbia aumentato da novembre 2020 il suo carico di lavoro al 70%, in quanto il convenuto a ottobre 2020 aveva richiesto che aumentasse la sua percentuale lavorativa tornando al 100%, come previsto dal contratto di lavoro. Infatti è nell'interesse del buon funzionamento dell'amministrazione comunale, in particolare nel caso di un Comune piuttosto piccolo, poter contare su lavoratori che adempiono alle percentuali lavorative pattuite senza assentarsi per lunghi periodi e senza poter contare sul rientro in un momento preciso. Il convenuto aveva bisogno di una prestazione di lavoro costante de facto non è

stato il caso per ben tre anni (sentenza del Tribunale federale 8C\_87/2017 del 28 aprile 2017 consid. 5.4). Per quanto riguarda il mobbing si rimanda a quanto ritenuto sopra. I motivi oggettivi per una disdetta sono quindi in ogni caso dati e questa di conseguenza in ogni caso non è annullabile. Il ricorso in questo punto è da respingere.

### **E. 3.3**

È da determinare se la disdetta del rapporto di lavoro è stata espressa in tempo inopportuno come previsto dall'art. 336c CO.

- 39 -

#### **E. 3.3.1**

Il ricorrente richiama l'art. 336c cpv. 1 lett. b CO sottolineando che al momento della ricezione della disdetta scritta egli si sarebbe trovato nel sesto anno di servizio, per cui il periodo protetto sarebbe di 180 giorni e la disdetta, avvenuta durante il tempo inopportuno, sarebbe nulla e di nessun effetto. Egli osservava inoltre che l'incapacità lavorativa sarebbe da ricondurre alla grave negligenza colpevole del datore di lavoro per "mobbing", infatti sarebbe stato noto a tutti i funzionari comunali, che il ricorrente sarebbe stato assente per problemi causati da atteggiamenti dei superiori, quindi in generale in casi simili l'assenza per incapacità lavorativa non dovrebbe rientrare nel computo dell'art. 336c CO. Ad ogni caso tale computo sarebbe altresì sospeso durante il periodo delle ferie effettuate o conteggiate come tali quando il ricorrente sarebbe stato incapace al lavoro per malattia, cioè le vacanze decurtate relative al periodo d'incapacità lavorativa del 2020.

#### **E. 3.3.2**

Il convenuto sostiene che il ricorrente sarebbe stato ininterrottamente almeno parzialmente assente per malattia dal 17 marzo 2020 alla data del suo licenziamento, il periodo di assenza sarebbe quindi di 8 mesi e mezzo e i 180 giorni di periodo di protezione sarebbero pertanto ampiamente sorpassati e non avrebbe senso entrare nel merito dell'argomento, contestato, secondo il quale il computo del periodo di sospensione sarebbe sospeso dalle ferie. Il convenuto contesta che il ricorrente abbia subito mobbing (al Municipio non potrebbe essere rimproverato alcunché) né egli avrebbe mai preteso o segnalato ciò al datore di lavoro prima della disdetta. La disdetta sarebbe quindi valida.

#### **E. 3.3.3**

Secondo l'art. 336c cpv. 1 lett. b CO il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro allorché il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio.

- 40 - Secondo il cpv. 2 la disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel cpv. 1 è nulla. Come già ritenuto al punto 3.2.1.7. la disdetta in casu non è abusiva. Sulla base delle affermazioni del ricorrente, degli allegati inoltrati dal ricorrente (cfr. doc. KK) e del convenuto (cfr. doc. 8); il ricorrente durante l'anno 2020 è stato in malattia (depressione) in percentuale completa o parziale e in modo continuato dal 17 marzo 2020 al 30 novembre 2020. Quindi si ritiene che la malattia del ricorrente per depressione nel 2020 si è protratta in modo continuato sull'arco di più di 180 giorni, come ritenuto dal convenuto. Inoltre il ricorrente già nel 2019 ha iniziato il sesto anno di servizio, quindi al momento della disdetta egli si trovava nel settimo anno di servizio e non nel sesto come da egli sostenuto (cfr. doc.

