

BVGer A-1524/2018 vom 9. April 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-04-09, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1524_2018

FR: TAF A-1524/2018 du 9 avril 2019

IT: TAF A-1524/2018 del 9 aprile 2019

Regeste

Risoluzione dei rapporti di lavoro

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 PA, emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 LTAF, riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). In particolare, le decisioni ai sensi dell'art. 34 cpv. 1 LPers emanate dal DDPS in qualità di datore di lavoro - come in concreto - sono impugnabili dinanzi al Tribunale (cfr. art. 36 cpv. 1 LPers; art. 33 lett. d LTAF), sicché lo stesso risulta competente per dirimere la presente vertenza. La procedura dinanzi al Tribunale è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF).

E. 1.2

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione impugnata con cui è stata pronunciata in via ordinaria la disdetta del suo contratto di lavoro e avendo un interesse a che la stessa venga qui annullata (cfr. art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (cfr. art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (cfr. art. 52 PA). Il ricorso è dunque ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

E. 2.1

Con ricorso al Tribunale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (cfr. art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (cfr. art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (cfr. art. 49 lett. c PA; cfr. Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2a ed. 2013, n. 2.149). Allorquando l'autorità eccede o abusa del proprio potere d'apprezzamento, si considera che la stessa abbia agito in violazione del diritto ai sensi dell'art. 49 lett. a PA (cfr. Thierry Tanquerel, *Manuel de droit administratif*, 2a ed. 2018, n. 512 e 516; Moser/Beusch/Kneubühler; op. cit., n. 2.166 e 2.184 seg.; Piermarco Zen-Ruffinen, *Droit administratif, partie générale et éléments de procédure*, 2a ed. 2013, n. 1365). Vi è abuso nel potere d'apprezzamento quando l'autorità, pur rimanendo nei limiti del suo potere d'apprezzamento, si fonda su delle considerazioni prive di pertinenza ed estranee allo scopo perseguito dalle disposizioni legali applicabili, o viola i principi generali del diritto, quali il divieto dell'arbitrio e della disparità di trattamento, il principio della buona fede e il principio della proporzionalità (cfr. DTF 143 II 140 consid. 4.1.3; 141 V 365 consid. 9.2; 137 V 71 consid. 5.1; sentenza del TAF A-3440/2012 del 21 gennaio 2014 consid. 2.1.1; Moser/Beusch/Kneubühler; op. cit., n. 2.184 seg. con rinvii; Tanquerel, op. cit., n. 513 - 515; Benoît Bovay, *Procédure administrative*, 2a ed. 2015, pag.

565 seg.). L'autorità supera il proprio potere di apprezzamento commettendo arbitrio ai sensi dell'art. 9 Cost. quando la sua decisione è fondata su valutazioni insostenibili delle circostanze, è manifestamente inconciliabile con le regole di diritto e con l'equità e si basa su elementi sprovvisti di pertinenza o neglige fattori decisivi (cfr. DTF 112 II 318 consid. 2a; Adelio Scolari, *Diritto amministrativo, Parte generale*, 2002, n. 417). L'annullamento di un giudizio si giustifica tuttavia solo quando esso è arbitrario nel suo risultato e non unicamente nella sua motivazione (cfr. DTF 141 V 365 consid. 9.2; 134 I 140 consid. 5.4; 132 I 17 consid. 5.1; 131 I 217 consid. 2.1; 131 I 467 consid. 3.1; sentenza del TAF A-3440/2012 del 21 gennaio 2014 consid. 2.1.1; Scolari, *op. cit.*, n. 455 e 457; Zen-Ruffinen, *op. cit.*, n. 302).

E. 2.2

Il Tribunale amministrativo federale 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 (cfr. DTF 142 V 551 consid. 5; 141 V 234 consid. 1; DTAF 2007/41 consid. 2; Moor/Poltier, *Droit administratif*, vol. II, 3a ed. 2011, no. 2.2.6.5, pag. 300). 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 (cfr. DTF 141 V 234 consid. 1 con rinvii; 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c; DTAF 2007/27 consid. 3.3). Secondo il principio di articolazione delle censure (« Rügeprinzip ») l'autorità di ricorso non è tenuta a esaminare le censure che non appaiono evidenti o non possono dedursi facilmente dalla constatazione e presentazione dei fatti, non essendo a sufficienza sostanziate (cfr. DTF 141 V 234 consid. 1; Moser/Beusch/Kneubühler, *op. cit.*, n. 1.55). Il principio inquisitorio non è quindi assoluto, atteso che la sua portata è limitata dal dovere delle parti di collaborare all'istruzione della causa (cfr. DTF 143 II 425 consid. 5.1; 140 I 285 consid. 6.3.1; 128 II 139 consid. 2b). Il dovere processuale di collaborazione concernente in particolare il ricorrente che interpone un ricorso al Tribunale nel proprio interesse, comprende, in particolare, l'obbligo di portare le prove necessarie, d'informare il giudice sulla fattispecie e di motivare la propria richiesta, ritenuto che in caso contrario arrischierebbe di dover sopportare le conseguenze della carenza di prove (cfr. art. 52 PA; cfr. DTF 140 I 285 consid. 6.3.1; 119 III 70 consid. 1; Moor/Poltier, *op. cit.*, no. 2.2.6.3, pag. 293 e segg.).

E. 2.3

Nella giurisprudenza e nella dottrina è ammesso che il Tribunale - anche se dispone di un potere di cognizione completo - eserciti il suo potere d'apprezzamento con riserbo qualora si tratti di questioni legate strettamente a delle circostanze di fatto o a questioni tecniche (cfr. DTAF 2008/23 consid. 3.3). Nel caso in cui le questioni tecniche toccano la sicurezza, il riserbo del Tribunale sarà ancora più grande (cfr. DTAF 2008/18 consid. 4). Quando si devono giudicare questioni tecniche speciali per le quali l'autorità di prima istanza dispone di conoscenze specifiche, il Tribunale non si discosterà senza validi motivi dall'apprezzamento di chi l'ha preceduta (cfr. DTF 131 II 680 consid. 2.3.2; [tra le tante] sentenze del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 2.1; A-3716/2010 del 26 marzo 2013 consid. 2.3; A-6331/2010 del 3 febbraio 2012 consid. 2.2; cfr. Moser/Beusch/Kneubühler, *op. cit.*, n. 2.160). Tale è il caso, in materia di diritto del personale federale, per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e

impiegato, della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa, nonché della classificazione delle funzioni (« Stelleneinreihung »). In caso di dubbio, il Tribunale non si discosta infatti dalla posizione assunta dall'autorità di prima istanza rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-969/2014 dell'11 novembre 2014 consid. 2; A-524/2014 del 23 giugno 2013 consid. 2.3; A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 2.3). Detta riserva non impedisce tuttavia al Tribunale d'intervenire qualora la decisione impugnata appaia oggettivamente inopportuna (cfr. DTAF 2007/34 consid. 5; sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 2.1 con rinvii; cfr. Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n. 2.160).

E. 3

In concreto, il ricorrente censura innanzitutto varie violazioni del suo diritto di essere sentito in rapporto all'accesso agli atti dell'incarto, nonché all'assunzione delle prove da parte dell'autorità inferiore. Nella misura in cui il diritto di essere sentito è una garanzia di natura formale, la cui violazione implica, di principio, l'annullamento della decisione resa dall'autorità, indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (cfr. DTF 142 II 218 consid. 2.8.1; 135 I 187 consid. 2.2; 132 V 387 consid. 5.1; DTAF 2009/36 consid. 7), tale doglianza verrà esaminata prioritariamente dal Tribunale (cfr. consid. 3.2-3.4 del presente giudizio), previo richiamo dei principi qui applicabili (cfr. consid. 3.1 del presente giudizio).

