

## **TI\_GERICHTE 52.2010.238 vom 8. Februar 2013**

TI Tribunale d'appello, 2013-02-08, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2010.238](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2010.238)

FR: TI\_GERICHTE 52.2010.238 du 8 février 2013

IT: TI\_GERICHTE 52.2010.238 del 8 febbraio 2013

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

compresa (cfr. i casi " \_\_\_\_\_", sfociati nel richiamo scritto del 13 settembre 2006, doc. 31 citato in precedenza). In questi frangenti, per prassi si procedeva ad un confronto tra il collocatore, l'utente scontento e un superiore dell'ufficio, al fine di dirimere la contesa. L'insorgente invece, ricevuta la lettera di reclamo, la contestava immediatamente rendendosi spesso indisponibile per un colloquio chiarificatore. In diverse occasioni, riferisce ancora il caposede dell'URC, ha dovuto gestire questi reclami in prima persona e le reazioni di RI 1 sono state, citiamo, " di rabbia, contrarietà e di poca collaborazione " (verbale di audizione del teste TE 4, ibidem). - I dissapori con RI 1 hanno in sostanza riguardato tutti i suoi superiori (la richiesta di disdetta è stata presentata congiuntamente dal capo \_\_\_\_\_, dal caposede dell'URC di \_\_\_\_\_, dall'aggiunto e sostituto caposede dell'URC di \_\_\_\_\_ e dal collocatore professionale capogruppo; doc. 40bis), compresi quelli precedentemente in servizio ( \_\_\_\_\_, a suo tempo capo dell'Ufficio di collocamento; doc. 31 e 33) e quelli che nemmeno lavoravano a contatto diretto con la ricorrente ( \_\_\_\_\_). Circostanza, questa, di cui si è peraltro avuta conferma in fase istruttoria. Secondo quanto riferito in aula da TE 6, che per la durata di sette anni e sino alla conclusione del rapporto di lavoro ha lavorato fianco a fianco con RI 1 all'interno del medesimo gruppo, quest'ultima non faceva mistero della sua avversione verso i superiori, per i quali nutriva delle spiccate antipatie. La ricorrente - afferma la teste - ha avuto rapporti assolutamente conflittuali con tutti i capogruppo succeduti nel tempo ( \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_), nel senso che non riconosceva apertamente la loro autorità e le loro direttive. Diceva spesso che per sistemare le cose si sarebbe rivolta a \_\_\_\_\_ (cioè alle alte sfere), all'avvocato, ecc. La reticenza nella collaborazione è dimostrata anche, tra l'altro, dalla mancata sottoscrizione del questionario " qualifica del rendimento e del comportamento per tutti i funzionari " (cfr. doc. 15, prodotto dalla Sezione delle risorse umane). Interrogato al riguardo, TE 5 ha riferito di ricordarsi in particolare della ricorrente perché è stata l'unica dipendente ad essersi rifiutata di controfirmare il questionario di qualifica. Il capo \_\_\_\_\_ ha percepito questo atteggiamento come una dimostrazione di non entrata in materia e di non considerazione dei superiori (verbale di audizione 23 ottobre 2012 di TE 5). In sede conclusiva, RI 1 ha dal canto suo annotato di essersi rifiutata di controfirmare il questionario di qualifica poiché non ne condivideva i contenuti, senza che le percezioni che TE 5 possa aver avuto da questo rifiuto possano in qualche modo avere un'influenza ai fini di causa. Quest'ultima considerazione è sostanzialmente corretta. Va tuttavia rilevato che il disappunto manifestato dalla ricorrente in quest'occasione, che ha restituito il formulario di qualifica senza osservazioni e senza averlo firmato (cfr. doc. 16 prodotto dalla Sezione delle risorse umane), non può essere letto diversamente che come una ennesima mancanza di accettazione di qualsivoglia critica. - Ben documentata risulta infatti l'assoluta intolleranza verso i rimproveri. A seguito dei