C ricorrente). Ciononostante è decisivo che dal sesto anno di servizio in poi il periodo di divieto di disdetta previsto dalla legge è di 180 giorni (cfr. art. 336c cpv. 1 lett. b CO) e che il ricorrente a partire dal sesto anno di servizio è stato in malattia – parzialmente o totalmente – per più di 180 giorni consecutivi per la stessa malattia. Di conseguenza il ricorrente al momento della disdetta a fine novembre/inizio dicembre 2020 non godeva più della protezione garantita ai sensi dell'art. 336c cpv. 1 lett. b CO, in quanto questa era già terminata durante il mese di settembre 2020. Infatti, al termine del periodo di divieto di disdetta un licenziamento non è in linea di principio abusivo, anche se la malattia o le conseguenze dell'infortunio persistono (cfr. PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., art. 336c n. 6 e rimandi), anzi la disdetta per motivi di malattia è qui data per motivi oggettivi (vedi sopra cifra 3.2.2.3) Per quanto riguarda l'argomento del ricorrente che ad ogni caso i 180 giorni di periodo di divieto di disdetta sarebbero stati sospesi durante il periodo delle ferie effettuate o conteggiate come tali quando il ricorrente sarebbe stato incapace al lavoro per malattia in riferimento alle vacanze decurtate del 2020, tale argomento non è decisivo in casu, in quanto anche

- 41 - tenendo conto dell'intero periodo di vacanza annuale di diritto, cioè cinque settimane e cinque giorni, il periodo di malattia del ricorrente terminerebbe al più tardi verso la fine di ottobre 2020, e nemmeno così la disdetta del datore di lavoro avrebbe avuto luogo durante il periodo di divieto di disdetta ai sensi dell'art. 336c CO. Si ritiene quindi che la disdetta del contratto di lavoro da parte del convenuto non è stata espressa durante il periodo di divieto di disdetta ai sensi dell'art. 336c CO ed è quindi valida. Il ricorso in questo punto è respinto.

### **E. 3.4**

Infine è da determinare se la disdetta è annullabile perché la scadenza del termine di preavviso non sarebbe stata applicabile.

#### **E. 3.4.1**

Il ricorrente ritiene in sintesi che in data 30 novembre 2020 il convenuto lo avrebbe verbalmente informato di voler rendere esecutiva la risoluzione di disdetta, comunicandogli che avrebbe ricevuto per iscritto la disdetta. Egli ritiene che affinché una disdetta sia efficace, il destinatario dovrebbe riceverla o prenderne atto e/o in buona fede essere in condizione di conoscere il contenuto. Non sarebbero stati forniti dettagli/spiegazioni circa il contenuto della disdetta, né sarebbero stati spiegati i motivi, inoltre non sarebbe stato steso un protocollo e il ricorrente non avrebbe preso atto di nessun documento. La comunicazione del 30 novembre 2020 non integrerebbe tutti gli elementi di una valida notifica di disdetta per cui sarebbe priva di valenza giuridica – pure per quanto riguarda il computo del termine di preavviso inapplicabile, quindi a torto il convenuto sosterrrebbe che il termine di preavviso decorrerebbe dal mese di dicembre 2020 fino al 28 febbraio 2021. Egli cita poi l'art. 19 cpv. 3 ROP il quale prevede che la disdetta va inoltrata per iscritto, quindi non anche verbalmente. Di conseguenza farebbe solo stato la disdetta esercitata per iscritto e il termine di preavviso inizierebbe dal momento della disdetta scritta, essendo la notifica avvenuta il 2 dicembre 2020, il relativo computo

- 42 - inizierebbe da gennaio 2021 e scadrebbe il 31 marzo 2021, salvo eventuali prolungamenti. Di conseguenza il convenuto avrebbe pagato a torto lo stipendio del ricorrente fino al 28 febbraio 2021.

