

TI_GERICHTE 53.2020.2 vom 2. März 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-03-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_53.2020.2

FR: TI_GERICHTE 53.2020.2 du 2 mars 2021

IT: TI_GERICHTE 53.2020.2 del 2 marzo 2021

Erwägungen

E. 1.1

La competenza del Tribunale a decidere quale istanza unica sulla domanda di AT 1 tendente all'ottenimento di un'indennità in seguito al licenziamento ingiustificato discende dall'art. 91 cpv. 2 della legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm; RL 165.100). La ricevibilità della predetta domanda è senz'altro data.

E. 1.2

Il giudizio può essere emanato sulla base degli atti, senza istruttoria (art. 25 cpv. 1 LPAm). I fatti decisivi emergono con sufficiente chiarezza dai documenti allegati all'incarto così come da quanto accertato dal Tribunale con decisione del 27 giugno 2019 (STA 52.2017.518).

E. 2.1

Per l'art. 91 cpv. 2 LPAm, il Tribunale stabilisce l'indennità dovuta in caso di licenziamento ingiustificato sia che l'autorità competente non intenda più riassumere il funzionario licenziato o egli non intenda più essere assunto sia in caso di riassunzione. La norma torna applicabile in tutte le ipotesi di scioglimento ingiustificato contemplate dal cpv. 1; non solo in caso di licenziamento con effetto immediato, ma anche, come nella concreta fattispecie, di disdetta ordinaria. Decidendo secondo la procedura come istanza unica, il Tribunale esamina liberamente tutte le questioni di fatto, di diritto e di adeguatezza (art. 97 LPAm).

E. 2.2

La legge non definisce i criteri applicabili per calcolare l'indennità dovuta al dipendente in caso di licenziamento ingiustificato. Nemmeno fissa un minimo e un massimo entro cui stabilire l'importo da riconoscere all'impiegato. Ciò non costituisce tuttavia una lacuna di legge da colmare facendo capo alle disposizioni del codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220), ritenuto che il ROD di _____ non lascia spazio per applicarle alla fattispecie litigiosa. Ad ogni modo, non si è in presenza di una situazione che il legislatore doveva necessariamente affrontare, fornendo una risposta ad un problema ineludibile, in difetto della quale risulta compromessa l'applicabilità della legge né di una manchevolezza incongruente con l'impostazione della legge, dovuta a un manifesto errore del legislatore, che richiama un intervento correttivo da parte del giudice al fine di evitare che l'applicazione della legge secondo il testo conduca a risultati insostenibili (cfr. STA 52.2018.485 del 5 agosto 2019 consid. 3.2, 52.2014.222 del 10 agosto 2015 consid. 4.2 con riferimenti).

E. 2.3

L'indennità va pertanto fissata dal Tribunale secondo il suo libero apprezzamento, senza essere vincolato verso l'alto o verso il basso da alcuna disposizione legale. I criteri su cui basarsi per fissare l'indennità possono essere dedotti per analogia dalla giurisprudenza sviluppata attorno all'art. 34 b cpv. 1 lett. a della legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (LPers; RS 172.220.1). La norma prescrive che l'autorità di ricorso che accoglie il gravame contro una decisione di disdetta del rapporto di impiego è tenuta ad attribuire un'indennità al ricorrente - tra gli altri casi - se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta ordinaria. Per la commisurazione della stessa, la giurisprudenza ritiene che occorra prendere in considerazione la gravità della lesione della personalità dell'impiegato, l'intensità e la durata del rapporto di impiego, le modalità della disdetta nonché il comportamento dell'impiegato. Salvo in caso di riassunzione da parte del datore di lavoro, va considerata la posizione sociale e finanziaria della persona nonché la sua età e la posizione occupata all'interno dell'amministrazione (cfr. STF 8C_75/2018 del 13 luglio 2018 consid. 3.2.2; STAF A-3627/2018 del 14 marzo 2019 consid. 7.1, A-615/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 9.1, A-4128/2016 del 27 febbraio 2017 consid. 7; STA 52.2018.485 citata consid. 3.3). Criteri analoghi sono applicati in relazione all'art. 336 a CO, norma che sanziona la disdetta ordinaria del contratto di lavoro nei casi in cui sia abusiva, ossia data per ragioni particolari elencate nella legge (cfr. Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, III ed., Berna 2014, pag. 660). Dalla giurisprudenza resa in applicazione di questa norma ci si può senz'altro lasciar guidare.