E. 3.1.1

Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost., garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione sfavorevole nei suoi confronti (cfr. artt. 29 e 30 PA), il diritto di prendere visione dell'incarto (cfr. art. 26 PA), la facoltà di offrire mezzi di prova su fatti suscettibili di influire sul giudizio, di esigerne l'assunzione, di partecipare alla loro assunzione e di potersi esprimere sulle relative risultanze, nella misura in cui esse possano influire sulla decisione (cfr. artt. 18 e 29 PA), nonché di ottenere una decisione motivata (cfr. art. 35 PA; DTF 144 I 11 consid. 5.3; 135 II 286 consid. 5.1; sentenze del TF 4A_35/2010 del 19 maggio 2010; 8C_321/2009 del 9 settembre 2009; sentenza del TAF A-7094/2010 del 21 gennaio 2011 consid. 3.2 con rinvii; Tanquerel, op. cit., n. 1528 segg.). Tale garanzia non serve solo a chiarire i fatti, bensì rappresenta anche un diritto individuale di partecipare alla pronuncia di una decisione mirata sulla persona in quanto tale. Il diritto di essere sentito è quindi da un lato, il mezzo d'istruzione della causa, dall'altro un diritto della parte di partecipare all'emanazione della decisione che concerne la sua situazione giuridica. Esso garantisce l'equità del procedimento (cfr. Scolari, op. cit., n. 483 seg. con rinvii; sentenze del TAF A-3822/2016 del 19 dicembre 2017 consid. 3.1; A-3056/2015 del 22 dicembre 2016 consid. 3.1.1). Il diritto di essere sentito non comporta tuttavia per le parti il diritto di esprimersi oralmente, essendo sufficiente che le stesse possano far valere le loro ragioni per scritto (cfr. DTF 140 I 68 consid. 9.6.1 e 9.6.2; 130 II 425 consid. 2.1; Scolari, op. cit., n. 494; Tanquerel, op. cit., n. 1537 con rinvii; Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n. 3.86), né quello di ottenere - di principio - l'audizione di testimoni (cfr. DTF 130 II 425 consid. 2.1; sentenze del TAF A-458/2017 del 23 agosto 2018 consid. 3.1; A-777/2013 del 30 luglio 2014 consid. 1.3.3 con rinvii).

E. 3.1.2

In merito al diritto di accesso agli atti dell'incarto (cfr. DTF 132 II 485 consid. 3.2) - ovvero il diritto di accesso agli elementi probatori pertinenti figuranti nel dossier - è sufficiente che le parti siano a conoscenza delle prove prodotte e che le stesse siano a disposizione di coloro che le richiedono (cfr. DTF 128 V 272 consid. 5b/bb in fine; 112 Ia 202 consid. 2a; [tra le tante] sentenza del TAF A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 3.2.1 con rinvii). Giusta l'art. 26 PA - che riprende per l'essenziale i principi giurisprudenziali (cfr. Moor/Poltier, op. cit., no. 2.2.7.6, pag. 327) - la parte o il suo rappresentante ha il diritto di esaminare alla sede dell'autorità statuyente o d'una autorità cantonale, designata da questa, le memorie delle parti o le osservazioni delle autorità (lett. a), tutti gli atti adoperati come mezzi di prova (lett. b), le copie delle decisioni notificate (lett. c). Secondo tale norma, il diritto di consultare gli atti non si estende a tutto l'incarto, bensì unicamente a tutti gli atti rilevanti per l'esito della procedura, ovvero tutti gli atti che l'autorità prende in considerazione per fondare la propria decisione (cfr. DTF 132 II 485 consid. 3.2; 121 I 225 consid. 2a; 119 Ia 139 consid. 2b; [tra le tante] sentenze del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.3; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 del consid. 3.2.1 con rinvii). Il diritto di accesso agli atti, comprende non solo la facoltà di consultare gli atti alla sede dell'autorità, ma anche quella di prendere degli appunti e, in quanto non comporti un sovraccarico di lavoro per l'autorità, d'ottenere delle fotocopie oppure di allestire personalmente le proprie copie, in quanto sia dato l'accesso agli atti medesimi (cfr. DTF 117 Ia 424 consid. 28; sentenza del TF 5A_832/2012 del 25 gennaio 2013 consid. 4.2.2; sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.3; Scolari, op. cit., n. 517 con rinvii; Aubert/Mahon, Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, 2003, n. 6 ad art. 29 Cost., pag. 268 con rinvii). Tale diritto non è tuttavia assoluto, in quanto è soggetto a restrizioni che possono, in particolare, fondarsi sull'interesse prevalente dello Stato o sul diritto legittimo di terzi privati a che non siano divulgati i loro segreti (cfr. artt. 26 e 27 PA), ad esempio nell'interesse di un'istruttoria in corso, della difesa nazionale o della sicurezza pubblica, del segreto nell'esercizio dei diritti politici, del segreto d'affari, della necessità di proteggere l'anonimato del denunciante e, talvolta, persino per riguardo all'interessato medesimo in rapporto al suo stato di salute (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.3; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 del consid. 3.2.1 con rinvii; Scolari, op. cit., n. 521 con rinvii; Aubert/Mahon, op. cit., n. 6 ad art. 29 Cost., pag. 268 con rinvii). Giusta l'art. 28 PA, l'atto il cui esame è stato negato alla parte può essere adoperato contro di essa soltanto qualora l'autorità gliene abbia comunicato oralmente o per scritto il contenuto essenziale quanto alla contestazione e, inoltre, le abbia dato la possibilità di pronunciarsi e indicare prove contrarie.

E. 3.1.3

Nel contesto di una disdetta dei rapporti di lavoro, l'autorità competente può giungere alla propria decisione (definitiva) solamente dopo aver preso conoscenza della situazione concreta pertinente e aver sentito la persona interessata. Il diritto di essere sentito (cfr. art. 29 cpv. 2 Cost.; art. 30 cpv. 1 PA) è violato allorché nei fatti il licenziamento è già stato deciso in maniera certa ancor prima d'aver sentito l'impiegato interessato (cfr. sentenze del TF 8C_340/2014 del 15 ottobre 2014 consid. 5.2; 8C_187/2011 del 14 settembre 2011 consid. 6.2). Ora, affinché l'impiegato possa esercitare il proprio diritto di essere sentito in maniera completa, lo stesso deve conoscere non solo i fatti ritenuti nei suoi confronti, ma anche le conseguenze ch'egli deve aspettarsi (cfr. sentenze del TF 8C_258/2014 del 15 dicembre 2014 consid. 7.2.4; 8C_158/2009 del 2 settembre 2009 consid. 5.2; sentenze del

TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.5; A-427/2013 del 21 novembre 2013 consid. 6.2.2). A tal fine, all'impiegato viene generalmente notificato un progetto di decisione contenente i motivi di disdetta ritenuti nei suoi confronti dal suo datore di lavoro, nonché impartito un termine per prendere posizione al riguardo. In quel preciso istante, una riconsiderazione della prospettata disdetta da parte del datore di lavoro non deve tuttavia risultare a priori esclusa (cfr. sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.5 con rinvii).

