

TI_GERICHTE 52.2012.317 vom 24. Juli 2013

TI Tribunale d'appello, 2013-07-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2012.317

FR: TI_GERICHTE 52.2012.317 du 24 juillet 2013

IT: TI_GERICHTE 52.2012.317 del 24 luglio 2013

Regeste

Disdetta rapporto d'impiego

Erwägungen

E. 1.1

Alla presente fattispecie è applicabile la LORD nella sua versione in vigore fino al 31 luglio 2012, in virtù delle norme transitorie del cap. VII cpv. 1 della legge che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego del 17 aprile 2012, pubblicata in BU 29/2012 del 6 luglio 2012.

E. 1.2

La competenza del Tribunale cantonale amministrativo è data dall'art. 67 cpv. 1 LORD. Certa è la legittimazione attiva della ricorrente, direttamente e personalmente interessata dalla decisione impugnata (art. 43 legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966; LPamm; RL 3.3.1.1).

E. 1.3

e rinvii dottrinari e giurisprudenziali ivi citati).

E. 1.4

Con questa riserva, il ricorso, tempestivo (art. 46 LPamm), è ricevibile in ordine e può essere evaso sulla base della documentazione versata agli atti, senza istruttoria (art. 18 cpv. 1 LPamm). Le prove offerte dalla ricorrente non appaiono infatti suscettibili di procurare a questo Tribunale la conoscenza di ulteriori elementi fattuali rilevanti per il giudizio, tali da condurlo a modificare la propria opinione (cfr. STF 8C_770/2009 del 25 maggio 2010 consid. 5.2; DTF 134 I 140 consid. 5.3). L'incarto relativo alla procedura di disdetta, contenente tutte le valutazioni dell'operato della dipendente, è già stato versato agli atti. Risulta quindi superflua l'audizione del direttore della Divisione della giustizia e del direttore del Dipartimento istituzioni. Parimenti dicasi per il presidente dell'Ordine dei notai e i responsabili dell'ufficio federale del registro di commercio, la cui testimonianza appare d'acchito priva di ogni pertinenza ai fini del presente giudizio. Altrettanto ininfluyente è il richiamo degli atti del concorso n. 65 del 2011. Infine, per quanto riguarda la richiesta dell'insorgente di essere personalmente sentita, giova ricordare che né la legislazione cantonale, né quella federale garantiscono alla parte il diritto di essere udita oralmente, essendo sufficiente che essa possa far valere le proprie ragioni per iscritto (STA 52.2010.336 del 7 dicembre 2010 consid. 1, 52.2005.238 dell'8 marzo 2006 consid. 1 e 52.2011.37 del 3 marzo 2011 consid.

E. 2

La ricorrente fa valere una violazione del diritto di essere sentita in quanto l'autorità di nomina non le avrebbe dato accesso integrale agli atti che la riguardano e non le avrebbe fornito - neppure in sede di risposta - una precisa indicazione circostanziata dei motivi concreti e comprovati sui quali si poggia la disdetta. A suo parere, infatti, il Governo sarebbe soggetto ad un obbligo accresciuto di motivazione, poiché il licenziamento è basato unicamente sulle dichiarazioni del direttore della Divisione della giustizia.

E. 2.1

Innanzitutto, la SRU ha prodotto in questa sede l'incarto completo relativo alla procedura di disdetta, contenente tutte le valutazioni dell'operato della dipendente. Ora, l'accesso ad ogni atto di causa e le ampie possibilità di esprimersi che questo Tribunale - il quale dispone di pieno potere cognitivo (cfr., a questo proposito, STA 52.2011.130/163 del 22 marzo 2013, consid. 2 e rinvii) - ha concesso alla ricorrente hanno posto rimedio ad ogni eventuale violazione del diritto di essere sentito posta in essere dall'autorità precedente. Le censure in tal senso sollevate nel gravame vengono quindi a cadere.

