

BVGer A-1819/2020 vom 30. September 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-09-30, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1819_2020

FR: TAF A-1819/2020 du 30 septembre 2021

IT: TAF A-1819/2020 del 30 settembre 2021

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; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2013, pag. 88 n. 2.149 segg.; Häfelin/Müller/Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8a ed. 2020, pag. 254 n. 1146 segg.).

E. 2.2

L'autorità adita non è vincolata né dai motivi addotti (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.]; Moor/Polter, *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 invocate 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]; Kölz/Häner/Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3a ed. 2013, cifra 1135). 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 (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 (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 produrre 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; 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

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 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 ("Stelleneinrichtung"), etc. 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

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 (CCL FFS 2019 in vigore dal 1° maggio 2019) 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 alla Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO]; RS 220); 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). 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. 3 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. 3.2

Nello specifico al momento della fattispecie qui rilevante era in vigore la versione CCL FFS 2019 (cfr. art. 198).

E. 4.1.1

Nel caso in disamina, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della validità della disdetta del rapporto di lavoro, senza preavviso, in ragione della rottura del rapporto di fiducia nei confronti del dipendente. In sostanza, e come già esposto in narrativa, il ricorrente ha censurato la violazione dei disposti legali pertinenti, rilevando che quanto accaduto non configuri un motivo grave tale da legittimare il provvedimento. A suo dire infatti l'assenza di un pregiudizio di qualsiasi natura per il datore di lavoro, rende la mancanza un caso di media gravità, con la conseguenza che il licenziamento immediato sarebbe semmai giustificato solo previo uno o più avvertimenti formali. Il provvedimento qui litigioso non sarebbe inoltre giustificato in ragione della reazione tardiva delle FFS, nella misura in cui, a fronte di un evento prodotto nell'ottobre 2019, la conseguente decisione sarebbe stata adottata solamente al 5 marzo 2020. In queste circostanze, egli ritiene presunta la rinuncia al licenziamento per motivi gravi o la continuazione del rapporto fino al termine di disdetta ordinario.

E. 4.1.2

Le FFS hanno per contro sostenuto che l'agire dell'insorgente configuri un motivo grave tale da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro. Nello specifico esse hanno evidenziato come i controlli ad ultrasuoni siano di grande importanza poiché tesi ad evitare incidenti e garantire la sicurezza della manovra. Con riferimento alle contestazioni del ricorrente circa l'assenza di immediatezza nella decisione contestata, le FFS hanno ribadito come solo con indagini successive coordinate tra il Centro FFS di Olten e la sede di Bellinzona, sia stato appurato che egli, nel corso della riunione del 31 ottobre 2019, a specifica domanda avesse mentito, tacendo invece altre false misurazioni e manipolazioni, circostanze poi ammesse in un successivo incontro.

E. 4.2.1

A norma dell'art. 10 cpv. 4 LPers le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Conformemente a consolidata giurisprudenza, la disdetta immediata per motivi gravi, quale misura eccezionale, deve essere ammessa in maniera restrittiva. In questo senso, unicamente in presenza di una manchevolezza particolarmente grave in capo al lavoratore, si può giustificare il licenziamento immediato; in particolare è necessario che la manchevolezza abbia compromesso la relazione di fiducia fra le parti - presupposto essenziale di un rapporto di lavoro - o che l'abbia pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non sia più sostenibile (sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1, "besonders schweres Fehlverhalten"). In altri casi, manchevolezze 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 (cfr. tra le tante DTF 142 III 579 consid. 4.2 e i riferimenti).

E. 4.2.2

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-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3). In proposito va detto che 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 del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3; 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)

E. 4.2.3

Tuttavia anche altre manchevolezze possono giustificare una disdetta immediata (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Quello che è determinante sono le circostanze concrete su cui il datore di lavoro fonda la disdetta immediata, in ragione della perdita di fiducia quale elemento fondamentale del contratto di lavoro (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). In altre parole determinare se la manchevolezza imputata abbia configurato una gravità tale da giustificare una risoluzione immediata dipende dalle circostanze del caso concreto (DTF 142 III 579 consid. 4.2). Nell'apprezzamento dei fatti, il giudice deve segnatamente considerare la posizione e la responsabilità del lavoratore (sentenze del TF 8C_301/2017 del 1° marzo 2018 consid. 4.3.2, 8C_800/2016 del 12 dicembre 2017 consid. 3.4, 4A_112/2017 del 30 agosto 2017 consid. 3.2).

