

## **TI\_GERICHTE 52.2000.32 vom 17. April 2000**

TI Tribunale d'appello, 2000-04-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2000.32](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2000.32)

FR: TI\_GERICHTE 52.2000.32 du 17 avril 2000

IT: TI\_GERICHTE 52.2000.32 del 17 aprile 2000

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 26**

PAmM. 3.1.4. L'amministrato può chiedere all'autorità di riconsiderare una decisione cresciuta in giudicato formale. L'autorità è tenuta a dar seguito alla richiesta se dopo la decisione le circostanze si sono modificate in misura considerevole o se l'istante invoca fatti o prove che al momento in cui la decisione è stata adottata non conosceva o non aveva motivo di invocare (Borghi/Corti, op. cit., ad art. 35 PAmM. N. 2 b). Se l'autorità si rifiuta di entrare nel merito della domanda di riesame, il richiedente può soltanto contestare la legittimità del rifiuto. Se l'autorità entra invece nel merito della domanda di riesame, la decisione che ne scaturisce è impugnabile nella stessa misura in cui era dato ricorso contro la decisione riveduta (Imboden Rhinow, Schweiz. Verwaltungs-rechtsprechung, V. ed., N. 41 B IX). La decisione che si limita a confermare il precedente provvedimento, senza riesaminarlo sulla base degli elementi adottati dall'istante, deve ad ogni modo essere considerata alla stregua di un semplice rifiuto di dar seguito alla domanda di riconsiderazione.

3.1.5. Avvalendosi dei servizi del \_\_\_\_\_, il 27 luglio 1999 l'insorgente ha chiesto al \_\_\_\_\_ di riesaminare la decisione di assunzione, riconoscendole, con effetto retroattivo, una classe di stipendio superiore, che tenesse debitamente conto anche dell'esperienza da lei acquisita tra il 1977 ed il 1985 nel settore della ristorazione. Con decisione 5 agosto 1999, priva dell'indicazione dei rimedi di diritto, la delegazione del consorzio qui resistente ha respinto la domanda, ritenendo che non fossero date le premesse per rivedere la retribuzione fissata in sede di assunzione. Anziché contestare tale provvedimento, la ricorrente ha inoltrato una nuova domanda di riesame. Con decisione 14 settembre 1999, pure sprovvista dell'indicazione prescritta dall'art. 26 PAmM, la delegazione consortile si è in sostanza limitata a confermare la precedente determinazione. \_\_\_\_\_ è insorta contro il rifiuto della delegazione consortile di rivedere lo stipendio soltanto il 10 ottobre 1999, ovvero a distanza di oltre due mesi dalla notifica della prima, determinante, decisione. Orbene, nelle circostanze concrete, si deve ritenere che le decisioni con cui la delegazione consortile ha respinto la domanda di riesame fossero diventate inoppugnabili, in quanto cresciute in giudicato formale, anche se prive dell'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso. Un sindacato, ovvero un'organizzazione specializzata nella tutela dei diritti dei lavoratori, non può in effetti ignorare l'ordinamento al quale soggiacciono i rapporti d'impiego dei pubblici dipendenti. Esso deve, in particolare, sapere che i diritti e gli obblighi di questa categoria di lavoratori sono definiti mediante decisione unilaterale del datore di lavoro, fondata sulla legge ed impugnabile secondo le regole della giurisdizione amministrativa. Deve quindi conoscere i mezzi ed i

termini di ricorso o almeno informarsi al riguardo con la necessaria sollecitudine. Condizioni, queste, che nel caso in esame non sono soddisfatte. A giusta ragione il Consiglio di Stato ha quindi respinto, siccome tardive, le contestazioni riferite alla retribuzione che l'insorgente aveva sollevato nell'ambito del ricorso inoltrato contro la disdetta del rapporto d'impiego. Invano contesta quest'ultima le deduzioni del Governo, asserendo che la decisione è stata trattata da un collaboratore del sindacato privo di conoscenze giuridiche. La circostanza è irrilevante. Il \_\_\_\_\_, al quale la ricorrente si era affidata, è una persona giuridica. In tale veste non può per principio sottrarsi alla responsabilità che incombe alle persone giuridiche per gli atti e le omissioni dei loro dipendenti. Nella misura in cui contesta il rigetto in ordine dell'impugnativa inoltrata contro il rifiuto della delegazione consortile di rivedere la classe di stipendio assegnata alla ricorrente in sede di assunzione, il giudizio governativo va quindi confermato siccome immune da violazioni del diritto.

3.2. Disdetta

3.2.1. Giusta l'art. 7 ROD per tutti i dipendenti di nuova nomina, il primo anno è considerato periodo di prova. Il rapporto d'impiego può essere disdetto per la fine di un mese con 30 giorni di preavviso. Al pari di qualsiasi decisione amministrativa, anche la decisione di rescindere il rapporto d'impiego per prova insoddisfacente deve essere motivata. Non essendo dichiarato definitivo il provvedimento è inoltre impugnabile. In linea di massima, il dipendente può contestare la valutazione operata dal datore di lavoro in merito alla sufficienza delle prestazioni lavorative fornite. Da questo profilo, al datore di lavoro va comunque riconosciuto un margine d'apprezzamento estremamente vasto. Considerate le finalità del periodo di prova, il metro di giudizio deve essere ben più esteso di quello applicabile in caso di disdetta ordinaria o di mancata conferma (DTF 120 Ib 135; 108 Ib 209 seg.). Censurabili da parte dell'autorità di ricorso sono soltanto le valutazioni manifestamente insostenibili, integranti gli estremi di una violazione del diritto sotto il profilo dell'abuso di potere.

3.2.2. Secondo la ricorrente, la disdetta sarebbe abusiva siccome conseguente alle rivendicazioni salariali avanzate nei confronti del consorzio. Si tratterebbe, in altri termini di una ritorsione. L'art. 336 cpv. 1 lett. d CO, applicabile ai rapporti di lavoro retti dal diritto privato, ma esprimente un principio di portata generale, al quale ci si può ispirare anche nell'ambito dei rapporti di pubblico impiego, considera in effetti abusiva la disdetta in conseguenza di pretese derivanti dal rapporto di lavoro fatte valere dal dipendente. Impregiudicata l'applicabilità di questa disposizione al periodo di prova (Brand e coautori, Der Einzelarbeitsvertrag im OR, ad art. 335 b N. 1), nell'evenienza concreta, l'istruttoria esperita da questo tribunale ha chiaramente dimostrato che la disdetta non è stata data a seguito delle rivendicazioni salariali fatte valere dalla ricorrente, bensì in considerazione del clima di tensione che era venuto a crearsi nei rapporti con le colleghe e con il cuoco, suo superiore diretto. Le deposizioni rese dai testi sentiti non lasciano spazio a dubbi. Anche se data in concomitanza con le rivendicazioni salariali avanzate dall'insorgente, nella disdetta non sono pertanto ravvisabili gli estremi di un abuso del potere d'apprezzamento che la legge riserva al datore in ordine alla valutazione dell'adeguatezza delle prestazioni lavorative fornite dal dipendente in prova. Il ricorso va quindi respinto anche nella misura in cui è rivolto contro la disdetta.

4. La tassa di giustizia segue la soccombenza. Per questi motivi, visti gli art. 38 LCCom; 208 LOC; 3, 18, 26, 28, 60, 61, PAmM; dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 600.-- è a carico della 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.