

BVGer A-1055/2017 vom 28. Juni 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-06-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1055_2017

FR: TAF A-1055/2017 du 28 juin 2017

IT: TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017

Regeste

Risoluzione dei rapporti di lavoro

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale amministrativo federale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021), emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32), riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). La procedura dinanzi ad esso è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF).

E. 1.2

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dalle FFS, che sono un'azienda della Confederazione ai sensi dell'art. 33 lett. e LTAF.

E. 1.3

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione impugnata e avendo un interesse a che la stessa venga qui annullata (art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

E. 1.4

Il ricorso è ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

E. 2.1

Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg.; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

E. 2.2

Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; Pierre Moor/Etienne Poltier, *Droit administratif*, vol. II, 3a ed. 2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria

e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg.]).

E. 2.3

Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso, per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza con riferimento al rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato nonché della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa. In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 2.1 con rinvii; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

E. 3.1

L'insorgente censura anzitutto la violazione del diritto di essere sentito nella misura in cui, non avendo potuto ritirare il progetto di decisione relativa alla disdetta immediata trasmesso per raccomandata il 16 dicembre 2016, non avrebbe beneficiato del diritto di pronunciarsi sulla stessa prima dell'adozione della decisione qui impugnata. Sebbene tale aspetto configuri una censura di tipo formale che richiede un'evasione prima di un'analisi delle censure di merito, il Tribunale ritiene che alla luce dell'esito del ricorso tale lamentela può rimanere inevasa.

E. 4.1

Nel merito, il ricorrente censura anzitutto la violazione del diritto federale, in particolare l'assenza di un motivo grave, quale presupposto a fondamento di una disdetta straordinaria del rapporto di lavoro.

E. 4.2

Secondo l'art. 2 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) e l'art. 15 della Legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS, RS 742.31) i rapporti di lavoro degli impiegati delle FFS sottostanno alla LPers. Conformemente all'art. 38 LPers e all'art. 15 cpv. 2 LFFS, le FFS hanno negoziato un contratto collettivo di lavoro (dal 1° gennaio 2015 è in vigore il nuovo CCL FFS 2015) con le associazioni del personale, applicabile per principio a tutto il loro personale (art. 38 cpv. 2 LPers). Ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro è sottoposto, sempre che la LPers non prevedeva disposizioni derogatorie, anche al CO (per quanto concerne l'applicabilità del CO, si veda la sentenza del Tribunale amministrativo federale A-4659/2010 del 14 giugno 2011, consid. 3 e riferimenti citati). Entro i limiti della LPers e del CO, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio nelle disposizioni d'esecuzione, in particolare dal contratto collettivo di lavoro e dal contratto di lavoro (art. 6 cpv. 4 LPers). Qualora le disposizioni d'esecuzione di cui all'art. 37 LPers, rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato (art. 6 cpv. 4 LPers).

E. 4.3.1

Giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Con la revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, contrariamente a quanto prescritto dall'art. 12 vLPers (RU 2001 894), il legislatore ha rinunciato ad indicare quale motivo "ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto". Tuttavia, il contenuto e il senso della disposizione legale non mutano rispetto alla precedente normativa, con la conseguenza che quale presupposto per la disdetta straordinaria è necessario, come in precedenza, una causa grave ai sensi dell'art. 337 Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO; RS 220). Conseguentemente pure la prassi e la giurisprudenza sin'ora sviluppate, restano valide, tenuto conto delle eccezioni del diritto pubblico (sentenza del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.1). Secondo tale prassi, il licenziamento immediato è giustificato unicamente in presenza di un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti - presupposto essenziale di un rapporto di lavoro - o che l'ha pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più sostenibile (sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1, "besonders schweres Fehlverhalten"). Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento. Con riferimento all'onere della prova circa l'esistenza di un "grave motivo" a fondamento della disdetta immediata, esso resta al datore di lavoro, il quale gode di un considerevole potere di apprezzamento (sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1 con rinvii; DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, con rinvii).

E. 4.3.2

In particolare va rilevato che la gravità dell'atto può essere considerata assoluta o relativa. È assoluta allorché è la conseguenza di un atto isolato; mentre è relativa, allorché discende da ripetute violazioni contrattuali, di modo che la gravità non consista nell'atto stesso, ma nella reiterazione di più manchevolezze (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 130 II 213 consid. 3.2; più recenti sentenze del TF 4A_397/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 3.1; 4A_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.1; sentenze del TAF A-2689/2015 del 10 novembre 2015 consid. 3.2.1; A-73/2014 del 14 luglio 2014 consid. 4.1.1 e A-4465/2013 del 31 ottobre 2013 consid. 4.1 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3a ed. 2014, pag. 572).