E. 3.1.4

A titolo eccezionale, la violazione del diritto di essere sentito può essere sanata nella procedura di ricorso, se i motivi determinanti sono stati adottati in risposta dall'autorità, se il ricorrente ha potuto commentarli in un successivo memoriale e, soprattutto, se il potere d'esame della giurisdizione competente non è più ristretto di quello dell'istanza inferiore (cfr. DTF 142 II 218 consid. 2.8.1; 135 I 187 consid. 2.2; 133 I 201 consid. 2.2; sentenza del TF 1C_104/2010 del 29 aprile 2010 consid. 2.1; [tra le tante] sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 3.5 con rinvii). Tale vizio è altresì sanabile, anche in presenza di una violazione grave, qualora l'annullamento della decisione impugnata e il rinvio della causa all'autorità inferiore costituiscano una mera formalità e conducano ad un inutile prolungamento della procedura incompatibile con l'interesse delle parti ad una risoluzione celere della vertenza (cfr. DTF 142 II 218 consid. 2.8.1; 138 I 97 consid. 4.1.6.1; sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 3.1.6 con rinvii; Tanquerel, op. cit., n. 1555).

E. 3.2.1

In sunto, il ricorrente censura principalmente la violazione del suo diritto di essere sentito e dell'art. 8 della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati (LPD, RS 235.1), in quanto l'autorità inferiore non gli avrebbe a tutt'oggi mai concesso l'accesso completo agli atti del suo incarto personale, malgrado le ripetute richieste avanzate dal suo patrocinatore dinanzi ad essa e qui rinnovate dinanzi al Tribunale. Più nel dettaglio, egli sostiene che l'autorità inferiore gli avrebbe concesso l'accesso solo ad una parte degli atti del procedimento da lei selezionati, ovvero a quei atti a sostegno del licenziamento, tacendo invece quelli a suo favore. Egli non potrebbe pertanto escludere la sussistenza di altri atti rilevanti (cfr. ricorso 12 marzo 2018, punti 3, 98-100; osservazioni finali del 18 marzo 2019, punti 4-7, 22, 58-59, 71). In tale contesto, il ricorrente sottolinea che il suddetto mancato accesso all'incarto completo sarebbe in particolare riconducibile al comportamento irrispettoso della patrocinatrice dell'autorità inferiore che, invocando un conflitto d'interessi inesistente in rapporto al suo patrocinatore, avrebbe ignorato sistematicamente quest'ultimo, sino a scavalcarlo e comunicare direttamente con il ricorrente. In effetti, l'autorità inferiore avrebbe notificato gli atti direttamente al ricorrente e non al suo patrocinatore. Peraltro, per detto comportamento la patrocinatrice dell'autorità inferiore sarebbe stata sanzionata dalla Commissione di disciplina dell'Ordine degli avvocati del Cantone Ticino (cfr. osservazioni finali del 18 marzo 2019, punti 22, 31-32, 57). Tale atteggiamento gli avrebbe impedito di difendersi correttamente, tant'è che la decisione di disdetta sarebbe stata pronunciata, senza tenere conto della sua presa di posizione e senza poterla completare (cfr. ricorso 12 marzo 2018, punti 44-58, 101).

E. 3.2.2

In merito all'accesso agli atti rilevanti della presente vertenza, il Tribunale osserva quanto segue. Da un esame degli atti in suo possesso risulta che prima dell'emanazione della decisione impugnata, il ricorrente ha avuto vari incontri con l'autorità inferiore, in occasione dei quali gli sono stati esposti i fatti ritenuti a suo carico e sui quali egli ha già avuto modo di esprimersi oralmente (cfr. atti n. 14, 15 e 18 dell'incarto prodotto dall'autorità inferiore [di seguito: inc. DDPS]; ricorso 12 marzo 2018, punto 41 segg.). Con notifica di una decisione del 19 dicembre 2017, l'autorità inferiore ha poi formalmente informato il ricorrente della sua intenzione di pronunciare la disdetta del contratto di lavoro esponendogli i motivi alla sua base e impartendogli un termine per esprimersi al riguardo (cfr. atto n. 17 dell'inc. DDPS), così come prescritto in materia di diritto del personale federale (cfr. consid. 3.1.3 del presente giudizio). Ciò premesso, in un primo momento, il ricorrente ha avuto accesso solo ad una parte degli atti in forma anonimizzata (cfr. doc. L prodotto dal ricorrente); detta anonimizzazione appare però giustificata, essendo stata disposta dall'autorità inferiore per tutelare l'integrità personale delle persone coinvolte, come da lei peraltro annunciato nella notifica di una decisione del 19 dicembre 2017 (cfr. detto atto, pag. 6; consid. 3.1.2 del presente giudizio). In un secondo momento, ovvero il 5 febbraio 2018, il ricorrente ha poi ottenuto l'accesso a tutti gli atti rilevanti alla base della querelata decisione, in ossequio a quanto prescritto dal diritto di essere sentito (cfr. consid. 3.1.2 del presente giudizio). Nel contempo, gli è stato altresì impartito un termine sino all'11 febbraio 2018 per esprimersi al riguardo (cfr. doc. T prodotto dal ricorrente). Ne discende che, in quel momento, il ricorrente disponeva di tutti gli elementi essenziali per contestare pienamente la disdetta del suo contratto di lavoro prima della sua pronuncia (cfr. consid. 3.1.3 del presente giudizio). In tali circostanze, il fatto ch'egli non abbia avuto accesso a tutto l'incarto personale - a prescindere dalla questione del diritto di accesso di cui all'art. 8 LPD evocata dal ricorrente - non è qui rilevante (cfr. consid. 3.1.2 del presente giudizio). Di fatto, all'autorità inferiore può semmai essere rimproverato di aver concesso al ricorrente solo tardivamente l'accesso a tutti gli atti rilevanti dell'incarto, ma non una violazione del suo diritto di essere sentito. Detta censura va pertanto qui respinta.

E. 3.2.3

Ciò sancito, se come visto poc'anzi (cfr. consid. 3.2.2 del presente giudizio), vi è stato un ritardo nel concedere al ricorrente l'accesso completo agli atti, tale evenienza è tuttavia riconducibile alla questione litigiosa del potenziale conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 12 lett. c della legge federale del 23 giugno 2000 sulla libera circolazione degli avvocati (LLCA, RS 935.61) sollevato a più riprese dall'autorità inferiore in rapporto ai due mandati assunti contemporaneamente dal suo patrocinatore (cfr. docc. B, P, T e W prodotti dal ricorrente): oltre al suo patrocinio nella presente vertenza, lo stesso ha infatti assunto anche il patrocinio dei firmatari - di cui fa parte anche il ricorrente - della richiesta di intervento all'Organo di mediazione del personale del DDPS (cfr. docc. E, G e H prodotti dal ricorrente). Più nel dettaglio, con scritto 16 febbraio 2018, l'autorità inferiore ha spiegato che il conflitto d'interessi nel caso del patrocinatore del ricorrente risiederebbe non solo nel fatto che i due mandati da lui assunti poggerrebbero su fatti non indipendenti tra di loro, ma anche nel fatto che le persone ivi coinvolte avrebbero interessi che non collimano tra di loro. In tale contesto, vi sarebbe inoltre il rischio che delle informazioni acquisite nel corso di un mandato, coperte dal segreto professionale, possano essere potenzialmente utilizzate per un altro mandato. Problematico sarebbe altresì il contatto diretto tra il patrocinatore e l'autorità inferiore quale controparte nella procedura di mediazione, allorquando quest'ultima sarebbe invece patrocinata nella presente vertenza (cfr. doc. W prodotto dal