#### **E. 3.4.2**

Il convenuto prende atto che il ricorrente ammette che all'incontro del 30 novembre 2020 il convenuto gli abbia comunicato la sua intenzione di rescindere il rapporto di lavoro. I motivi gli sarebbero stati spiegati durante l'incontro e il ricorrente ne sarebbe stato al corrente. Si comunicerebbero i motivi per permettere a chi riceve la disdetta di eventualmente far valere i propri diritti in sede ricorsuale, avendo il ricorrente fatto proprio ciò, se ne potrebbe dedurre che egli sarebbe stato informato a sufficienza.

### **E. 3.4.3**

L'art. 19 cpv. 3 ROP statuisce che la disdetta va inoltrata per iscritto. Il ricorrente ha ricevuto in data 30 novembre 2020 la comunicazione verbale della disdetta e il 2 dicembre 2020 ha ricevuto la disdetta scritta ai sensi dell'art. 19 cpv. 3 ROP (cfr. doc. A ricorrente), la quale citava tre mesi come termine utile per la rescissione del rapporto di servizio e la quale fa stato per la decorrenza del termine di disdetta, come giustamente ritenuto dal ricorrente. Dato che la lettera di disdetta è stata inviata l'ultimo giorno del mese di novembre 2020, era inevitabile che questa pervenisse al ricorrente a dicembre. Quindi la disdetta ha avuto effetto per la fine del mese di dicembre 2020 e il termine disdetta inevitabilmente ha iniziato a decorrere dal 1° gennaio 2021. Secondo l'art. 19 cpv. 1 lett. c ROP il termine di disdetta dal terzo al settimo anno di servizio compresi è di tre mesi, quindi in caso esso decorrerebbe a partire dal 1° gennaio fino al 31 marzo 2021 come notato dal ricorrente. Ciononostante entrambe le parti – quindi sia il ricorrente che anche il convenuto nei suoi scritti del 30 novembre 2020 (cfr. doc. A ricorrente) e del 22 dicembre 2020 (cfr. doc. HH ricorrente) – trascurano il fatto che nel contratto di lavoro su incarico del 20 novembre 2015 (cfr. doc. 3 convenuto) per i termini di disdetta valgono gli artt. 335b e 335c CO. A

- 43 - questo titolo si sottolinea che l'art. 19 cpv. 4 ROP prevede che con il consenso di entrambe le parti si possono derogare i termini di disdetta stabiliti contrattualmente o previsti dal ROP; consenso ivi presente data la sottoscrizione del contratto di lavoro da entrambe le parti. In caso nessuna parte ha fatto valere motivi riconducibili a una disdetta immediata ai sensi dell'art. 22 ROP, quindi il rapporto di lavoro non poteva essere disdetto in ogni momento senza osservare i termini. Il CO è quindi valido. Il ricorrente richiede soltanto che si accerti che il termine di preavviso di tre mesi inizi il 1° gennaio e scada il 31 marzo 2021. Il qui applicabile art. 335c cpv. 1 CO prevede che dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi. Concretamente il termine di disdetta per il ricorrente, trovandosi nel settimo anno di servizio, è di due mesi. Di conseguenza, avendo ricevuto la disdetta il 2 dicembre 2020, il periodo di disdetta decorre dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021, come peraltro già ritenuto (per i motivi sbagliati) nello scritto del convenuto del 22 dicembre 2020 (doc. HH ricorrente). L'art. 19 cpv. 3 ROP non si esprime sul contenuto della disdetta da inoltrare per iscritto. Quindi la disdetta scritta del 30 novembre 2020 (cfr. doc. A ricorrente) – al contrario di quanto ritenuto dal ricorrente - è ritenuta sufficiente e avente valenza giuridica. Inoltre su richiesta del ricorrente (cfr. doc. CC ricorrente) i motivi della disdetta gli sono stati comunicati con scritto del 22 dicembre 2020 (cfr. doc. HH ricorrente). Il ricorso in questo punto è respinto. Si ritiene quindi che la disdetta del contratto di lavoro non è annullabile e il contratto di lavoro è terminato il 28 febbraio 2021.