E. 4.3.3

Di regola, la violazione di un dovere contrattuale e/o legale in capo alla parte oggetto di disdetta contrattuale può essere presupposto di un grave motivo. È il caso ad esempio di gravi violazioni del dovere di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (sentenza del TAF A-1452/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1). Sulla base di questi disposti legali, il lavoratore è tenuto ad espletare con cura e diligenza l'attività lavorativa affidatagli come pure a tutelare gli interessi legittimi della Confederazione e del suo datore di lavoro. In particolare, viene meno agli obblighi citati colui che assume comportamenti che configurano atti illeciti o che configurano il reato penale come pure che violano, in generale, i disposti legali di diritto, gli accordi contrattuali, nonché le direttive o le istruzioni indicategli (Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, art. 20 LPers, n. 22 e seg. e n. 41 e seg. pag. 355 e pag. 357). Va ricordato che il contenuto del dovere di fedeltà dipende in maniera importante dalla funzione esercitata e

dal rango organico ricoperto dal lavoratore (sentenza del TF 4A_298/2011 del 6 ottobre 2011 consid. 2 e riferimenti). L'obbligo di seguire le istruzioni del datore di lavoro, alla base del legame di subordinazione esistente tra le parti contrattuali, costituisce uno degli aspetti fondamentali del dovere di fedeltà del dipendente; conseguentemente, il lavoratore che non rispetta le direttive ed istruzioni del datore di lavoro viola il proprio dovere contrattuale (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, pag. 101 n° 154 segg. e pag. 111 n. 174; sentenze TAF A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 8.2.2; A-1352/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1; A-7762/2009 del 9 luglio 2010 consid. 6.1; A-5455/2009 del 21 gennaio 2010 consid. 5.3; A-3551/2009 del 22 aprile 2010 consid. 12.7 e A-641/2009 del 20 agosto 2009 consid. 3.5.1). Va ancora osservato che a differenza dell'art. 321a cpv. 1 CO, il dovere di fedeltà contemplato dalla LPers comporta un "doppio obbligo di fedeltà" (doppelte Loyalitätsverpflichtung), nella misura in cui il lavoratore sottoposto alla LPers, oltre alla salvaguardia degli interessi pubblici del proprio datore di lavoro (obbligo di fedeltà particolare), ha parimenti l'obbligo di fedeltà - nella veste di cittadino - nei confronti dello Stato (obbligo di fedeltà generale; Helbling, op. cit., art. 20 LPers n°50 seg.). Tale dovere garantisce il buon funzionamento dell'amministrazione pubblica, al fine di preservare da ogni lesione la fiducia dei cittadini (DTF 136 I 322 consid. 3.2; sentenza del TAF A-969/2014 dell'11 novembre 2014 consid. 5.2.2 e riferimenti). Va infine evidenziato che la giurisprudenza ha già rilevato che i rappresentanti delle forze dell'ordine, chiamati a svolgere compiti di ordine pubblico e di sicurezza, abbiano l'obbligo accresciuto, rispetto agli altri funzionari dell'amministrazione, di mantenere, sia durante il servizio sia nel tempo libero, un comportamento impeccabile (sentenza del TF 8C_146/2014 del 26 giugno 2014 consid. 5.5 ; sentenze del TAF A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2 e A-4586/2014 del 26 marzo 2015 consid. 3.4.3).

E. 4.4.1

Dagli atti di causa risulta che A._____, con email del 13 marzo 2016 abbia ordinato: "1 Pistole Glock 43, mit Nachvisier/grün, Kal 9 mm Para mit 2 Magazine zu 6 Schuss (1 x Standard / 1 x mit Talon), Putz-set, Ladehilfe, Pistolenkoffer und Bedienungsanleitung; 1 Magazin zu Glock 43, Kal. 9 mm Para, 6 Schuss mit Talon", indicando quale luogo di consegna il proprio posto di lavoro presso le FFS, Polizia dei trasporti, Bellinzona. Il ricorrente pretende di avere agito negligenzemente ("in modo superficiale") non avendo verificato se fosse suo diritto acquistare a nome della polizia ferroviaria la sopraccitata pistola. A torto. Infatti egli non si è solo limitato a "non verificare se poteva comandare" la pistola, ma ha confermato in modo esplicito fattispecie non vere al fine di giustificarne l'acquisto: emerge infatti dagli atti che l'insorgente ha confermato che l'arma sarebbe stata impiegata dalla polizia ferroviaria e non per un uso privato (cfr. email del 13 marzo 2016), sapendo bene che in uso alla polizia ferroviaria vi è unicamente l'arma Sphinx. In questo contesto le allegazioni ricorsuali secondo cui il proprio agire sarebbe giustificato dalla "continua evoluzione" dei materiali e dalla eventualità che, a seguito di periodo di prova positivi, l'arma in dotazione alla Polizia dei trasporto avrebbe potuto essere combinata, è priva di fondamento: ammettendo pure che le armi di servizio in dotazione possano variare ed ammettendo pure che in questo senso sia necessario un periodo di prova, non vi è chi non vede come la procedura da egli adottata non sia corretta. Va altresì rilevato che l'insorgente non è uno sprovveduto in materia: infatti egli è un appassionato d'armi che dal 2010 è a beneficio dalla patente per collezionista ed risulta essere proprietario di una sessantina di pezzi oltre ad un'altra decina di altri che soggiacciono ad autorizzazione eccezionale (cfr. verbale interrogatorio 19 maggio 2016). In queste circostanze il ricorrente è evidentemente

