

## **TI\_GERICHTE 52.1997.2 vom 21. Februar 1997**

TI Tribunale d'appello, 1997-02-21, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.1997.2](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.1997.2)

FR: TI\_GERICHTE 52.1997.2 du 21 février 1997

IT: TI\_GERICHTE 52.1997.2 del 21 febbraio 1997

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

LOC). La disdetta data durante il periodo di prova può essere motivata anche soltanto con l'insoddisfazione del datore di lavoro per le prestazioni di lavoro fornite dal dipendente. Non è in particolare richiesta l'esistenza di gravi motivi.

#### **E. 2.2**

In concreto, \_\_\_\_\_ è stato assunto dal comune di \_\_\_\_\_ come segretario comunale a far tempo dal il 1. febbraio 1994. Essendo di nuova nomina, il suo statuto era quello di dipendente in prova. Non essendo in possesso del certificato di abilitazione richiesto dalla legge, il ricorrente avrebbe dovuto procurarsi il titolo di studio al più tardi entro il 1. febbraio 1996, pena la decadenza dalla carica (art. 143 cpv. 2 LOC). Ciò non è avvenuto. V'è quindi da chiedersi se il ricorrente non sia già di per sé da considerare decaduto dalla carica (cfr. STA 26.6.91 in re comune di \_\_\_\_\_ = RDAT 1992 I N 3). La questione va risolta negativamente, poiché l'atto di nomina stabiliva che il periodo di prova sarebbe stato rinnovato di anno in anno sino al conseguimento del certificato di abilitazione; disposizione, questa, che, pur ponendosi in contrasto con l'art. 143 cpv. 3 LOC, permetterebbe comunque al ricorrente di sottrarsi alle conseguenze decadenziali sancite dalla legge, invocando con successo il principio della buona fede, in quanto riferito alla tutela della fiducia riposta nelle assicurazioni dategli dall'autorità. Ammesso che il ricorrente non sia decaduto dalla carica ope legis, si deve comunque ritenere che la mancanza dell'attestato richiesto dall'art. 143 cpv. 1 LOC gli abbia impedito di consolidare il rapporto d'impiego, ponendo termine al periodo di prova. Per i segretari comunali privi di tale titolo di studio, la condizione di precariato prende infatti fine soltanto con il conseguimento del certificato richiesto dalla legge. Vero è che l'autorità di nomina non può prorogare indefinitamente il periodo di prova. A maggior ragione tale possibilità dev'essere esclusa nel caso dei segretari comunali, per i quali l'art. 143 cpv. 3 LOC fissa esplicitamente un periodo di prova massimo di due anni. L'inosservanza del limite temporale sancito dalla norma suddetta per il periodo di prova non determina tuttavia il consolidamento del rapporto d'impiego dei segretari comunali privi dell'attestato. Semmai determina la decadenza dalla carica. Il posto da essi occupato non diventa comunque stabile sintanto che non conseguono il titolo di studio che la legge pone come requisito per la nomina. Accertato che nell'ipotesi più favorevole al ricorrente il suo rapporto d'impiego è rimasto quello di un dipendente in prova, la disdetta andrebbe di per sé confermata già perché è stata pronunciata durante il periodo di collaudo e di verifica delle attitudini a causa dell'insufficienza delle prestazioni lavorative fornite. 3. Per motivi sui quali non occorre qui indagare, il