- 44 - 4. Visto quanto suesposto il ricorso è interamente respinto. Ai sensi dell'art. 73 cpv. 1 LGA nella procedura di ricorso e nella procedura d'azione la parte soccombente deve di

regola assumersi le spese. Per controversie in materia di diritto del personale la prassi del Tribunale amministrativo prevede che fino a un valore litigioso di CHF 30'000.00 non vengano prelevate spese processuali. Nel caso in esame anche senza interposizione di un'azione e senza quantificazione della pretesa di risarcimento di indennità il ricorrente ha comunque chiesto un'indennità per disdetta abusiva di almeno sei mesi, quindi relazionata al suo stipendio percepito prima della disdetta, l'importo della controversia risulta superiore al valore litigioso sopracitato, per cui il ricorrente soccombente deve sostenere le spese processuali ai sensi dell'art. 78 cpv. 1 LGA (analogamente art. 114 CPC e contrario, cfr. sentenza del Tribunale amministrativo del Cantone dei Grigioni U 15 12 del 23 maggio 2017 consid. 6b e 6c). Si giustifica pertanto il prelievo di una tassa di Stato pari a CHF 1'000.00. Nonostante l'esito della controversia, vista la violazione del diritto di essere ascoltati nei confronti del ricorrente (cfr. art. 72 ROP e art. 29 cpv. 2 CF) le spese processuali vengono prelevate in ragione di metà ciascuno e il convenuto ha da rifondere al ricorrente a titolo di spese ripetibili un importo forfettario di CHF 2'500.00 (IVA inclusa, art. 78 cpv. 1 LGA). Al convenuto non sono assegnate ripetibili (art. 78 cpv. 2 LGA). III. Per questi motivi il Tribunale giudica: 1. Il ricorso è respinto. 2. Vengono prelevate le seguenti spese processuali: - una tassa di Stato di CHF 1'000.00 - e le spese di cancelleria di CHF 842.00 totale CHF 1'842.00

- 45 - Tali spese sono poste a carico di A. \_\_\_\_\_ e del Comune di B. \_\_\_\_\_ in ragione di un mezzo ciascuno. 3. Il Comune di B. \_\_\_\_\_ ha da corrispondere a A. \_\_\_\_\_ l'importo forfettario di CHF 2'500.-- (IVA inclusa) a titolo di ripetibili. 4. [Vie di diritto] 5. [Comunicazione]

## **E. 6**

convenuto) e quindi l'incompatibilità con altre attività fisiche che avrebbero potuto pregiudicare un rientro al lavoro. Legittimo è inoltre che il municipale responsabile UTC e i collaboratori dell'UTC facciano delle

- 32 - verifiche dell'operato UTC, si ritiene che qualsiasi posto di lavoro ha bisogno di puntuali verifiche a ragione di controllo o di miglioramento della propria qualità lavorativa. Per quanto riguarda le assenze del ricorrente per malattia o infortunio, queste sono un dato di fatto (doc. 4, 7, 8 convenuto). Per quanto riguarda la valutazione di 3 su 5 del ricorrente e i commenti apportati (doc. M ricorrente) dimostrano che il convenuto vedeva margine di miglioramento ma anche che fosse soddisfatto del suo lavoro, quindi il ricorrente non può imputare al convenuto l'assenza di critiche o di stima riguardo al suo lavoro. Inoltre il nuovo ufficio del ricorrente nell'archivio del Municipio risultava essere normale e decente e gli spostamenti in nuovi uffici leciti visti i bisogni scaturiti dalla pandemia covid (cfr. doc. Q e X ricorrente). Il ricorrente inoltre indica in modo generico che egli avrebbe segnalato al datore di lavoro la sua situazione di mobbing, pertanto non elenca quando, come e a chi avrebbe segnalato mobbing prima della disdetta. L'unico indizio in tal senso si trova nel documento "Estratto del diario lavorativo presso UTC – B. \_\_\_\_\_" redatto dal ricorrente (cfr. doc. J ricorrente), nel quale egli l'11 agosto 2020 spiega al Municipale responsabile UTC J. \_\_\_\_\_ e al Municipale L. \_\_\_\_\_ (i quali avevano chiesto della natura della sua malattia) che i suoi problemi non sarebbero fisici ed egli avrebbe "spiegato del mobbing di C. \_\_\_\_\_ e E. \_\_\_\_\_." In effetti il ricorrente si lamenta e cita spesso l'ex Sindaco C. \_\_\_\_\_, quest'ultimo era però presente nella legislatura 2015-2018 e poi solo fino a fine marzo 2019. Il municipale responsabile UTC E. \_\_\_\_\_ (vedi accaduto con le foto sopracitato) a partire dal 2019 non faceva più parte del Municipio. Le tensioni e controversie con queste due