venuto meno ai propri doveri di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (sentenza del TAF A-1452/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1), e ciò sebbene il destinatario della pistola Glock 43 e dei magazzini munizioni, abbia confermato parzialmente le allegazioni dell'insorgente in particolare abbia ammesso che essa era a lui destinata, rispettivamente che vi era un accordo in merito al pagamento della fattura.

E. 5.1.1

Affinché possa considerarsi valida, la disdetta con effetto immediato dev'essere pronunciata tempestivamente. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale in materia civile (cfr. sentenza 4A_372/2016 del 2 febbraio 2017 consid. 5.1.2 e riferimenti citati), il datore di lavoro che recede immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi ha l'obbligo di agire tempestivamente, pena la decadenza del proprio diritto; tale obbligo configura invero una condizione per esercitare il diritto ad una risoluzione immediata giusta l'art. 337 cpv. 1 CO. Nello specifico, il termine per la notifica della decisione è determinato dalle circostanze del caso concreto, considerando comunque un termine da 2 a 3 giorni di riflessione e di approfondimento su eventuali quesiti giuridici: i fine settimana e i giorni festivi non sono considerati in tale computo. Allo stesso modo, il tempo necessario per chiarire una fattispecie confusa deve essere compreso nel computo sopra indicato: tuttavia il datore di lavoro che nutre sospetti concreti circa l'esistenza di una causa grave ha l'obbligo di adottare immediatamente le misure che reputa più opportune e ragionevoli al fine di chiarire detta fattispecie.

E. 5.1.2

La giurisprudenza in ambito di diritto civile sopra citata, che impone al datore di lavoro pochi giorni per recedere immediatamente dal contratto di lavoro non può essere trasposta ai rapporti di lavoro di diritto pubblico, poiché diversi sono i principi vigenti in questo campo giuridico, segnatamente l'obbligo per il datore di lavoro di recedere dal contratto con decisione scritta e motivata (art. 36 al. 1 LPers) e l'obbligo di rispettare il diritto di essere sentito del lavoratore. Inoltre, sovente, il rispetto di requisiti posti da procedure interne all'amministrazione non permettono di adottare una decisione immediata. Infatti, può talvolta essere necessario aprire un'inchiesta amministrativa interna, in particolare al fine di chiarire se i sospetti che pesano sul lavoratore siano veritieri e giustificati. A ciò va inoltre aggiunto che sovente, in ambito di diritto pubblico, la competenza per pronunciare la disdetta immediata non è solo di spettanza del diretto superiore, in scala gerarchica, ma dipende in maniera preponderante pure dall'autorità di nomina o da un'autorità di vigilanza, ciò che comporta un termine di reazione più lungo (cfr DTF 138 I 113 consid. 6.3 ss ; sentenze del Tribunale amministrativo federale A-2718/2016 sopracitata consid. 7.3, A-4389/2016 del 21 settembre 2016 consid. 7.1 ; Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berna 2017, pag. 92s). Se le peculiarità della procedura amministrativa giustificano un termine più lungo, il datore di lavoro confrontato con circostanze chiare che giustificano una disdetta immediata del rapporto di lavoro non deve attendere oltre (sentenza del Tribunale federale 8C_141/2011 del 9 marzo 2012 consid. 5.5). L'obbligo di adottare la decisione in modo tempestivo e diligente, trova una sua giustificazione nella gravità stessa dei fatti imputati al lavoratore. In questo contesto un ritardo o una mancata reazione, può lasciare supporre la volontà di proseguire nel rapporto di lavoro, sino al più vicino termine di disdetta ordinaria, come pure l'assenza di un grave motivo (sentenza del Tribunale amministrativo federale A-2718/2016 sopracitata consid.

