

# **TI\_GERICHTE 52.2024.427 vom 16. Oktober 2024**

TI Tribunale d'appello, 2024-10-16, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2024.427](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2024.427)

FR: TI\_GERICHTE 52.2024.427 du 16 octobre 2024

IT: TI\_GERICHTE 52.2024.427 del 16 ottobre 2024

## **Regeste**

Dipendente cantonale. Sospensione dello stipendio a seguito del rifiuto di sottoporsi a una visita medica da parte del medico del personale

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La competenza del Tribunale è data dall'art. 40 cpv. 2 della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip; RL 173.300) in combinazione con l'art. 66 cpv. 1 della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD; RL 173.100). La legittimazione attiva del ricorrente è certa (art. 65 cpv. 1 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013; LPAmM; RL 165.100). Il ricorso, tempestivo (art. 68 cpv. 1 LPAmM), è dunque ricevibile in ordine.

### **E. 1.2**

Il giudizio può essere emanato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAmM). La fattispecie emerge in maniera sufficientemente circostanziata dalla documentazione prodotta dalle parti.

### **E. 2.1**

Il medico del personale dello Stato gode di alcune competenze, enumerate all'art. 24 cpv. 1 RDSt. Tra di esse figurano la facoltà di chiedere al dipendente l'invio, tramite il suo medico curante, di un certificato medico particolareggiato o altra documentazione medica che specifichi l'inabilità lavorativa (lett. d), quella di eseguire autonomamente visite mediche di controllo o di disporre l'esecuzione d'intesa con i servizi centrali del personale (lett. e), nonché di valutare se un'assenza per malattia è giustificata (lett. f). Per quanto attiene all'elaborazione dei dati personali relativi alla salute dei dipendenti, in particolare quelli riguardanti la valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico, la legge prevede che il Servizio medico del personale dell'Amministrazione cantonale, organo responsabile a tal fine (art. 84e cpv. 1 LORD), può comunicare ai Servizi centrali del personale unicamente le conclusioni attinenti all'idoneità rispettivamente inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego (art. 84e cpv. 2 LORD).

### **E. 2.2**

Secondo l'art. 30 cpv. 1 LStip, in caso di assenza per malattia o per infortunio non professionali, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce lo stipendio calcolato in base al proprio grado d'occupazione per i primi 365 giorni di durata

dell'inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di 900 giorni. Lo Stato, aggiunge il cpv. 2, ha la facoltà di far eseguire visite di controllo e può subordinare il diritto allo stipendio a una visita medica da parte del medico del personale o di un medico di fiducia (cfr. anche art. 24 cpv. 2 RDSt).

### **E. 2.3**

Nei rapporti di lavoro, siano essi retti dal diritto privato o dal diritto pubblico, è prassi comune affidare a un medico di fiducia scelto dal datore di lavoro la valutazione della capacità lavorativa del dipendente ( Rolan Müller/Caroline von Graffenried , Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung in: Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis, recht 2011, pag. 156 segg., pag. 164). Nell'ambito del pubblico impiego, il Tribunale federale ha già avuto modo di stabilire che, laddove le norme applicabili lo prevedano, il rifiuto di sottoporsi a una visita medica può comportare la riduzione o la sospensione del diritto allo stipendio. Inoltre, l'Alta corte ha ritenuto che i certificati medici privati non possono sostituire la visita da parte di un medico di fiducia (STF 2P.206/2006 del 24 gennaio 2007 consid. 3.3. e seg.).

### **E. 3**

Secondo l'insorgente, il provvedimento sarebbe ingiustificato. Il medesimo avrebbe infatti dimostrato la propria inabilità lavorativa per mezzo di un certificato medico attendibile e dettagliato. La presenza al colloquio non era pertanto necessaria. D'altro canto, l'obbligo di sottoporsi a una visita del medico del personale costituirebbe una restrizione della libertà personale. Questa non sarebbe sorretta da una base legale sufficiente e non rispetterebbe nemmeno le altre condizioni di cui all'art. 36 della Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101). L'autorità di nomina avrebbe semmai potuto trovare modi meno incisivi per approfondire il suo stato di salute, come predisporre un confronto tra il medico curante e il medico del personale. In ogni caso, la sua assenza ai colloqui sarebbe stata giustificata da valide attestazioni mediche. Il medesimo sarebbe stato messo in uno stato di ansia anticipatoria incoercibile dal fatto di non sapere se al colloquio avrebbero partecipato i suoi superiori diretti, con i quali sussiste una situazione conflittuale che ha generato lo stato di malattia. Se il medico del personale avesse esplicitato che il fine dell'incontro era (anche) quello di approfondire il disagio vissuto sul posto di lavoro, per avviare eventuali verifiche, lo stato ansioso del ricorrente sarebbe stato placato e verosimilmente il dipendente avrebbe partecipato all'incontro.