giudizi negativi sul suo operato contenuti nella richiesta di avvio della procedura di disdetta del 22 febbraio 2008, la ricorrente ha dapprima sporto querela per i reati di diffamazione e ingiuria (20 maggio 2008) e quindi, dopo il relativo decreto di non luogo a procedere, presentato istanza di promozione dell'accusa (4 giugno 2008) nei confronti di TE 5, TE 4, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, respinta dalla camera dei ricorsi penali del Tribunale d'appello il 1° settembre seguente. Indipendentemente dal fondamento o meno delle critiche mosse nei confronti di RI 1, la sua reazione a rimproveri, intesi esclusivamente come critiche comunque circoscritte all'ambito professionale (trattasi della descrizione dell'atteggiamento assunto, sul posto di lavoro, dalla ricorrente nella gestione di un utente e nei confronti dei suoi colleghi e dei suoi superiori; le critiche riguardano dunque le sue capacità lavorative ed il suo rendimento professionale, non rappresentano un attacco alla sua dignità personale) non è certamente propria di un rapporto lavorativo contraddistinto da relazioni interpersonali normali (in casu tra subordinata e superiori) che possano durare nel tempo. Con tali iniziative, intraprese peraltro quando la disdetta non era ancora stata pronunciata (16 settembre 2008), ma soltanto prospettata, la ricorrente ha annientato le residue possibilità che ancora sussistevano per giungere ad una conciliazione.

- Gli atti di causa e l'istruttoria esperita da questo Tribunale mostrano una persistente indisposizione di RI 1 a dialogare con i propri superiori ed a confrontarsi in modo collaborativo di fronte alle loro richieste di spiegazioni. Basti pensare al richiamo del 13 settembre 2006 (doc. 31 prodotto dalla Sezione delle risorse umane), segnatamente all'invito a presentare una proposta per migliorare il suo modo di interagire con gli altri o, più in generale, per evitare che situazioni come quelle accadute nel 2006 (richieste di cambio consulente; cfr. doc. 6 della Sezione del lavoro) non avessero più a ripetersi, al quale RI 1 non ha mai dato seguito. Parimenti, benché sollecitata a più riprese, non ha fornito alcuna presa di posizione in merito all'episodio che sarebbe avvenuto il 23 novembre 2007 e alle affermazioni che ella avrebbe proferito in quell'occasione. Le richieste dei suoi superiori (cfr. doc. 35, 36 e 39 esibiti dalla Sezione delle risorse umane) erano più che legittime giacché tese unicamente a ricercare soluzioni ad una situazione che intaccava il buon funzionamento del servizio. Tuttavia, anziché appianare le divergenze, i tentativi sanatori messi in atto dai superiori le hanno inasprite, provocando la totale chiusura della ricorrente e, di conseguenza, l'insanabile sgretolamento del rapporto di fiducia esistente tra le parti, che ha dato infine la stura alla decisione di disdetta. - A dispetto di quanto preteso da RI 1, la circostanza per cui il suo allontanamento non trarrebbe origine dall'intervenuta rottura del rapporto di fiducia, quanto piuttosto dal suo risoluto rifiuto di adeguarsi a pratiche illegali o quantomeno scorrette sul posto di lavoro, non ha trovato conferma in sede istruttoria. Né dalle dichiarazioni di TE 1, già caposede ad interim dell'URC di \_\_\_\_\_, il quale, in relazione al passaggio del doc. J in cui parla di "inadeguatezza di alcune prese di posizione effettuate dai tuoi (nostri) attuali superiori", ha riferito di aver personalmente constatato un episodio ( "[...] un evento unico" ; cfr. verbale di audizione 22 ottobre 2012 di TE 1, pag. 2) di intervento inadeguato nei confronti della dipendente da parte dei suoi superiori. Né ancora da quelle di TE 2, già collocatrice presso l'URC di \_\_\_\_\_ che, a mente dell'insorgente, avrebbe dovuto testimoniare la sussistenza di pratiche discriminatorie e di favoritismi all'interno della Sezione del lavoro, essendosi ritrovata, suo malgrado, in situazione analoga (a quella della ricorrente), se non identica (cfr. doc. I e quanto esposto al § 2c, pag. 17, nel ricorso del 14 settembre 2009 al Tribunale federale). Dalle dichiarazioni del capo \_\_\_\_\_ e dall'accertamento esperito da questo Tribunale sul "caso TE 2" (richiamo della documentazione dalla Sezione delle