7.1, A-403/2016 del 29 agosto 2016 consid. 5.3 ; Wyler/Briguet, op. cit., p. 92). Sebbene i termini di reazione devono essere giudicati in base alle circostanze concrete del caso, va detto che la recente giurisprudenza considera che in assenza di un'inchiesta amministrativa, sia congruo considerare un termine di reazione di 2 mesi dalla conoscenza della causa grave alla notifica della decisione di disdetta immediata, a condizione che durante lo stesso il datore di lavoro non rimanga inattivo senza motivo (cfr. sentenze del Tribunale federale 2A.656/2006 del 15 ottobre 2007 consid. 5.2, 2A.495/2006 del 30 aprile 2007 consid. 3 ; sentenze del TAF sopracitate A-4389/2016 consid. 7.1 et 7.2, A-403/2016 consid. 5.3).

E. 5.2

Dagli atti di causa e come esposto in narrativa emerge che il datore di lavoro era a conoscenza delle informazioni, su cui ha fondato la decisione qui impugnata, già il 25 aprile 2016, a seguito dell'interrogatorio di B._____, responsabile della regione Sud della Polizia ferroviaria. Le FFS hanno quindi confermato il 31 maggio / 6 giugno 2016 il rapporto di lavoro con l'insorgente ed è solamente il 1° luglio 2016, dopo comunicazione del Ministero pubblico al Comando della Polizia dei trasporti FFS del 23 giugno, in cui venivano enumerati le infrazioni contestate all'insorgente, che il datore di lavoro ha sospeso quest'ultimo dalla propria funzione. Le FFS sono rimaste quindi silenti per i seguenti mesi, ad eccezione di due tentativi di incontrare il ricorrente. E ciò sino al 16 dicembre 2016, quando conseguentemente all'accesso agli atti del 2 dicembre 2016 - che però non fornivano alcun elemento supplementare rispetto a quanto già conosciuto - le FFS hanno trasmesso il progetto di decisione di disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro. In questo contesto, il Tribunale ritiene che siccome la fattispecie era già chiara e conosciuta alle FFS nell'aprile del 2016 o perlomeno nel luglio 2016, conformemente alla giurisprudenza sopra citata l'agire del datore di lavoro non è stato tempestivo. Complessivamente infatti sono trascorsi all'incirca 6 - 8 mesi, periodo in cui il datore di lavoro ha per di più confermato il ricorrente nella propria funzione lavorativa al termine del periodo di prova, salvo poi sospenderlo poco più tardi.

E. 5.3

Ciò detto non occorre approfondire oltre la fattispecie per ritenere che l'agire del datore di lavoro non sia stato tempestivo, e che conseguentemente, anche se si è in presenza di motivi gravi, il diritto del datore di lavoro di sciogliere con effetto immediato il rapporto di lavoro era decaduto conseguentemente alla propria inattività.

E. 6

Ciò detto è superfluo affrontare le censure ricorsuali relative alla violazione del principio di proporzionalità e del principio di presunzione d'innocenza.

E. 7.1

Come esposto in narrativa l'insorgente ha chiesto, in via principale l'annullamento della disdetta e il conseguente reintegro nella propria funzione ed in via subordinata, l'annullamento della decisione impugnata in assenza di un motivo grave a fondamento della disdetta immediata del contratto di lavoro e conseguentemente il pagamento di un'indennità pari a 12 mesi di salario.

E. 7.2.1

Giusta l'art. 34c LPers e 185 CCL FFS, il datore di lavoro offre all'impiegato di riprendere il lavoro che svolgeva in precedenza oppure, se ciò non è possibile, gli propone un altro

lavoro ragionevolmente esigibile, se l'autorità di ricorso ha accolto il ricorso contro una decisione in merito alla disdetta del rapporto di lavoro per uno dei seguenti motivi: la disdetta è stata pronunciata poiché l'impiegato, in buona fede, ha sporto denuncia ai sensi dell'art. 22a cpv. 1 LPers o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a cpv. 4 LPers oppure ha deposto come testimone (let. a); la disdetta è abusiva ai sensi dell'art. 336 CO (let. b); la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO (let. c); la disdetta è discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi.

E. 7.2.2

Nel caso che qui ci riguarda va in primo luogo rilevato che non sussistono i requisiti posti dall'art. 34c LPers, relativi alla reintegrazione del lavoratore, con la conseguenza che la richiesta in via principale deve essere respinta.

