

TI_GERICHTE 53.2022.2 vom 11. April 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-04-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_53.2022.2

FR: TI_GERICHTE 53.2022.2 du 11 avril 2023

IT: TI_GERICHTE 53.2022.2 del 11 aprile 2023

Erwägungen

E. 1.1

La competenza del Tribunale a decidere quale istanza unica sulla petizione 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 20 settembre 2021 (inc. 52.2019.5019). Non occorre assumere altre prove.

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 norme del CO secondo quanto previsto dall'art. 87 LORD. Non si è infatti in presenza di una situazione che il legislatore doveva necessariamente affrontare, fornendo una risposta a 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 (cfr. STF 8C_275/2021 del 4 giugno 2021 consid. 7.3). 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

L'attore chiede che lo Stato sia condannato al versamento di un'indennità di fr. 390'580.65, così composta: - fr. 291'974.15 a titolo di perdita di guadagno; - fr. 31'212.- per perdite pensionistiche; - fr. 7'500.- equivalenti alle spese di patrocinio sostenute; - fr. 59'894.50 a titolo di torto morale.

E. 3.1

La perdita di guadagno rivendicata dall'attore consiste nel salario che il medesimo avrebbe guadagnato se fosse rimasto in servizio fino alla pensione. La diminuzione della rendita pensionistica corrisponde all'importo che, secondo i calcoli dell'insorgente, l'Istituto di previdenza del Cantone Ticino avrebbe accordato in più all'attore se i contributi di legge fossero stati versati fino al pensionamento. Queste pretese sono manifestamente infondate. Infatti, il Tribunale, agendo nei limiti imposti dalla legge, ha accertato che il licenziamento era ingiustificato. Come esposto nella STA 52.2019.519 consid. 1.2, la Corte non può infatti ripristinare il rapporto di impiego né obbligare lo Stato a riassumere il dipendente. È di conseguenza escluso che l'attore possa ora rivendicare il salario o i benefici pensionistici che avrebbe ipoteticamente ottenuto se il suo rapporto di impiego fosse rimasto in essere. Ciò equivarrebbe, dal profilo economico, a una reintegra del docente nella sua ruolo precedente, ciò che il Tribunale non può disporre.

E. 3.2

L'attore domanda il risarcimento delle spese di patrocinio, ossia gli onorari del legale eccedenti le ripetibili assegnate dal Tribunale con la STA 52.2019.519. Tale domanda è tuttavia tardiva. La pretesa andava infatti semmai fatta valere nel procedimento precedente, in cui le parti possono presentare una nota delle loro spese (art. 49 cpv. 1 LPAm). L'indennità per gli oneri causati dalla controversia, fissata dal Tribunale in fr. 2'500.- e rimasta incontestata dall'insorgente, non può pertanto essere rimessa in discussione in questa sede.

E. 3.3

Resta quindi da esaminare la pretesa, quantificata in sei mesi di salario, che il ricorrente avanza a titolo di torto morale. Richiamando l'attore l'art. 336 a CO, tale posta costituisce in buona sostanza l'unica rivendicazione che può essere esaminata quale richiesta di indennità per ingiusto licenziamento ai sensi dell'art. 91 LPAm e dei principi giurisprudenziali sopra esposti.

E. 4.1

Con sentenza del 20 settembre 2021 (52.2019.519) il Tribunale cantonale amministrativo ha rilevato che all'interno dell'istituto scolastico dove era impiegato l'attore vi era una situazione di conflitto e che il docente non aveva fatto alcuno sforzo per migliorare i rapporti personali con i colleghi. La Corte ha tuttavia ritenuto sproporzionato il licenziamento, adottato dopo un semplice richiamo ad assumere un comportamento adeguato, tenuto conto del lungo rapporto di lavoro dell'insorgente (35 anni), delle sue riconosciute competenze professionali e dell'assenza di comprovate problematiche di rilievo concernenti direttamente gli allievi. Una misura meno gravosa, quale il trasferimento, o l'adozione di un provvedimento disciplinare, previa inchiesta, sarebbe stata preferibile.

E. 4.2

Per commisurare l'indennità da attribuire al ricorrente occorre senz'altro tener conto della lunga durata del rapporto di impiego e della sua età non più giovane (quasi 63 anni). Le possibilità di trovare un nuovo lavoro sino al raggiungimento dell'età pensionabile erano quindi estremamente difficili. Per quanto attiene alla sua situazione finanziaria, va considerato che il medesimo, al compimento dei 65 anni, è stato posto al beneficio della pensione, dopo aver usufruito delle indennità di disoccupazione. Occorre ancora tenere conto che se è vero che la disdetta è stata ritenuta una misura sproporzionata, è pur vero che, come sopra ricordato, l'operato dell'attore non è andato del tutto esente da critiche. Ponderati tutti questi elementi, questo Tribunale ritiene congrua ed equa un'indennità per ingiusto licenziamento corrispondente a tre mensilità dell'ultimo stipendio riconosciutogli (fr. 9'214.55). L'importo è da intendersi al lordo, senza deduzioni sociali (cfr. DTAF 2016/11 consid. 13).

E. 5

La petizione deve essere quindi parzialmente accolta e all'attore accordata un'indennità per licenziamento ingiustificato corrispondente a tre mesi di stipendio lordo, oltre interessi del 5% a decorrere dal 28 settembre 2022.

E. 6

La tassa di giustizia è posta a carico dell'attore e dello Stato secondo il rispettivo grado di soccombenza (art. 47 cpv. 1 e 6 LPAm). Lo Stato verserà all'attore un importo ridotto a titolo di ripetibili (art. 49 cpv. 1 LPAm). Per questi motivi, decide: 1. La petizione è parzialmente accolta. Di conseguenza, lo Stato verserà a AT 1 un'indennità corrispondente a tre mesi di stipendio lordo, oltre interessi al 5% dal 28 settembre 2022. 2. La tassa di giustizia di fr. 3'000.- è posta a carico dell'attore per fr. 2'700.- e dello Stato per fr. 300.-. All'attore è restituito l'anticipo versato in eccesso. Lo Stato rifonderà all'attore fr. 300.- 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 La

presidente

La vicecancelliera

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