persone che hanno lasciato il Municipio a fine 2018 e inizio 2019 non sono sufficienti per essere considerate come mobbing e quindi per essere considerate causali per le varie malattie del ricorrente e sicuramente non per la lunga malattia perdurante da marzo 2020. Si nota inoltre che in tale sede il ricorrente non ha né alluso, né riportato ai suoi superiori mobbing subito più recentemente.

- 33 - Valutando le vicende narrate dal ricorrente e il materiale a disposizione non si intravedono comportamenti sistematici, ostili, su un lungo periodo di tempo, con i quali egli sarebbe stato isolato, emarginato o addirittura escluso dal posto di lavoro. I singoli atti sopramenzionati presi singolarmente sono considerati come normale amministrazione e quindi sopportabili, ma anche l'insieme degli atti è da considerare come tale. Le vicende narrate rappresentavano controversie di lavoro ordinarie, ma non si può desumere mobbing. Le accuse mosse in questo senso dal ricorrente al convenuto non sono in caso sufficienti per giustificare mobbing nei confronti del ricorrente. Come conclusione intermedia si ritiene quindi che non essendoci stato mobbing, esso non può aver causato la malattia del ricorrente e di conseguenza la disdetta in questo caso non è abusiva. Riguardo alle assenze per malattia, risulta che il ricorrente è stato assente nell'anno 2018 per un totale di circa 787 ore tramutabili in 91,5 giorni (di cui 211 ore e circa 24,5 giorni per malattia e il resto per infortunio, cfr. doc. 4 convenuto), nel 2019 per un totale di 226 ore tramutabili in 26 giorni (cfr. doc. 7 convenuto) e nel 2020 per un totale di circa 870 ore tramutabili in 101 giorni (cfr. doc. 8 convenuto). Il totale complessivo delle assenze è quindi di 218,5 giorni sull'arco di tre anni, cifra piuttosto elevata. Come sopra ritenuto se la malattia influisce sulla capacità di lavoro del dipendente la malattia non è considerata un motivo abusivo di licenziamento, pertanto, la cessazione del rapporto di lavoro a causa di un'incapacità prolungata che si protrae oltre il periodo di protezione previsto dall'art. 336c del CO non è abusiva. In caso siamo di fronte a delle considerevoli assenze (anche in percentuale parziale), in particolare durante l'anno 2020, dovute a una malattia del ricorrente di natura psicologica (vedi anche doc. DD ricorrente). Questa ha portato nell'anno 2020 a partire dal 17 marzo 2020 fino al licenziamento del ricorrente a una continua e almeno in percentuale parziale assenza del ricorrente sul posto

- 34 - di lavoro e la quale sembrava ancora perdurare a tempo indeterminato (cfr. doc. 9 convenuto, doc. DD e KK ricorrente; vedi punto 3.2.2.3 sotto). Come conclusione intermedia si ritiene quindi che il licenziamento nemmeno in questo senso è da considerare abusivo. Il fatto che la richiesta del ricorrente di un aumento salariale non sia stata pienamente accolta non significa che questo fosse il vero motivo del licenziamento. Inoltre a titolo completivo si ritiene che dal fatto che la richiesta salariale sia stata fatta valere già a inizio 2018, poi a ottobre 2019 e ancora a inizio 2020 e questa sia stata parzialmente accolta già nei primi mesi del 2020, applicandola retroattivamente al 1° gennaio 2020 e dal fatto che il convenuto abbia licenziato il ricorrente poi solo molti mesi dopo a fine 2020, lascia presupporre che le richieste di adeguamento salariali non fossero il motivo del licenziamento. Si rimanda a quanto già sopra ritenuto senza approfondire in merito. Come conclusione intermedia si ritiene che il licenziamento nemmeno in questo senso è da considerare abusivo. Per quanto riguarda l'osservazione che il ricorrente al momento della disdetta avesse già una certa età e non si sarebbe cercata una soluzione alternativa, si ritiene che il convenuto non ha disdetto per motivi di età il contratto del ricorrente. Inoltre in caso l'assunzione presso il Comune non è stata nemmeno particolarmente lunga. Il datore di lavoro ha inoltre informato il ricorrente a inizio ottobre 2020 del fatto che doveva