E. 7.3.1

Ai sensi dell'art. 34b LPers cpv. 1, l'autorità di ricorso che accoglie l'impugnativa contro una decisione di disdetta del rapporto di lavoro - da parte del datore di lavoro e non deferisce l'affare in via eccezionale all'autorità inferiore - è tenuta: ad attribuire un'indennità al ricorrente, se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta ordinaria o motivi gravi per la disdetta immediata oppure se sono state violate disposizioni procedurali; a ordinare la continuazione del versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta ordinario o del contratto di lavoro di durata determinata, se mancano motivi gravi in caso di disdetta immediata (lett b); a prorogare il rapporto di lavoro fino allo scadere del termine di disdetta ordinario, se sono state violate disposizioni concernente i termini di disdetta (lett. c). L'autorità di ricorso stabilisce l'indennità di cui al capoverso 1 lettera a dopo aver valutato tutte le circostanze. L'indennità ammonta di regola almeno a sei stipendi mensili e al massimo a uno stipendio annuo (art. 34b cpv. 2 LPers). In casi eccezionali, l'autorità di ricorso può fare astrazione della regola indicata optando per un indennizzo fuori dai parametri indicati dal legislatore (cfr. sentenze del TAF A-656/2016 sopracitato consid. 7.3.1, A-566/2015 del 24 agosto 2016 consid. 4.5.2). Per determinare la fissazione dell'importo a titolo di risarcimento, la giurisprudenza ha ritenuto che è doveroso considerare la gravità della lesione occorsa alla personalità del lavoratore, l'intensità e la durata del rapporto di lavoro che legava le parti, le modalità adottate per porre fine al rapporto contrattuale, il comportamento del lavoratore a fondamento della disdetta ingiustificata, la gravità della con-colpa del lavoratore, il grado di illiceità del licenziamento, la situazione sociale e finanziaria del lavoratore, come pure l'età anagrafica dello stesso e la propria posizione all'interno dell'Amministrazione. In concreto, va evidenziato che il TAF ha già riconosciuto una indennità di salario pari a 6 mesi ad un lavoratore che ha gravemente violato i propri obblighi, ingannando il datore di lavoro attraverso una distinta spese di servizio fasulla, ma la cui disdetta immediata non è stata tempestiva. (sentenza TAF A-2718/2016 del 16 marzo 2017, consid. 9.2.2). Nella fattispecie, il tentativo di acquisto tramite email dell'arma in discussione, per conto di un collega e ad uso privato, confermando che invece la stessa sarebbe stata impiegata in servizio, non è un comportamento ammissibile da parte del lavoratore. Sebbene la compravendita non sia giunta a termine, il tentativo di acquisto dell'arma rappresenta in ogni caso un'importante violazione del dovere di diligenza e di fedeltà degli obblighi contrattuali. Atto che assume contorni ancor più gravi considerata la funzione di agente della polizia ferroviaria rivestita dall'insorgente. Infine il ricorrente, alla luce della

formazione conseguita, dell'esperienza maturata e dell'età anagrafica, può beneficiare di buone possibilità di ricollocamento.

E. 7.3.2

Considerato quanto sopra, in particolare la gravità dell'atto e la funzione del ricorrente, si giustifica un'indennità salariale pari a 1 mese di salario. Essa deve essere calcolata sulla base dell'ultimo salario lordo del ricorrente. Gli oneri sociali non devono essere versati e nemmeno essere trattenuti (cfr. Sentenza TAF A-656/2016 consid. 7.3.5 e A-4517/2015 del 15 febbraio 2016 consid. 11.4.4).

E. 8

A fronte di quanto sopra esposto, la disdetta immediata del contratto di lavoro qui impugnata è ingiustificata, poiché essa è stata trasmessa in modo intempestivo. Conseguentemente l'autorità inferiore, qualora non vi abbia provveduto, ha l'obbligo di versare al ricorrente il proprio salario fino al 30 aprile 2017, in applicazione dei disposti combinati artt. 34b cpv. 1 let. b LPers, 184 cpv. 1 lett. b CCL FFS e 175 cpv. 2 lett. a CCL FFS. Inoltre, le FFS verseranno un'indennità equivalente a 1 mese di salario lordo in applicazione dell'art. 34b cpv. 1 lett. a e cpv. 2 LPers, senza deduzione degli oneri sociali.

E. 9

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente dell'art. 7 cpv. 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese processuali. Le FFS sono tenute a corrispondere al ricorrente, rappresentato da un patrocinatore professionale, 1'500.- CHF a titolo di ripetibili. (il dispositivo è sulla pagina seguente)

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