risorse umane, prodotta il 25 ottobre 2012) ben emerge che questa dipendente è stata in sostanza allontanata dalla Sezione per gravi irregolarità nella gestione di un incarto, segnatamente quello della propria madre. Modo di fare, ha precisato il capo \_\_\_\_\_, non solo inopportuno ma contrario alle direttive vigenti in materia all'URC di \_\_\_\_\_ (cfr. verbale TE 5, pag. 3). Cade quindi nel vuoto (anche) la censura secondo cui in questo caso (così come in quello di RI 1), i vertici della Sezione del lavoro avrebbero fatto uso di tutti i mezzi per allontanare il dipendente ritenuto scomodo e (divenuto) non più desiderato, a beneficio di altri protetti. - A ben guardare, quanto accaduto è riconducibile in gran parte ad alcuni tratti negativi della personalità di RI 1. Il particolare carattere dell'insorgente, invisibile a molti, non contribuiva particolarmente alla serenità dell'ambiente lavorativo, tant'è che diverse persone, in particolare taluni utenti, si sono sentiti sollevati quando hanno appreso della sua partenza. A riferirlo è TE 6, collega dell'insorgente per la durata di sette anni, la quale, pur dando atto della bontà d'animo della ricorrente e della sua disponibilità verso taluni utenti, ne riconosce il carattere particolarmente impulsivo. Conclude così la propria deposizione del 23 ottobre 2012: [...] ho l'impressione che se si fosse trattenuta di più non avrebbe avuto i problemi di lavoro che ha avuto. Alla luce di quanto precede, l'esistenza di una profonda e oramai insanabile conflittualità fra l'insorgente e le persone (soprattutto superiori, ma anche colleghi e utenti) che ruotavano all'interno del suo ambito lavorativo appare sufficientemente comprovata. La sussistenza di un rapporto di lavoro contrassegnato da un crescendo di problemi, dal degrado dei rapporti interpersonali - esaurito ogni ragionevole tentativo di dialogo costruttivo - e dalla perdita della reciproca fiducia tra dipendente e superiori, sono elementi tali da escludere che lo scioglimento del rapporto di lavoro sia da collegare ad altri fattori, estranei al rapporto d'impiego, rispettivamente che al Consiglio di Stato possa essere rimproverato di aver esercitato in modo lesivo delle regole della buona fede, sotto il profilo dell'esigibilità della continuazione del rapporto d'impiego, il potere d'apprezzamento che l'art. 60 cpv. 3 lett. c LORD gli riserva in punto alla valutazione della rilevanza dei motivi addotti per giustificare il licenziamento. Considerata la portata dei dissidi, non limitati ad una singola persona ma estesi, come visto, ai diversi superiori dell'insorgente succedutisi nel tempo (cfr. Corti, op. cit., in: Diritto senza devianza - Studi in onore di Marco Borghi per il suo 60° compleanno, pag. 353) e la persistente indisposizione della ricorrente a manifestare la necessaria disponibilità al dialogo, non si può esigere che l'autorità mantenesse il rapporto di impiego. Il rapporto di fiducia accresciuto che doveva necessariamente sussistere fra la dipendente e i suoi superiori è infatti irrimediabilmente venuto meno, rendendo del tutto giustificato il controverso provvedimento di disdetta. 6. Sulla scorta delle considerazioni sopra esposte, il ricorso va dunque respinto. La tassa di giustizia, così come le spese istruttorie, sono poste a carico dell'insorgente secondo soccombenza (art. 28 LPamm). Per questi motivi, dichiara e pronuncia: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 2'000.- e le spese istruttorie di fr. 60.- sono poste a carico della ricorrente. 3. Contro la presente decisione è dato ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale a Lucerna entro il termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 segg. LTF). 4. Intimazione a: ; . Per il Tribunale cantonale amministrativo Il vicepresidente La segretaria