### **E. 3.1**

Va innanzitutto precisato che, come correttamente rileva l'Autorità, la misura contestata non costituisce una sanzione disciplinare, per cui i riferimenti alle normative invocate dall'insorgente si rivelano privi di pertinenza. Il provvedimento con cui il Governo ha sospeso il diritto al salario del ricorrente si fonda sull'art. 30 cpv. 2 LStip che, essendo contenuta in una legge in senso formale, costituisce senz'altro una base legale sufficiente per procedere in tal senso, anche dal profilo del rispetto del diritto alla libertà personale (art. 10 cpv. 2 Cost.). Inoltre, contrariamente a quanto sostiene l'insorgente, l'onere imposto al dipendente inabile al lavoro di sottoporsi a una visita da parte del medico del personale è sorretto da un interesse pubblico sufficiente, legato al buon funzionamento dell'amministrazione ed è proporzionato: al collaboratore non è chiesto uno sforzo eccessivo e i suoi dati personali sono tutelati dall'art. 84e cpv. 2 LORD. Esso rispetta pertanto i principi di cui all'art. 36 Cost. (cfr. Müller/von Graffenried, op. cit., pag. 164 ).

### **E. 3.2**

Poste queste premesse, occorre ancora rilevare che il ricorrente non si è presentato alla convocazione da parte del medico del personale per ben tre volte e che in ogni occasione ha giustificato la sua assenza soltanto a posteriori. Il medico del personale, valutata l'attestazione del medico curante, ha concluso che il quadro clinico delineato non appariva compatibile con la mancata presentazione a tali appuntamenti. Il Governo precisa in questa sede che la diagnosi di disturbo da disadattamento è una diagnosi psichiatrica reattiva a un evento, la cui intensità dei sintomi non è tale da poter raggiungere quelli di un episodio depressivo o ansioso nemmeno di grado lieve. Saggiunge che i sintomi riportati nel certificato del dr. med. D 1 sono generici disturbi neurovegetativi, nausea, insonnia, inappetenza, pensiero persistente, preoccupazioni per il futuro, idee di rovina, ansia e depressione, mentre non sono segnalati sintomi che impediscono di presentarsi a una visita medica. Sulla scorta di tale valutazione, la deduzione a cui è giunta la specialista appare sostenibile. D'altro canto, come rileva l'Autorità, l'insorgente è riuscito a presentarsi a un'udienza di conciliazione dinanzi al Tribunal de l'arrondissement di Losanna il 30 settembre 2024. Inoltre, in questa sede il ricorrente sostiene che l'ansia che gli avrebbe impedito di recarsi all'incontro era dovuta al fatto di non sapere se i suoi superiori avrebbero partecipato all'incontro. Per di più, afferma che se avesse immaginato che il medico del personale avrebbe anche approfondito il disagio vissuto sul posto di lavoro per avviare eventuali verifiche, il suo stato ansioso si sarebbe placato, ciò che gli avrebbe verosimilmente permesso di recarsi all'appuntamento. Questi argomenti avvalorano la conclusione a cui è giunto il Governo ritenendo l'assenza del ricorrente non scusabile: a quest'ultimo sarebbe infatti bastato informarsi presso il medico del personale sulle modalità del colloquio per decidere di presenziarvi. D'altro canto, non si vede per quale ragione i superiori del medesimo avrebbero dovuto prendere parte a una visita medica. Non avendo il ricorrente dato seguito alla convocazione da parte del medico del personale, pur essendo stato avvertito delle conseguenze, il provvedimento di sospendere lo stipendio sulla base dell'art. 30 cpv. 2 LStip, per quanto severo possa apparire ai suoi occhi, è tutto sommato sostenibile. Il ricorso va quindi respinto.

### **E. 4**

La tassa di giustizia segue la soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). Non si assegnano ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. Il ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia di fr. 1'000.-, già anticipata dal ricorrente, rimane a suo carico. Al medesimo sarà restituito l'anticipo versato in eccesso. 3. Contro la presente decisione è dato ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale a Losanna entro il termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 segg. e 90 segg. della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.100). Il valore di causa è superiore a fr. 15'000.- (art. 51 cpv. 1 lett. a e art. 85 cpv. 1 lett. b LTF). 4. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo La presidente  
La cancelliera

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