ricorrente). Ora, l'art. 12 lett. c LLCA impone all'avvocato di evitare ogni conflitto d'interessi. Più concretamente, l'avvocato ha proprio il dovere di evitare i doppi mandati, segnatamente quei casi ove egli è chiamato a difendere contemporaneamente gli interessi opposti di due parti, tale evenienza potendo in caso contrario compromettere il suo dovere di fedeltà e di diligenza nei confronti dei suoi clienti (cfr. anche art. 12 lett. a e b LLCA). Qualora sussista un conflitto d'interessi, l'avvocato deve rinunciare ad uno dei due mandati (cfr. DTF 141 IV 257 consid. 2.1; 138 II 162 consid. 2.4; 134 II 108 consid. 3; sentenza del TF 2C_889/2008 del 21 luglio 2009 consid. 3.1.3). In tale frangente, i dubbi sollevati dall'autorità inferiore appaiono pertanto legittimi. Ciò precisato, dagli atti in possesso del Tribunale non risulta che detta questione sia mai stata completamente risolta o chiarita dal patrocinatore del ricorrente, lo stesso essendosi limitato ad indicare di non intravedere un conflitto d'interessi, nella misura in cui la procedura parallela di mediazione sarebbe stata sospesa a seguito dell'assunzione del patrocinio del ricorrente nell'ambito della procedura di disdetta (cfr. docc. H, Q e V prodotti dal ricorrente; ricorso 12 marzo 2018, punto 19). Stando così le cose, il Tribunale è di avviso che un conflitto d'interessi non poteva essere escluso a priori. In queste particolari circostanze, non si può biasimare l'autorità inferiore per aver notificato direttamente al ricorrente gli atti rilevanti dell'incarto e la decisione impugnata, anziché al suo patrocinatore, in ragione del suddetto potenziale conflitto d'interessi (cfr. docc. B e T prodotti dal ricorrente). Al riguardo, nulla muta il fatto che la Commissione di Disciplina degli avvocati del Canton Ticino abbia ritenuto nei confronti della patrocinatrice dell'autorità inferiore una violazione delle norme deontologiche, lo scrivente Tribunale non essendo legato alla predetta decisione di diritto cantonale, la cui motivazione non è peraltro nota alle parti (cfr. atto HH prodotto dal ricorrente). Detta censura va pertanto qui respinta.

E. 3.2.4

Ciò constatato, non si può neppure rimproverare l'autorità inferiore per avere emanato la decisione impugnata prima dell'ottenimento della presa di posizione del ricorrente, quest'ultimo non avendo di fatto prodotto delle osservazioni nel termine impartitogli, bensì unicamente il 20 febbraio 2018 (cfr. doc. X prodotto dal ricorrente). Il mancato rispetto del suddetto termine è di fatto imputabile al suo patrocinatore. Se è vero che lo stesso è stato vittima di un infortunio, circostanza che nessuno mette qui in dubbio, vero è anche che tale evenienza non era tuttavia di natura tale da impedirgli di prendere i provvedimenti necessari affinché la procedura potesse essere portata avanti, segnatamente interpellando un suo collega dello studio legale. Ciò lo dimostra peraltro il fatto che egli, prima dello scadere del termine fissato all'11 febbraio 2018, si è comunque personalmente occupato della pratica rivolgendosi all'autorità inferiore con scritti 6 febbraio 2018 e 9 febbraio 2018 (cfr. docc. U, V e W prodotti dal ricorrente). Pure questa censura va dunque qui respinta.

E. 3.2.5

Anche ad avere ancora dubbi, ogni eventuale violazione del diritto di essere sentito del ricorrente va comunque ritenuta come sanata in questa sede, nella misura in cui lo stesso non solo ha avuto modo di visionare tutti gli atti rilevanti per la presente vertenza, ma anche avuto l'occasione di prendere compiutamente posizione sia nel proprio gravame, che nelle proprie osservazioni finali del 18 marzo 2019. Un rinvio della causa all'autorità inferiore non avrebbe in ogni caso qui alcun senso e non gioverebbe di certo al ricorrente, in quanto tale rinvio avrebbe quale unico effetto quello di ritardare ulteriormente e inutilmente il giudizio sulla legittimità della presente disdetta in via ordinaria, che - in assenza della

pronuncia dell'effetto sospensivo - ha avuto effetto al 31 maggio 2018 (cfr. consid. 3.1.4 del presente giudizio). In definitiva, visto tutto quanto suesposto, dette censure vanno qui respinte.

E. 3.3

Il ricorrente si duole poi del fatto che la decisione impugnata gli sarebbe stata notificata direttamente per posta A e con lettera di trasmissione in tedesco. Poiché lo stesso è patrocinato ed è di lingua italiana, tale notifica violerebbe gli artt. 29 e 70 Cost. (cfr. ricorso 12 marzo 2018, punto 59). Al riguardo, il Tribunale rileva che se è vero che la decisione impugnata è stata notificata direttamente al ricorrente con scritto 19 febbraio 2018 redatto in tedesco (cfr. doc. B prodotto dal ricorrente), tale circostanza non è tuttavia qui rilevante. In effetti, sia il ricorrente che il suo patrocinatore hanno chiaramente indicato di non avere alcuna difficoltà di comprensione del tedesco (cfr. e-mail 15 gennaio 2018 del ricorrente di cui doc. M da lui prodotto). In tale contesto, tenuto altresì conto del fatto che la querelata decisione è in italiano, non si intravede alcun pregiudizio a danno del ricorrente. Anche detta censure va pertanto qui respinta.

E. 3.4

Il ricorrente sottolinea altresì che tutte le dichiarazioni dei testi ritenuti dall'autorità inferiore a sostegno del suo licenziamento senza prima concedergli il diritto al controinterrogatorio, rispettivamente il diritto di confrontarsi direttamente con loro circa le loro affermazioni, sia che si tratti di atti della procedura stessa di licenziamento, che dell'inchiesta penale, non gli sarebbero attualmente imputabili o opponibili (cfr. segnatamente atti n. 5-8, 10-11, 13a-13c, 14-15, 18-19 dell'inc. DDPS). Qualora detti atti dovessero essere presi in considerazione dal Tribunale senza dapprima concedergli il diritto al confronto diretto, a suo avviso sussisterebbe infatti una grave violazione del suo diritto di essere sentito (cfr. osservazioni finali del 18 marzo 2019, punti 23-30, 4, 45, 48, 86, 90, 95-97, 104, 109, ecc.). Sennonché, quanto richiesto dal ricorrente dinanzi al Tribunale è qui infondata. Il rispetto del suo diritto di essere sentito esige che al ricorrente venga concessa la possibilità di prendere posizione per iscritto, ma non quella di esprimersi oralmente o di confrontarsi oralmente a dei testi (cfr. consid. 3.1.1 del presente giudizio). Ora, come visto (cfr. consid. 3.2.5 del presente giudizio), il ricorrente ha già avuto l'occasione di prendere posizione in merito a tutti gli atti pertinenti alla base della querelata decisione, tra cui anche le dichiarazioni dei vari testi/parti coinvolte nella vicenda, esponendo in dettaglio la propria versione dei fatti. Ch'egli non abbia potuto o meno controinterrogarli, nulla toglie al loro valore probatorio. Ad ogni modo, in virtù del suo libero potere di apprezzamento, spetta al solo Tribunale - e non alle parti - valutare la credibilità o meno delle dichiarazioni delle persone sentite sia nell'ambito della presente procedura di licenziamento, che di quella penale, tenuto conto di tutti gli elementi probatori dell'incarto, tra cui anche gli argomenti sollevati dal ricorrente (cfr. consid. 2.2 del presente giudizio). Anche detta censura non può pertanto che essere qui respinta.

E. 4

Nel merito del litigio, si pone qui la questione a sapere se è a giusto titolo che l'autorità inferiore, con decisione datata 19 dicembre 2017, notificata il 19 febbraio 2018, ha pronunciato nei confronti del ricorrente la disdetta in via ordinaria del suo contratto di lavoro con effetto al 31 maggio 2018, qui recisamente contestata da quest'ultimo. In tale ottica, prima di pronunciarsi al riguardo (cfr. consid. 4.4 del presente giudizio), qui di

seguito il Tribunale chiarirà i principi applicabili in materia di disdetta in via ordinaria di un contratto di lavoro nell'ambito del diritto del personale federale (cfr. consid. 4.1 - 4.3 del presente giudizio).

