

## **TI\_GERICHTE 52.2003.88 vom 2. Juli 2003**

TI Tribunale d'appello, 2003-07-02, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2003.88](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2003.88)

FR: TI\_GERICHTE 52.2003.88 du 2 juillet 2003

IT: TI\_GERICHTE 52.2003.88 del 2 luglio 2003

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 21**

marzo 2002, prodotto dal ricorrente (art. 18 PAmm). Le prove da questi richieste, in particolare l'incarto penale, non appaiono invero atte a procurare a questo tribunale la conoscenza di ulteriori fatti rilevanti per il giudizio (art. 18 PAmm). I fatti sono sostanzialmente pacifici. La contestazione verte essenzialmente sulla loro valutazione. 2. 2.1. Giusta l'art. 60 cpv. 1 LOrd, l'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi. È considerata giustificato motivo, precisa l'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd, qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti. La disdetta amministrativa, a differenza della destituzione, non ha alcuna valenza afflittiva. Non è una sanzione disciplinare. È un semplice provvedimento di natura amministrativa, che pone termine al rapporto d'impiego. Essa non presuppone in particolare un comportamento colpevole da parte del dipendente. Non dipende dalla violazione di doveri di servizio. Può essere giustificata anche da motivi imputabili al datore di lavoro. È sufficiente che subentrino circostanze tali da far apparire ragionevolmente inesigibile la continuazione del rapporto d'impiego da parte di quest'ultimo. La norma riserva all'autorità di nomina un margine discrezionale relativamente ampio, che l'autorità di ricorso può censurare unicamente nella misura in cui integra gli estremi di una violazione del diritto, segnatamente sotto il profilo dell'abuso d'apprezzamento (art. 61 cpv. 1 PAmm). Ipotesi, questa, che si verifica quando l'apprezzamento è esercitato in spregio dei principi fondamentali del diritto, quali l'uguaglianza davanti alla legge, la legalità, la proporzionalità, la sicurezza del diritto e la buona fede (DTF 119 Ib 452, 104 Ia 206; R DAT 1995 I n. 14; M. Borghi / G. Corti, Compendio di procedura amministrativa ticinese, ad art. 61 PAmm; A. Scolari, Diritto amministrativo, II. ed., parte generale, n. 413). Censurabili, in particolare, sono decisioni di licenziamento che procedono da considerazioni estranee alla materia, che si fondano su argomenti contrari alla logica o che appaiono altrimenti insostenibili. La protezione contro il licenziamento, assicurata dalla LOrd ai dipendenti nominati, è quindi limitata all'arbitrio. Essa è inoltre relativa, poiché l'autorità di ricorso non può comunque annullare la disdetta, ma può soltanto dichiararla ingiustificata, riconoscendo un'indennità al dipendente licenziato a torto (art. 67 cpv. 2 LOrd, 69 cpv. 2 PAmm). Decidere secondo apprezzamento non significa comunque decidere come pare e piace. L'autorità di nomina è vincolata ai criteri che scaturiscono dal senso e dagli scopi della norma applicabile, così com'è legata ai