aumentare la percentuale lavorativa, dalle lettere poi scritte dal ricorrente e dal fatto che durante la riunione del 19 novembre 2020 si fosse ancora discusso del grado lavorativo, fa intendere che ci fossero state delle discussioni chiarificatrici riguardo alle aspettative del datore di lavoro. Inoltre il datore di lavoro ha intrapreso abbastanza sforzi alternativi nei confronti del ricorrente cioè assumendo nuovo personale, accettando le sue proposte di suddivisione dei giorni di lavoro riguardo alla presenza parziale (cfr. doc. J ricorrente), nonché riorganizzando i compiti a lui destinati così da

- 35 - alleggerire il suo lavoro e permettergli di concentrarsi esclusivamente su certi incarti (sentenza del Tribunale federale 4A\_44/2021 del 2 giugno 2021 consid. 4.3.2). Infine si nota che il ricorrente, quale architetto, ha già posseduto uno studio di architettura e quindi aveva delle possibilità di lavoro alternative. Quindi anche in questo caso il licenziamento non è abusivo. Per quanto riguarda le tempistiche della disdetta e l'osservazione al riguardo del ricorrente che questa sarebbe stata improvvisa e immotivata si rimanda a quanto detto al punto 3.1. riguardo al diritto di essere sentito. Inoltre si ritiene che, secondo il ricorrente, egli avrebbe già saputo da inizio ottobre 2020 del rischio di licenziamento, quindi, anche se poi gli sarebbe sembrato che i municipali durante la riunione del 19 novembre 2020 fossero predisposti positivamente nei suoi confronti, egli non può pretendere che la disdetta sia stata improvvisa. La disdetta è poi stata motivata in data 22 dicembre 2020 (cfr. doc. HH ricorrente). Nemmeno per questo motivo la disdetta è da considerare abusiva. In conclusione la disdetta non è da considerare abusiva e come tale non è annullabile e non è da corrispondere un'indennità. Il ricorso in questo punto è da respingere.

## **E. 8**

cpv. 1 ROP (riguardanti la nomina) e artt. 12 e 14 ROP (riguardanti l'incarico). Prevedere un incarico di durata "indeterminata" (cfr. art. 14 ROP) apparrebbe in contraddizione con la designazione di un "incarico" prevista dall'art. 12 ROP, che ritiene l'incarico, per definizione, di durata "determinata". Si sarebbe dovuto procedere con un concorso dopo un anno. In terzo luogo il ricorrente al più tardi nel 2017-2018 dopo tre anni di assunzione, avrebbe acquisito l'esperienza necessaria per compensare i requisiti "mancanti" per la nomina (egli avrebbe già lavorato come tecnico comunale per il Comune di N.\_\_\_\_\_ dal 1991 al 2014, cfr. doc. O ricorrente). Il Municipio dopo tre anni non avrebbe proceduto al pubblico concorso e nemmeno alla trasformazione in nomina a causa delle "lunghe e ripetute assenze" (cfr. art. 13 ROP), ma non risulterebbero particolari assenze nel 2017. Per l'indennità il ricorrente richiama poi l'art. 23 ROP, ritenendo un'indennità di tre mesi da riconoscere, qualora non dovesse essere ammessa un'indennità superiore (vedi la richiesta "eventualiter" del petito).

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