E. 4.1

Le modifiche del 14 dicembre 2012 della LPers entrate in vigore il 1° luglio 2013 (cfr. Messaggio del 31 agosto 2011 concernente la modifica della legge sul personale federale [di seguito: Messaggio LPers], FF 2011 5959), non contengono disposizioni transitorie. In loro assenza, la questione del diritto applicabile deve essere risolta sulla base dei principi generali di diritto intertemporale (cfr. [tra le tante] sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 4.1 con rinvii). Per quanto concerne il diritto materiale, vale il principio secondo cui sono determinanti le norme giuridiche vigenti al momento della realizzazione della fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. DTF 139 V 335 consid. 6.2; 137 V 105 consid. 5.3.1; 136 V 24 consid. 4.3; [tra le tante] sentenze del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 4.1; A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 4.1.1; Zen-Ruffinen, op. cit., n. 169; Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n. 2.202). Nel caso in disamina, ci si trova confrontati alla disdetta del contratto di lavoro del ricorrente pronunciata dall'autorità inferiore in via ordinaria con decisione datata 19 dicembre 2017, notificata il 19 febbraio 2018, sulla base di circostanze di fatto verificatosi poco prima. In tale contesto, risulta indubbiamente applicabile la nuova LPers nella sua versione successiva alle modifiche del 14 dicembre 2012.

E. 4.2

Giusta l'art. 10 cpv. 3 LPers, il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti. L'elenco dei motivi di licenziamento menzionati all'art. 10 cpv. 3 LPers non è esaustivo (« in particolare »; cfr. Messaggio LPers, FF 2011 5959, 5970; sentenze del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.1). Nel caso in disamina, l'autorità inferiore ha disdetto in via ordinaria il contratto di lavoro del ricorrente a seguito della violazione di importanti obblighi legali o contrattuali (cfr. art. 10 cpv. 3 lett. a LPers) e a mancanze nelle prestazioni o nel comportamento (cfr. art. 10 cpv. 3 lett. b LPers).

E. 4.2.1

La distinzione tra « la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali » ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers e « la mancanza nelle prestazioni o nel comportamento » ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. b LPers è piuttosto labile. Un determinato comportamento può di fatti ricoprire sia una « manchevolezza » che una « violazione » (cfr. sentenze del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.1; A-3818/2016 del 12 aprile 2017 consid. 7.1 con rinvii; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.1). Tuttavia, il motivo di disdetta ex art. 10 cpv. 3 lett. b LPers ha carattere sussidiario rispetto a quello dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers, sicché lo stesso trova applicazione solo nel caso in cui una mancanza nelle prestazioni o nel comportamento non sia connesso con una violazione di obblighi legali o contrattuali (cfr. sentenze del TAF A-2953/2017 del 18 gennaio 2018 consid. 4; A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.1 con rinvii).

E. 4.2.2

Sono segnatamente considerati come importanti obblighi legali o contrattuali ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers quelli sanciti all'art. 20 cpv. 1 LPers, secondo cui l'impiegato è tenuto a svolgere con diligenza il lavoro impartito (dovere di diligenza) nonché a tutelare

gli interessi del suo datore di lavoro (dovere di fedeltà; cfr. sentenze del TAF A-2663/2017 14 marzo 2018 consid. 3.3; A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.2). La loro violazione sussiste in particolare in presenza di comportamenti illegali e penalmente repressibili, ma anche di comportamenti sconvenienti nei confronti dei superiori o dei colleghi di lavoro (cfr. sentenze del TAF A-4312/2016 del 23 febbraio 2017 consid. 5.5.3; A-5420/2015 dell'11 dicembre 2015 consid. 3.3 segg. con rinvii). Le esigenze poste dal dovere di fedeltà in rapporto ad una determinata funzione e posizione dell'impiegato distinti per ogni rapporto di lavoro vanno determinate nel singolo caso sulla base delle circostanze e degli interessi concreti (cfr. [tra le tante] sentenza del TAF A-59/2017 del 17 maggio 2017 consid. 5.4.1 con rinvii). Il dovere di diligenza è concretizzato attraverso il diritto di impartire istruzioni del datore di lavoro e il dovere di osservanza di dette istruzioni dell'impiegato (cfr. art. 321d CO in combinato disposto con l'art. 6 cpv. 2 LPers). L'inosservanza implica altresì la violazione di un obbligo legale (cfr. sentenza del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.2 con rinvii).

E. 4.2.3

Quanto a lei, la nozione di comportamento ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. b LPers - nella misura in cui non costituisce una violazione di un obbligo ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers - comprende segnatamente il comportamento dell'impiegato durante il servizio verso i suoi superiori, i suoi colleghi, i suoi subalterni e i terzi, i comportamenti inconvenienti o rivoltanti, la mancata assunzione delle proprie responsabilità (« Verantwortungsbereitschaft »), l'incapacità di lavorare in gruppo, l'assenza di volontà di collaborare, di dinamismo e d'integrazione (cfr. sentenze del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.3; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.1; A-6898/2015 del 10 marzo 2016 consid. 3.2.2). A differenza delle prestazioni di lavoro, la cui valutazione può essere fatta in larga misura mediante dei criteri oggettivi, il comportamento di un impiegato viene qualificato attraverso una valutazione soggettiva del suo esaminatore, ciò che aumenta il rischio di disdetta arbitraria. Il desiderio del datore di lavoro di separarsi da un impiegato difficile non fonda un motivo di disdetta. Le mancanze nel comportamento dell'impiegato interessato devono piuttosto essere riconoscibili (« nachvollziehbar ») da un terzo. Con tale approccio di valutazione oggettiva, si garantisce che l'esame delle fonti di tensione avverrà in maniera più approfondita, qualora la disdetta fosse pronunciata a seguito di conflitti. Il comportamento dell'impiegato deve condurre ad una perturbazione del funzionamento del servizio (« Betriebsablauf ») o ledere il rapporto di fiducia in essere tra lui e il suo superiore (cfr. sentenze del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.1 con rinvii; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.1; A-6898/2015 del 10 marzo 2016 consid. 3.2.2 con rinvii).

E. 4.2.4

Se sono il comportamento e i rapporti con uno o più colleghi ad essere in discussione, un trasferimento in un altro posto di lavoro è immaginabile solo nella misura in cui sussiste la sicurezza che il cambiamento di posto di lavoro permetterà effettivamente di risolvere i problemi di ordine relazionale (cfr. DTF 137 I 58 consid. 4.2.3; sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.2).

E. 4.3.1

Nell'elencare i motivi di disdetta contenuti nella vigente LPers, il legislatore ha rinunciato a menzionare il requisito dell'avvertimento preliminare, indipendentemente dal motivo di

disdetta (cfr. art. 10 cpv. 3 LPers). Tuttavia esso ne ha evidenziato la necessità prima della disdetta ordinaria, qualora le circostanze del caso lo giustifichino (cfr. Messaggio LPers, FF 2011 5959, 5971; DTF 143 II 443 consid. 7.5; sentenze del TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017 consid. 4.1.1; A-3818/2016 del 12 aprile 2017 consid. 4.3.2; A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.2). Di fatto, il datore di lavoro è tenuto a pronunciare un avvertimento preliminare in determinate situazioni, segnatamente quelle descritte all'art. 10 cpv. 3 lett. b e c LPers, se detto avvertimento può indurre l'impiegato interessato a modificare tale comportamento (cfr. Messaggio LPers, FF 2011 5959, 5971; sentenza del TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.3 con rinvii). L'esigenza di un avvertimento preliminare decade però quando il rapporto di fiducia è rotto in maniera irreparabile o quando si rivela inutile (cfr. DTF 143 II 443 consid. 7.5 con rinvii; sentenze del TAF A-169/2018 del 23 gennaio 2019 consid. 4.3; A-1399/2017 del 13 giugno 2018 consid. 3.3; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.3).