principi generali del diritto. Essa deve accertare tutti gli elementi di fatto suscettibili di determinare o di influenzare la decisione che è chiamata a rendere. Deve comparare accuratamente gli interessi contrapposti ed attenersi, nell'esercizio di tale potere, ai principi fondamentali del diritto. Nel controllo dell'apprezzamento, l'autorità di ricorso deve, dal canto suo, limitarsi a rilevare l'eventuale esistenza di un abuso, evitando in particolare di sostituire il suo apprezzamento a quello dell'istanza inferiore. 2.2. L'art. 22 LOrd impone ai dipendenti di agire in conformità delle leggi e degli interessi dello Stato (cpv. 1), svolgendo coscienziosamente i compiti loro affidati (cpv. 2 ). Il dipendente, soggiunge l'art. 23 cpv. 1 LOrd, deve dimostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla funzione pubblica e tenere un comportamento corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa, sia nella vita privata. Azioni contrarie agli interessi dello Stato, rispettivamente comportamenti scorretti o indecorosi nell'esercizio delle funzioni o nella vita privata minano la fiducia riposta nei dipendenti dall'autorità di nomina e pregiudicano l'immagine della pubblica amministrazione. Possono dunque giustificare la disdetta del rapporto d'impiego. 3. Nel caso concreto, il ricorrente è stato condannato ad una pena di 15 giorni di detenzione, sospesa condizionalmente, per due reati commessi intenzionalmente, uno nell'esercizio delle sue funzioni, l'altro in ambito privato. La violazione del segreto d'ufficio, commessa nell'ambito del rapporto particolare che il ricorrente intratteneva con un'informatrice della polizia, costituisce un reato di una certa gravità. La relazione confidenziale che s'era instaurata tra il commissario \_\_\_\_\_ e la sua informatrice ha sicuramente propiziato l'infrazione. La rende comprensibile, ma non la giustifica. Poco importa che non abbia pregiudicato concretamente gli interessi dello Stato. Essa rimane pur sempre un atto contrario alle leggi ed agli interessi dello Stato, che come tale mina la fiducia riposta nel ricorrente dai suoi superiori e pregiudica l'immagine pubblica della polizia. Se il ricorrente avesse commesso soltanto questo reato si potrebbe al limite anche considerare sproporzionata la disdetta. Il commissario \_\_\_\_\_ si è tuttavia reso colpevole anche del reato di pornografia, visionando, assieme ad altri, videocassette dal contenuto repellente. Questo secondo reato, cumulato con il primo, è atto a sgretolare irrimediabilmente la fiducia, su cui deve fondarsi il rapporto d'impiego. Esso è inoltre atto a ledere gravemente l'immagine pubblica dell'amministrazione, recentemente offuscata dal comportamento di numerosi funzionari, che sono venuti meno ai doveri di servizio, macchiandosi di reati. Anche se commesso al di fuori dell'esercizio delle sue funzioni, il reato appare grave se si considerano gli sforzi profusi dalla polizia per combattere la pornografia e se si tiene conto che è stato commesso in correttezza con la stessa informatrice alla quale aveva rivelato informazioni protette dal segreto d'ufficio. Circostanza, questa, che fa apparire quantomeno impropria, se non addirittura potenzialmente pericolosa per gli interessi dello Stato, la discutibile relazione che il ricorrente intratteneva con questa persona. Considerate nel loro insieme, queste violazioni della legge permettono di escludere che si possa ragionevolmente esigere dall'autorità di continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione disponibile nell'ambito dei posti vacanti. Di conseguenza, si deve pure negare che il controverso licenziamento costituisca un provvedimento insostenibile, in quanto procedente da un esercizio abusivo del potere d'apprezzamento conferito all'autorità dall'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd. Ritenendo irrimediabilmente compromesso il rapporto di fiducia, che deve necessariamente sussistere in qualsiasi rapporto di lavoro, l'autorità non ha abusato del margine discrezionale conferitole da tale norma. Attribuendo all'esigenza di salvaguardare l'immagine pubblica dell'amministrazione un peso superiore a quello dato alle pur ottime qualifiche del

ricorrente, il Consiglio di Stato non ha ponderato in modo insostenibile gli interessi contrapposti. La disdetta, nelle circostanze concrete, costituisce al massimo un provvedimento opinabile. Il fatto che l'autorità avrebbe anche potuto limitarsi a punire disciplinarmente il ricorrente e che una simile misura sarebbe forse stata preferibile, non permette di ravvisare nella rescissione del rapporto d'impiego un provvedimento lesivo dei principi fondamentali del diritto. Invano si richiama il ricorrente ad un altro caso di violazione del segreto d'ufficio, commessa da un funzionario di polizia a favore di un giudice, che nel frattempo è stato destituito. Il caso, sufficientemente noto a questo tribunale, è comunque diverso, già per il fatto che quel funzionario, rimasto al servizio dello Stato, non si è macchiato anche del reato di pornografia. Non può quindi essere invocato a favore del ricorrente per motivi di parità di trattamento. Né giova alla causa del ricorrente la rinuncia dell'autorità a sospenderlo dal servizio durante l'inchiesta disciplinare, aperta parallelamente a quella disciplinare. La sospensione dalla funzione durante il procedimento disciplinare è un provvedimento cautelare rimesso all'apprezzamento dell'autorità, che è tenuta a valutare sommariamente le esigenze dell'amministrazione e dell'inchiesta (art. 38 LOrd). La valutazione di tali esigenze, operata in quest'ambito, non vincola l'autorità nell'ambito del successivo giudizio di merito. Non può dunque pregiudicare la decisione sulla continuazione del rapporto d'impiego, che l'autorità è chiamata a rendere dopo una condanna penale. La condanna costituisce un fatto che può senz'altro giustificare una diversa valutazione delle esigenze dell'amministrazione. Nemmeno la natura sussidiaria della disdetta rispetto al trasferimento ad un'altra funzione permette di giungere a conclusioni più favorevoli al ricorrente. Per contestare con successo il licenziamento da questo profilo occorre in effetti che il rapporto di fiducia non sia irrimediabilmente compromesso e che nell'ambito dei posti vacanti sia disponibile un posto confacente alle attitudini del dipendente. Presupposti, questi, che in concreto non si realizzano. 4. Sulla scorta delle considerazioni che precedono, il ricorso va respinto. La tassa di giustizia è posta a carico del ricorrente secondo soccombenza. Per questi motivi, visti gli art. 38, 60, 67, 68 LOrd; 3, 18, 28, 60 61 PAmm; dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 800.- è 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.