E. 3.1

Nel caso concreto, con decisione del 27 giugno 2019 (STA 52.2017.518) questo Tribunale ha stabilito che la mancata conferma dell'attore non poteva essere validamente giustificata né dall'assenza per malattia e dall'inasprimento del rapporto tra le parti (motivi che non gli erano stati prospettati tempestivamente e sui quali non gli era stato concesso di prendere posizione), né dall'esternalizzazione della gestione del Centro _____ a _____ (unico motivo correttamente prospettatogli), essendosi trattata di una mera sostituzione del dipendente, incapace di occuparsi a quel momento del Centro per assenza a causa di malattia.

E. 3.2

Per commisurare l'indennità da attribuire all'attore, oltre alla lunga durata del rapporto di impiego (quasi 25 anni) e all'età avanzata (quasi 60 anni) occorre senz'altro tenere conto che al momento della disdetta lo stesso si trovava in malattia e che le sue condizioni di salute, seppur in lieve miglioramento dal 22 agosto 2016 (cfr. doc. O con annesso certificato medico e doc. 13), non sembravano agevolare a quel momento la ricerca di un nuovo impiego. D'altro canto, per quanto attiene alla sua situazione finanziaria, va considerato che se è vero che il medesimo non è stato posto al beneficio del prepensionamento, è pur vero che all'attore, per effetto della decisione sull'effetto sospensivo del Consiglio di Stato del 3 ottobre 2016 che ha di fatto mantenuto in essere il rapporto di lavoro nelle more della procedura, sono stati versati oltre fr. 60'000.- di stipendio (da novembre 2016 ad agosto 2017), nonostante fosse stato esonerato dall'offrire le proprie prestazioni lavorative. Occorre inoltre ritenere che la mancata conferma era ingiustificata e lesiva del diritto di essere sentito del dipendente nella misura in cui era fondata (anche) sulla lunga assenza per malattia e l'inasprimento del rapporto tra le parti, motivi sui quali non gli era stata data la possibilità di esprimersi a tempo debito. Per quanto attiene al comportamento dell'attore, bisogna dare atto che lo stesso non era di una gravità tale da giustificare l'interruzione del

rapporto di impiego. Salvo i due rapporti di valutazione del 13 marzo e 17 luglio 2015 nei quali l'Ufficio degli anziani e delle cure a domicilio ha evidenziato in modo invero del tutto generico delle mancanze (non conformità) nella presa in carico socio-assistenziale e ha suggerito dei correttivi al fine di eliminarle, dalle tavole processuali non emergono ulteriori e sostanziali lamentele o richiami formulati direttamente nei confronti dell'attore, tali da imporre di affidare il Centro diurno ad un esterno e da far rompere il rapporto di fiducia tra l'attore, attivo in quel settore da oltre vent'anni, e l'autorità di nomina. Ponderate tutte le circostanze, questo Tribunale ritiene congrua ed equa un'indennità per ingiusto licenziamento corrispondente a due mensilità dello stipendio di fr. 7'736.- riconosciutogli a far tempo dal 1° febbraio 2016 a seguito della nuova classificazione salariale rimasta incontestata, e da lui effettivamente percepito fino alla fine del mese di agosto 2017 (cfr. doc. 13). Gli importi sono da intendersi al lordo, senza deduzioni sociali (cfr. DTAF 2016/11 consid. 13).

E. 4

La petizione deve essere dunque parzialmente accolta e all'attore accordata un'indennità per licenziamento ingiustificato corrispondente a due mesi di stipendio lordo, oltre interessi del 5% a decorrere dal 21 febbraio 2020.

E. 5

Le spese per il presente giudizio sono poste a carico dell'attore e del Comune CV 1 secondo il rispettivo grado di soccombenza (art. 47 cpv. 1 LPAm). L'attore dovrà rifondere al Comune CV 1 un importo ridotto a titolo di ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. La petizione è parzialmente accolta. Di conseguenza, il Comune CV 1 verserà a AT 1 un'indennità corrispondente a due mesi di stipendio lordo, oltre interessi al 5% dal 21 febbraio 2020. 2. La tassa di giustizia di fr. 2'000.- è posta a carico del Comune CV 1 per fr. 200.- e a carico dell'attore per fr. 1'800.-. A quest'ultimo è restituito l'importo di fr. 700.- anticipato in eccesso. AT 1 verserà al Comune CV 1 l'importo di fr. 1'500.- a titolo di ripetibili. 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. della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005; LTF; RS 173.110). 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 II

presidente

La vicecancelliera

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