E. 4.3.2

L'avvertimento che precede la disdetta ordinaria adempie due funzioni: da una parte contiene il rimprovero formulato dal datore di lavoro con riferimento al comportamento criticato (« Rügefunktion »); dall'altra esprime la minaccia di una sanzione (« Warnfunktion »; sentenza del TF 8C_500/2013 del 15 gennaio 2014 consid. 7.5; sentenze del TAF A-1684/2009 del 14 settembre 2009 consid. 6.2.2; A-5893/2007 dell'11 aprile 2008 consid. 3.7). Esso deve esser inteso come avviso all'indirizzo del lavoratore con lo scopo di evitargli conseguenze spiacevoli; in questo senso l'avvertimento rappresenta una misura di protezione per il lavoratore. Concedendogli la facoltà di migliorarsi, esso concretizza il principio di proporzionalità (cfr. sentenze del TAF A-169/2018 del 23 gennaio 2019 consid. 4.4 con rinvii; A-3818/2016 del 12 aprile 2017 consid. 4.3.3; A-5541/2014 del 31 maggio 2016 consid. 6.1.3 con rinvii).

E. 4.4

In concreto, con decisione datata 19 dicembre 2017, notificata il 19 febbraio 2018, l'autorità inferiore ha disdetto in via ordinaria il contratto di lavoro del ricorrente sulla base dell'art. 10 cpv. 3 lett. a e b LPers con effetto al 31 maggio 2018, a seguito delle gravi minacce di morte da lui proferite il 30 novembre 2017 nei confronti del signor B._____, suo superiore e caposezione Sud del Centro d'intervento del San Gottardo. Tale disdetta è qui recisamente contestata dal ricorrente, poiché la stessa sarebbe del tutto infondata e sproporzionata rispetto a quanto realmente accaduto (semplice battuta), nonché il frutto di un abuso di apprezzamento delle circostanze di fatto da parte dell'autorità inferiore, che invero cercherebbe un motivo per liberarsi di lui, in ragione del conflitto interpersonale con il superiore (cfr. ricorso 12 marzo 2018; osservazioni finali del 18 marzo 2019). Ciò premesso, qui di seguito il Tribunale esaminerà in dettaglio gli elementi che hanno condotto l'autorità inferiore a pronunciare la suddetta disdetta in via ordinaria, stabilendo se la stessa è giustificata, riprendendo e analizzando puntualmente anche gli argomenti sollevati dal ricorrente.

E. 4.4.1

In merito all'episodio alla base della disdetta ordinaria, va precisato quanto segue. Il 30 novembre 2017, il signor B._____, dopo aver effettuato un controllo sul posto del lavoro svolto dai suoi collaboratori, ha contattato telefonicamente il capogruppo di giornata, il signor D._____, riferendogli di aver constatato che il ricorrente non stava eseguendo i

compiti assegnati. A seguito di tale telefonata, il signor D. _____ ha informato il ricorrente in merito a quanto riferitogli dal signor B. _____, chiedendogli di fornirgli la sua versione dei fatti. In tale frangente, il ricorrente è andato su tutte le furie, indicando di avere invero svolto i compiti assegnatoli. Rivolgendosi al signor D. _____, alla presenza di due suoi altri colleghi, i signori C. _____ e E. _____, il ricorrente ha poi minacciato di morte il signor B. _____, asserendo quanto segue: « la prossima volta gli taglio la gola con un coltello » (cfr. decisione impugnata, pag. 2). Tale minaccia è in seguito stata riferita telefonicamente dal signor D. _____ al signor B. _____. Detto episodio è stato confermato non solo dal signor D. _____ e dal signor C. _____ presenti a quel momento (cfr. atti n. 10 e 11 dell'incarto prodotto dall'autorità inferiore [di seguito: inc. DDPS]; verbale d'interrogatorio del 6 gennaio 2018 del signor D. _____ di cui all'atto n. 19 dell'inc. DDPS, pag. 3) ma anche a più riprese dallo stesso ricorrente che durante l'interrogatorio dinanzi alla Polizia Cantonale ha addirittura precisato di aver invero detto al signor D. _____ di riferire quanto segue al signor B. _____: « Digli al B. _____ di andare a cagare, anzi di venire qui così ti prendo il coltello che hai al cinturone e gli taglio la gola! » (cfr. verbale d'interrogatorio 17 gennaio 2018 di cui all'atto n. 19 dell'inc. DDPS, pag. 4 seg.; atti n. 14 e 15 dell'inc. DDPS; ricorso 12 marzo 2018, punto 27). A causa di questo episodio, il 3 dicembre 2017 il ricorrente è poi stato sospeso con effetto immediato dal posto di lavoro fino a nuovo ordine (cfr. doc. 9 dell'inc. DDPS, decisione impugnata, pag. 3). In tale frangente, il Tribunale constata come si è chiaramente di fronte ad un comportamento penalmente repressibile nei confronti di un superiore che lede gli obblighi legali e contrattuali ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers in combinato disposto con l'art. 20 LPers (cfr. consid. 4.2.2 del presente giudizio). Peraltro, successivamente alla denuncia penale del 10 dicembre 2017 del signor B. _____, nei confronti del ricorrente è stata aperta un'inchiesta penale per minaccia. Ma vi è di più. Il comportamento del ricorrente costituisce altresì una grave mancanza ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. b LPers, nella misura in cui lede il rapporto di fiducia con il superiore (cfr. consid. 4.2.3 del presente giudizio). Ora, il fatto che il ricorrente non sia stato sospeso immediatamente dal servizio, bensì dopo una breve verifica di quanto accaduto da parte del datore di lavoro, non rende meno grave quanto accaduto il 30 novembre 2017. Al contrario, dimostra come la sospensione del ricorrente sia stata fatta in conoscenza di causa e non in maniera abusiva.

E. 4.4.2

Ciò constatato, il Tribunale rileva come da un esame delle valutazioni degli anni 2016 e 2017 risulti che già in passato il ricorrente ha manifestato problemi comportamentali, specialmente in rapporto all'accettazione decisioni e alle critiche gerarchiche (cfr. atti n. 3-4 dell'inc. DDPS; docc. Z e AA prodotti dal ricorrente). Dalle sue valutazioni risulta infatti che lo stesso - si ricorda, attivo presso la BLEs, nell'unità portale sud del Centro d'intervento del San Gottardo, a partire dal 1° gennaio 2015 - ha sempre riscontrato problemi nel suo comportamento sociale, raggiungendo regolarmente solo la nota 2 su 4 (nota appena sufficiente). Valutazione intermedia 01.01.2016-31.05.2016(cfr. atto n. 3 dell'inc. DDPS) « Spirito di gruppo: non sempre opera favorendo l'integrazione del gruppo, critico verso le decisioni dei superiori » (cfr. competenza sociale). « Capacità critica: Convinto di se stesso, critico. Gli serve del tempo per elaborare critiche a lui mosse » (cfr. competenza sociale). Valutazione complessiva 01.01.2016-31.10.2016(cfr. atto n. 4 dell'inc. DDPS) « Spirito di gruppo: Opera si a favorire l'integrazione del gruppo, ma a volte non contribuisce alla riuscita, vedi musica, telefono ecc. (2) » (cfr. competenza sociale). « Capacità critica: È capace si di criticare il proprio modo di agire e di regola accetta anche le