E. 2.2

In secondo luogo, l'obbligo di motivazione sancito dall'art. 26 LPamm è volto ad assicurare la trasparenza dell'attività dell'amministrazione, a favorire la comprensione del provvedimento da parte degli interessati, a salvaguardare l'esercizio del loro diritto di difesa ed a permettere all'istanza di ricorso di pronunciarsi sulla legittimità dell'atto impugnato (Marco Borghi/Guido Corti , Compendio di procedura amministrativa ticinese, n. 1 ad art. 26 LPamm). Per prassi, una motivazione può essere ritenuta sufficiente quando l'autorità menziona, almeno brevemente, i motivi che l'hanno spinta a decidere in un senso piuttosto che in un altro, ponendo in questo modo le parti nella situazione di rendersi conto della portata del giudizio e delle eventuali possibilità di impugnazione dello stesso (STA 52.2010.256 del 4 ottobre 2010, consid. 2.1 e rinvii). Ora, la motivazione esposta nella risoluzione governativa avversata è senz'altro sufficiente per comprendere le ragioni del licenziamento per prova insoddisfacente. Tant'è che la dipendente l'ha impugnata in modo congruo e completo, dimostrando di averne perfettamente compreso le ragioni e di non aver subito alcuna offesa ai propri diritti di difesa. Stante quanto precede, le critiche ricorsuali su questi punti sono infondate e devono dunque essere respinte.

E. 3

Giusta l'art. 18 cpv. 1 LORD, nella versione vigente fino al 31 luglio 2012, il primo anno di servizio dei dipendenti cantonali è considerato di prova. Se la prova non è soddisfacente, soggiunge il cpv. 2, l'autorità di nomina può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese; la disdetta deve essere motivata. Nei casi dubbi, l'autorità di nomina ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino ad un massimo di due anni (art. 18 cpv. 4 LORD). Le finalità del periodo di prova consistono nel verificare la capacità e l'idoneità del dipendente ad assumere una funzione specifica e ad accertare la corrispondenza al profilo lavorativo ricercato (Peter Hänni , Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. ed., Zurigo 2008, pag. 630 segg.). Per la natura stessa del periodo di prova, i motivi di una disdetta del rapporto di impiego durante questo periodo sono valutati senza particolare severità e rigidità: la disdetta risulta giustificata già quando sulla base di sufficienti valutazioni dei superiori si può supporre che il dipendente non ha provato le sue capacità e idoneità alla funzione preposta, né vi riuscirà in futuro. La disdetta durante il periodo di prova può quindi intervenire, segnatamente, quando il dipendente per motivi

personali non è in grado di assolvere il proprio compito, quando si instaura una situazione incompatibile con il buon funzionamento del servizio, o quando risulta impossibile stabilire il necessario rapporto di fiducia e una collaborazione senza attriti. La disdetta non deve necessariamente procedere da specifiche colpe, mancanze o responsabilità del dipendente, bastando a questo proposito qualsiasi fondata circostanza atta a giustificare il provvedimento nell'interesse del servizio pubblico (STF 2P.187/2003 del 27 novembre 2003 consid. 6.3; DTF 120 Ib 134 consid. 2a, 108 Ib 209 consid. 2; STA 52.2010.144 del 16 febbraio 2011 consid. 2 e 52.2011.238 dell'11 gennaio 2012 consid. 3).

E. 4.1

La ricorrente è stata nominata capoufficio dell'URC a partire dal 18 luglio 2011. Dopo sei mesi di attività l'operato della neoassunta è stato valutato negativamente dal suo diretto superiore; in particolare sono state segnalate lacune nella conoscenza della materia e della lingua italiana, nell'esercizio dell'attività di funzionario dirigente, nonché insufficienze nell'orientamento al risultato e nel raggiungimento degli obiettivi, nella qualità del lavoro, nella competenza professionale e nella capacità di conduzione dell'ufficio. Nella medesima occasione il funzionario dirigente nonché direttore della Divisione della giustizia, avvocato _____, ha nondimeno ritenuto che tali carenze potessero essere colmate con corsi intensivi di italiano ed un maggiore studio della materia sulla base di pubblicazioni e/o guide pratiche. Ha quindi discusso e concordato con l'insorgente gli obiettivi da raggiungere, ponendo nuovamente l'accento sulla necessità che la stessa assumesse effettivamente il ruolo di capoufficio oltre ad approfondire e migliorare la conoscenza della materia e della lingua italiana (cfr. valutazione del 6° mese del 20 dicembre 2011: doc. 26). Il giudizio del funzionario dirigente è del resto stato sottoscritto dalla dipendente senza alcuna riserva, a dimostrazione del fatto che le valutazioni espresse e gli obiettivi posti sono stati da essa condivisi. Gli atti di causa fanno anche stato in modo peraltro chiaro del fatto che, sin dall'inizio della collaborazione con la ricorrente, il suo diretto superiore si è più volte adoperato per consentirle di conformarsi alle modalità di lavoro dell'ufficio, evidenziando in svariate occasioni l'importanza di investire maggior tempo nella propria formazione (cfr. scambio di messaggi di posta elettronica agli atti, in particolare quelli del 15 luglio e del 24 novembre 2011: doc. E; nonché la precitata valutazione periodica e gli obiettivi ivi indicati: doc. 26). Il rapporto del 10 aprile 2012 del direttore della Divisione della giustizia (doc. 30) si concentra sostanzialmente sulle medesime carenze già evidenziate il 20 dicembre 2011, a dimostrazione del fatto che la dipendente, nonostante fosse già trascorsa buona parte del periodo di prova e la pattuizione delle modalità di miglioramento volte essenzialmente a garantire un'effettiva assunzione del ruolo di capoufficio, ha palesato solo un minimo impegno che non ha tuttavia sortito alcun sostanziale progresso apprezzabile.