municipio ha tuttavia disdetto il rapporto d'impiego fondandosi sulle disposizioni che regolano la conferma in carica dei dipendenti alla scadenza del periodo amministrativo. 3.1. Giusta l'art. 127 LOC, il periodo di nomina dei dipendenti comunali scade sei mesi dopo le elezioni comunali. La riconferma è presunta se entro quattro mesi dalle elezioni il municipio non comunica al dipendente di non confermarlo in carica, precisando i motivi. In ogni caso, soggiunge l'art. 127 cpv. 2 LOC, devono essere rispettati i termini di disdetta dell'art. 132 LOC. La mancata conferma, conclude il capoverso seguente, può avvenire solo per giustificati motivi. I primi due capoversi della norma in esame regolano: (a) la scadenza generale del periodo di nomina dei dipendenti comunali (sei mesi dopo le elezioni), (b) il termine massimo per notificare la disdetta e prevenire la riconferma tacita (entro quattro mesi dalle elezioni comunali) e (c) il termine di disdetta in quanto tale (tre mesi o più se così prevede il regolamento comunale; cfr. art. 132 LOC). Dalla reciproca interazione di questi termini discende che i dipendenti ai quali viene notificata la disdetta del rapporto di lavoro dopo la scadenza del terzo mese dalle elezioni comunali ed i dipendenti per i quali il regolamento comunale prevede un termine di disdetta più lungo di tre mesi rimangono in carica anche oltre la scadenza generale del periodo di nomina (sei mesi dalle elezioni comunali). L'incongruenza, dettata dalla preoccupazione di dare ai dipendenti il tempo di cercarsi un altro posto di lavoro senza rimanere temporaneamente disoccupati, è soltanto apparente. Non permette in particolare di concludere che questi dipendenti vengano confermati in carica per un ulteriore periodo amministrativo. Per impedire la conferma in carica è sufficiente che la disdetta pervenga al dipendente prima della scadenza del termine di quattro mesi dalle elezioni comunali. 3.2. In concreto, il ricorrente eccepisce anzitutto la tempestività della mancata conferma. Richiamandosi alle indicazioni date dal municipio circa la cessazione effettiva del rapporto di lavoro (fine novembre 1996), \_\_\_\_\_ reputa che la disdetta sia tardiva. A torto, poiché determinante per la tempestività della decisione di mancata conferma è il termine di quattro mesi dalle elezioni comunali. Termine che il municipio ha pienamente rispettato, avendo notificato al ricorrente la mancata conferma il 28 agosto 1996, ovvero esattamente quattro mesi dopo le elezioni comunali del 28 aprile dell'anno scorso. Conforme al termine di disdetta di tre mesi fissato dall'art. 132 LOC è pure l'indicazione della data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro. 3.3. La mancata conferma non deve necessariamente essere ricondotta ad una violazione dei doveri di servizio. Non presuppone una colpa del dipendente. Basta che sia sorretta da ragioni oggettive e sostenibili. A torto rimprovera pertanto il ricorrente al municipio di non aver esperito un'inchiesta disciplinare. Gli addebiti che l'autorità comunale muove al ricorrente prescindono da qualsiasi valutazione soggettiva. Fanno completa astrazione da qualsiasi ipotesi di violazione dei doveri di servizio. Considerano unicamente l'insufficienza oggettiva delle prestazioni lavorative fornite dal ricorrente. Anche da questo profilo, il provvedimento regge perfettamente alla critica dell'insorgente. 3.4. Resta quindi soltanto da verificare se i rimproveri mossi dall'autorità comunale al ricorrente siano tali da giustificare la mancata conferma. Orbene, anche da questo punto di vista il provvedimento non presta il fianco a critiche. Il ricorrente è in effetti stato ripetutamente richiamato a migliorare la qualità delle proprie prestazioni lavorative, insufficiente dal profilo dell'ordine e della precisione. Tanto il precedente municipio, quanto il nuovo erano insoddisfatti del lavoro svolto dal ricorrente al quale hanno ripetutamente rimproverato di non registrare la corrispondenza, di non tenere uno scadenario, di non tenere ordine negli uffici, di accumulare ingiustificati ritardi nell'evasione delle pratiche, di lavorare in modo dispersivo ed irrazionale: in poche parole, di non essere all'altezza dei compiti affidatigli. Ora, tutti

questi rimproveri, sulla cui attendibilità non esistono dubbi e sui quali è stata data al ricorrente la facoltà di prendere posizione, costituiscono un motivo più che sufficiente per non confermare in carica il segretario comunale. Invano censura l'insorgente la disdetta richiamandosi al principio di proporzionalità. La decisione di non confermare in carica un dipendente, che manifestamente non è in grado di svolgere correttamente il proprio lavoro, non procede di certo da un esercizio abusivo del potere discrezionale che la legge conferisce al municipio in ordine alla valutazione della sufficienza delle prestazioni lavorative fornite dal dipendente. La pubblica amministrazione non può permettersi il lusso di mantenere al proprio servizio dipendenti che non sono all'altezza dei compiti loro affidati. 4. Così stando le cose, il ricorso va senz'altro respinto. Per questi motivi, visti gli art. 127, 132, 143 LOC, 3, 18, 28, 60, 61 PAmm, dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è respinto. 2. Le spese e la tassa di giustizia di fr. 900.-- sono a carico del ricorrente. 3. Intimazione a: \_\_\_\_\_

Per il Tribunale cantonale amministrativo Il  
presidente Il segretario

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