critiche a lui mosse. Dovrebbe limitare le critiche verso le decisioni gerarchiche (2) » (cfr. competenza sociale). Valutazione complessiva 01.01.2017-31.10.2017(cfr. doc. AA del ricorrente) « Dimostra una buona flessibilità, disponibilità nei turni, buona correttezza verso i camerati a volte scettico verso i superiori. Agisce in modo economico e con una sufficiente trasparenza (info a tutti i livelli). 2.5 » (cfr. fare). « Inserito bene nel gruppo da il suo contributo, da evitare commenti e giudizi inutili. 2.5 » (cfr. competenza sociale). Ma vi è di più. Dagli atti dell'incarto risulta altresì che il 17 ottobre 2017 - ovvero qualche settimana prima dell'episodio del 30 novembre 2017 - il ricorrente è già stato formalmente ammonito almeno una volta dal datore di lavoro per aver adottato un atteggiamento irrispettoso nei confronti del suo superiore, il signor B._____, a seguito delle critiche mosse da quest'ultimo in merito alla correttezza del suo operato durante un esercizio di soccorso stradale (cfr. atti n. 5-6 dell'inc. DDPS). L'episodio del 30 novembre 2017 non è dunque il primo caso in cui il ricorrente ha adottato un comportamento inaccettabile nei confronti dei suoi superiori. Di avviso contrario, il ricorrente sottolinea di avere invero sempre ottenuto delle buone valutazioni complessive (nota complessiva 3), circostanza che dimostrerebbe ch'egli non è « quel disastro di dipendente » dipinto dall'autorità inferiore. Peraltro, egli sottolinea di essere ben integrato nel gruppo come risulterebbe dalle valutazioni e dalle dichiarazioni dei suoi stessi colleghi (cfr. docc. AA, Y e Z prodotti dal ricorrente; ricorso 12 marzo 2018, punti 103-107, 139; osservazioni finali del 18 marzo 2019, punti 73-75, 79, 80, 84, 87 e 99). Sennonché nessuno mette qui in dubbio la qualità del suo operato e/o il fatto ch'egli fosse ben integrato al gruppo, rispettivamente ch'egli abbia ottenuto delle buone valutazioni complessive (nota complessiva 3). Detti elementi nulla tolgono al fatto che nei confronti dei suoi superiori lo stesso ha riscontrato dei problemi fino alla fine. Di fatto, qui problematico è il suo rapporto con la gerarchia, non il lavoro in sé.

E. 4.4.3

Ciò posto, nella valutazione della gravità della situazione anche in rapporto al rapporto di fiducia e al dovere di fedeltà, va altresì tenuto conto della particolare funzione svolta dal ricorrente dal profilo della sicurezza pubblica (cfr. consid. 4.2.2 e 4.2.4 del presente giudizio). Di fatto, dal 1° gennaio 2015 il ricorrente è impiegato presso la BLEs come specialista pompiere dell'unità sud del Centro d'intervento del San Gottardo, chiamato ad intervenire insieme ai suoi colleghi nella galleria del San Gottardo per impieghi regolari e d'emergenza, anche alla guida di veicoli del servizio antincendio (cfr. atto n. 2 dell'inc. DDPS). In quanto tale, il ricorrente non solo è responsabile della sicurezza degli utenti all'interno della galleria, ma anche della sua e di quella dei suoi colleghi. Come spiega l'autorità inferiore, meglio informata sulle esigenze tecniche del mestiere (cfr. consid. 2.3 del presente giudizio; decisione impugnata, pag. 4): « Gli impieghi dei pompieri su chiamata in caso d'emergenza vengono svolti a gruppi all'interno della galleria ed è manifesto il fatto che questi gruppi durante il loro lavoro mettono in pericolo la loro vita. Durante l'impiego in galleria occorre aspettarsi in ogni momento esplosioni, incendi di carburanti e la presenza di gas tossici. Il salvataggio delle persone presenti in galleria, eventualmente dei membri del proprio gruppo, in parte mettendo in pericolo la propria vita, ha la massima priorità. Per questi motivi l'assoluta fiducia tra i membri del gruppo costituisce la condizione indispensabile per impieghi efficaci ed efficienti ». In tale contesto, il Tribunale ritiene ancor più che le minacce di morte proferite dal ricorrente nei confronti del suo superiore possano effettivamente rappresentare non solo una violazione grave dei suoi obblighi legali contrattuali e legali ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a LPers in

combinato disposto con l'art. 20 LPers, ma anche una grave mancanza nel suo comportamento ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. b LPers, segnatamente dal profilo della sicurezza (cfr. consid. 4.2.2, 4.2.3 e 4.4.1 del presente giudizio). Benché proferita indirettamente nei confronti del suo superiore, detta minaccia non può essere presa alla leggera ed è idonea a mettere potenzialmente a repentaglio lo svolgimento corretto del servizio dell'intera sezione sud del Centro d'intervento del San Gottardo. A prescindere dalla credibilità e della validità o meno delle dichiarazioni di alcuni collaboratori del Centro d'intervento del San Gottardo, secondo cui gli stessi non vorrebbero più lavorare con il ricorrente (cfr. atti n. 10, 11, 13a, 13b e 13c dell'inc. DDPS) - qui contestate dal ricorrente (cfr. ricorso 12 marzo 2018, punti 128 segg.; osservazioni finali del 18 marzo 2019, punto 52) - resta il fatto che, visto anche il suo comportamento passato nei confronti della gerarchia (cfr. consid. 4.4.2 del presente giudizio), non si può escludere che quest'ultimo possa dare nuovamente sfogo verbalmente alla sua rabbia nei confronti del suo superiore attuale o di un altro superiore e compromettere così la sicurezza dell'intero intervento d'emergenza. Nulla mutano a tale conclusione, le numerose dichiarazioni dei suoi colleghi di lavoro e non (cfr. doc. Y prodotto dal ricorrente), nella misura in cui - oltre ad essere peraltro delle dichiarazioni di parte emesse a seguito dell'avvio della procedura di disdetta nei suoi confronti, il cui valore probatorio è discutibile - il potenziale rischio di conflitto con i superiori permane.

E. 4.4.4

Ora, sin dall'inizio il ricorrente ha a più riprese sottolineato nei propri allegati che il licenziamento sarebbe invero stato pronunciato nei suoi confronti a causa del conflitto interpersonale in essere con il signor B. _____, caposezione Sud e suo superiore, nonché a causa del suo ruolo di portavoce del gruppo che ha interpellato l'Organo di mediazione del personale del DDPS in rapporto alla situazione di disagio causata proprio dal predetto superiore in seno all'unità sud del Centro d'intervento del San Gottardo. A suo avviso, quanto accaduto il 30 novembre 2017, a lui solo, non giustificerebbe infatti l'avvio della procedura di licenziamento. A comprova di ciò, egli ha peraltro prodotto vari articoli di giornale attestanti il malessere in seno all'unità sud, sottolineando altresì che il caposezione Sud sarebbe nel frattempo stato allontanato, proprio per il suo comportamento nei confronti dei suoi dipendenti. Egli indica poi che il signor D. _____ non avrebbe restituito i gradi a causa dei problemi comportamentali del ricorrente, bensì a causa della situazione di disagio in seno all'unità sud causata dal suo superiore (cfr. docc. CC, EE, FF prodotti dal ricorrente; ricorso 12 marzo 2018, punti 8-19; osservazioni finali 18 marzo 2019, punti 10-21). Senonché, che vi fosse o meno un conflitto interpersonale tra il ricorrente e il suo superiore, rispettivamente una situazione di disagio in seno all'unità sud, non permette in nessun caso e in alcun modo a questo Tribunale di avallare o giustificare delle minacce di morte proferite da un dipendente nei confronti del suo superiore, ciò quand'anche le stesse siano state pronunciate in un momento di mero sfogo o semplicemente quale battuta, come sostenuto dal ricorrente. Sapere se il signor D. _____ abbia rinunciato ai gradi a causa del ricorrente o del superiore, poco importa. Resta il fatto che nel verbale d'interrogatorio del 6 gennaio 2018 della Polizia cantonale, proprio a seguito di quanto accaduto il 30 novembre 2017 il signor D. _____ ha testualmente dichiarato (cfr. citato verbale di cui all'atto n. 19 dell'inc. DDPS): « [...] non ero più in grado di gestire l'insubordinazione del gruppo e volevo riconsegnare i gradi e quindi rinunciare alla al mio incarico di capo gruppo [...] ». Ancora una volta, al Tribunale preme sottolineare che nessuno in questa sede mette in dubbio che il ricorrente fosse ben integrato nel gruppo e svolgesse bene il suo lavoro.