E. 4.2

Ora, ferme queste premesse, va detto che il quadro complessivo che scaturisce dalle valutazioni operate dall'avvocato _____, sulla cui oggettività non vi è motivo di dubitare, non depone certamente a favore della competenza, della preparazione, dell'idoneità e della capacità della ricorrente a svolgere la funzione per la quale è stata assunta. Balzano in particolare all'occhio le difficoltà linguistiche della ricorrente, di madrelingua francese, confrontata con un team consistente di collaboratori e una considerevole utenza da gestire appropriatamente a fronte di una materia specifica notoriamente complessa tanto dal profilo tecnico quanto da quello giuridico. Ciò avrebbe

dovuto spingere l'insorgente ad attivarsi in modo maggiormente coscienzioso da subito - indipendentemente dalle esortazioni del suo diretto superiore - per approfondire la propria formazione sia per l'aspetto linguistico sia per quello tecnico-giuridico della materia. Senonchè, ad oltre quattro mesi dall'assunzione della funzione, essa non si era ancora adoperata per migliorare le proprie conoscenze linguistiche; il fatto poi che tale inoperatività sia molto verosimilmente riconducibile alle modalità di frequenza (giornaliera o serale) dei corsi è irrilevante ai fini del giudizio (cfr. messaggio di posta elettronica del 24 novembre 2011: doc. E). Neppure poteva supplire a tale manchevolezza la circostanza che i suoi collaboratori si fossero resi da subito disponibili per controllare la corrispondenza in uscita (cfr. pag. 4 della replica). A parte il fatto che tale soluzione appare oltremodo semplicistica e quantomeno discutibile, essa trascura nondimeno di considerare che l'attività in generale di qualsiasi funzionario dirigente - e, quindi, anche quella della ricorrente - è caratterizzata da svariati compiti di responsabilità (notoriamente insiti nel ruolo specifico che riveste) che vanno ben oltre a quello del disbrigo della cosiddetta "posta in uscita". Non v'è dubbio inoltre che il fatto di aver invero sostanzialmente sottovalutato l'aspetto formativo - di fondamentale importanza affinché un capoufficio possa fungere da supporto per i propri collaboratori, possa identificare le problematiche e le possibili soluzioni, rispettivamente migliorare l'efficacia del proprio servizio e dell'ufficio in generale implementando in modo propositivo ed efficace nuove idee - si sia ripercorso negativamente sulla qualità delle prestazioni lavorative della ricorrente. Le circostanze indicate dal suo diretto superiore, a titolo esemplificativo e non esaustivo nel doc. 30, confermano che dopo otto mesi di attività (tolto, quindi, il periodo di assenza dovuto a malattia) - la dipendente non è riuscita a dimostrare le sue capacità e idoneità alla funzione preposta di capoufficio dell'URC, né vi sarebbe riuscita in futuro.

E. 4.3

Le palesi incapacità e le gravi lacune dimostrate dalla ricorrente durante il periodo di prova hanno giustamente convinto l'autorità di nomina di rinunciare definitivamente ad avvalersi dei suoi servizi. In considerazione delle finalità del periodo di prova e del metro di giudizio dell'autorità di nomina (cfr. sopra consid. 3), la decisione di disdire il rapporto di lavoro durante il periodo di prova regge quindi alle censure ricorsuali, indipendentemente dall'asserita inesistenza di un disservizio riconducibile all'operato della dipendente, rispettivamente di una sua inabilità lavorativa per malattia, elementi che non sono influenti per il presente giudizio.

E. 5

Sulla scorta di quanto precede, il ricorso, nella misura in cui è ricevibile, deve quindi essere respinto. La tassa di giustizia è posta a carico dell'insorgente, secondo soccombenza (art. 28 LPamm). Per questi motivi, dichiara e pronuncia: 1. Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 1'200.- è posta 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. legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110). 4. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo Il vicepresidente La segretaria