Tuttavia, tenuto altresì conto della sua particolare funzione dal profilo della sicurezza e del suo atteggiamento nei confronti della gerarchia, resta il fatto che la sua infelice affermazione non può essere qui ignorata dal Tribunale, a prescindere dalla sussistenza o meno di un conflitto interpersonale con il suo superiore.

E. 4.4.5

Ciò sancito, dagli atti non risulta che il ricorrente si sia mai pentito della sua infelice affermazione del 30 novembre 2017. Pur rendendosi conto della gravità, nei propri allegati esso ha indicato di ritenere di aver agito nel giusto e che di fatto si sarebbe trattata di una « battuta infelice » e/o di un mero « sfogo momentaneo », ma non di certo una minaccia vera e propria al suo superiore, lo stesso non essendo di indole violenta. Il ricorrente ha altresì precisato che né il suo comportamento passato, né quello presente lascerebbero pensare ch'egli avrebbe mai potuto concretizzare la sua battuta infelice. Del resto nessuno avrebbe invero preso seriamente la sua affermazione (cfr. atti n. 14, 15 e 18 dell'inc. DDPS; ricorso 12 marzo 2018, punti 27-29 e punti 115-124; osservazioni finali 18 marzo 2019, punti 49 e 72). Sennonché, così facendo egli non fa che banalizzare la gravità di quanto accaduto. Ch'egli potesse concretamente dare seguito alla sua affermazione o meno, resta il fatto che si tratta di gravi minacce espresse nei confronti del proprio superiore.

E. 4.4.6

Visto tutto quanto suesposto, ne discende che è a giusto titolo che l'autorità inferiore ha ritenuto che il ricorrente ha distrutto irrimediabilmente il rapporto di fiducia alla base del contratto di lavoro, ad un tal punto dal non poter intravedere una sua reintegrazione all'interno dell'unità sud del Centro di pronto intervento del San Gottardo. In tale frangente, non è poi ipotizzabile un suo trasferimento in un altro posto di lavoro, in quanto sussisterebbe comunque il rischio di ritrovarsi nella stessa situazione, nella misura in cui il ricorrente si ritroverebbe a contatto con un nuovo superiore (cfr. consid. 4.2.4 del presente giudizio). Tali circostanze giustificano pertanto la pronuncia della disdetta in via ordinaria, che peraltro - tenuto conto della fattispecie di rilevanza penale - avrebbe potuto fondare anche una disdetta immediata. Così facendo, l'autorità inferiore non ha pertanto commesso alcun abuso nell'apprezzamento della fattispecie (cfr. consid. 2.1 del presente giudizio).

E. 4.4.7

Ora, vero è che in concreto la disdetta in via ordinaria è stata chiaramente pronunciata senza previo notificare al ricorrente un avvertimento, così come giustamente rilevato a più riprese da quest'ultimo (cfr. osservazioni finali del 18 marzo 2019, punti 65-68) e qui confermato dalla stessa autorità inferiore (cfr. decisione impugnata, pag. 5). Sennonché, tenuto conto delle circostanze particolari e della sussistenza di una fattispecie di rilevanza penale, tale evenienza appare tuttavia qui giustificata, nella misura in cui nel caso del ricorrente nulla lascia pensare che un tale avvertimento gli avrebbe permesso di modificare il suo comportamento nei confronti della gerarchia, lo stesso continuando peraltro anche in questa sede a ritenere l'episodio del 30 novembre 2017 come una mera battuta infelice (cfr. consid. 4.3.1 e 4.4.5 del presente giudizio).

E. 4.4.8

Per finire, la disdetta del contratto di lavoro è stata pronunciata in via ordinaria con decisione datata 19 dicembre 2017 e notificata il 19 febbraio 2018 con effetto al 31 maggio 2018, ovvero lasciando al ricorrente quattro mesi per cercare un altro impiego o una soluzione al riguardo. Nella misura in cui in presenza di fatti di rilevanza penale l'autorità

inferiore avrebbe potuto anche pronunciare la disdetta immediata, detta disdetta risulta qui proporzionata.

E. 5

Non da ultimo, il Tribunale rileva che la fattispecie in esame appare chiara e gli atti rilevanti dell'incarto risultano completi. Le parti hanno poi già avuto ampiamente modo di esprimersi, presentando esaustivamente le loro argomentazioni. In tali circostanze, il Tribunale ritiene che l'assunzione di ulteriori mezzi di prova postulati dal ricorrente - e meglio, la richiesta in via del tutto generica d'audizione di vari testimoni avanzata nel suo gravame, nonché il richiamo di numerosi incarti, tra cui quello della procedura di mediazione, dell'inchiesta penale, l'incarto personale del ricorrente, la documentazione concernente le problematiche riscontrate dal caposezione Sud, ecc. (cfr. per i dettagli, ricorso 12 marzo 2018, pag. 32; osservazioni finali del 18 marzo 2019, n. 115-121 e pag. 31 seg.) - è qui ininfluente ai fini del giudizio. Quand'anche detti mezzi probatori potessero potenzialmente comprovare che prima della pronuncia della disdetta in oggetto vi era già un conflitto tra il caposezione Sud e il ricorrente nonché i suoi colleghi, rispettivamente che il ricorrente era ben integrato e che i suoi colleghi invero avrebbero continuato a lavorare con lui senza problemi o altro ancora, tale evenienza nulla muterebbe al fatto che quanto accaduto il 30 novembre 2017 giustificava e giustifica tutt'ora il suo licenziamento in via ordinaria ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. a e b LPers. In nessun caso, la sussistenza di un conflitto interpersonale tra datore di lavoro e impiegato può infatti giustificare delle minacce di morte proferite nei confronti del suo superiore. Per tale motivo, non vi è luogo di dare seguito alle suddette richieste di prove (cfr. art. 12 PA a contrario).

E. 6

In definitiva, alla luce di tutto quanto suesposto, la decisione di disdetta in via ordinaria presa nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non può inoltre essere considerata frutto di una violazione del suo diritto di essere sentito, né tantomeno del divieto dell'arbitrio o dell'abuso nell'apprezzamento delle circostanze di fatto dell'autorità inferiore. Essa - per quanto verificabile anche in quest'ottica - non è neppure da ritenersi inadeguata e appare peraltro proporzionata. Il ricorso va pertanto qui respinto, con conseguente conferma della decisione impugnata.

E. 7

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente dell'art. 7 cpv. 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF, RS 173.320.2), non vengono prelevate spese né assegnate indennità a titolo di spese ripetibili. (il dispositivo è indicato alla pagina seguente)

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