E. 4.3.1

Nel caso in esame, i fatti non sono contestati ma anzi confermati dallo stesso ricorrente, il quale contesta invece le valutazioni circa la gravità della manchevolezza. Ora, a giudizio del Tribunale già i primi casi di manomissione delle ispezioni accertati durante l'incontro del 31 ottobre 2019, tra il ricorrente, il dirigente di settore e il Dirigente team, sarebbero stati sufficientemente gravi per giustificare una risoluzione immediata del rapporto di lavoro, opzione però scartata dal datore di lavoro che ha reputato dovere dare fiducia nuovamente al proprio dipendente. Fiducia riposta, a fronte pure di chiare risposte negative da parte dello stesso circa ulteriori manomissioni nel quadro dei controlli da lui effettuati. Sennonché il ricorrente, benché avesse avuto l'opportunità di costruire e gettare nuove basi del rapporto di fiducia con il datore di lavoro, ha mentito tacendo ulteriori 4 manomissioni nei controlli. L'aver mentito già per sua natura mina il rapporto di fiducia tra le parti, ma ad aggravare la menzogna è il contesto in cui essa è stata proferita oltre che l'oggetto in discussione e le conseguenze estremamente gravi che la stessa poteva generare. In effetti conviene menzionare come, mentendo ad una domanda chiara del suo datore di lavoro, il ricorrente abbia preso ed accettato il rischio che veicoli siano mantenuti in esercizio non controllati conformemente alle norme.

E. 4.3.2

A mente del Tribunale risulta quindi più che giustificata la perdita di fiducia nei confronti dell'insorgente il quale ha coscientemente instaurato una prassi di verifica contraria alle direttive: nello specifico egli manipolava i numeri degli alberi e della posizione iniziale del

sistema di prova allo scopo di ottenere che "il risultato di prova di un albero po[tesse] essere documentato come il risultato della prova di un altro albero". Le conseguenze di tale agire e manipolazione, come già illustrato, possono essere estremamente gravi e lesive dell'integrità e della vita umana ("Somit sind einige Radsätze als geprüft rückgemeldet und gespeichert worden, obwohl die Prüfung NICHT durchgeführt worden ist. Heisst, diese waren im Einsatz zur Personenbeförderung, ohne dass man über den Zustand der Welle eine belastbare Aussage hatte. Eine grobe Gefährdung menschlichen Lebens!" (cfr. scritto FFS del 10 luglio 2020, pag. 9). Le valutazioni esperite al centro di Olten (cfr. scritto del 10 giugno 2020) evidenziano chiaramente come una rottura di un assillo/albero porta inevitabilmente al deragliamento del veicolo, che a seconda di diversi parametri al momento del deragliamento (velocità, località ecc.), è molto probabile possa comportare elevati danni materiali, lesioni a persone, sino a decessi ("Ein Bruch der Welle führt zwangsläufig zu einer Entgleisung des Fahrzeugs. Abhängig von diversen Parametern [z. B. Geschwindigkeit, Oertlichkeiten usw.] zum Zeitpunkt der Entgleisung ist mit hoher Wahrscheinlichkeit mit hohen Sachsschäden, Verletzten und Toten zu rechnen"). In queste circostanze, come giustamente osservato dal datore di lavoro, il ricorrente ha messo in pericolo la vita di passeggeri e personale delle FFS, ma pure di terzi che avrebbero potuto essere coinvolti in un eventuale deragliamento dei treni con convogli i cui assili non avevano subito regolari controlli secondo le direttive.

E. 4.3.3

A nulla servono le asserzioni dell'insorgente secondo cui la manchevolezza sarebbe da ritenersi di media gravità poiché il grave danno non si sarebbe prodotto. Del resto nel proprio allegato ricorsuale l'insorgente non illustra in maniera estesa il perché della sua valutazione, limitandosi a riferire circa la mancanza di pregiudizio.

E. 4.4

Ferme queste premesse, l'aver mentito circa l'assenza di ulteriori (4) manomissioni nella procedura di controllo sugli assili/alberi delle sale, componente estremamente importante in termini di sicurezza, ha inevitabilmente minato la fiducia che il datore di lavoro aveva nei confronti del dipendente, con la conseguenza che tale manchevolezza configuri sicuramente un grave motivo ai sensi della normativa in ambito di disdetta immediata.

E. 5.1

A sostegno della propria tesi il ricorrente censura inoltre la tardività con cui il datore di lavoro avrebbe intimato il licenziamento immediato. A suo dire infatti il requisito del "breve termine di riflessione", prima del licenziamento immediato, non è ravvisabile nella fattispecie, ritenuto che "l'evento si è prodotto nel mese di ottobre 2019 e il datore di lavoro ha atteso fino al 5 marzo 2020 per decidere [la misura]". Il datore di lavoro ha per contro rilevato che le contestazioni siano prive di fondamento, poiché è stato possibile appurare le menzogne proferite dal ricorrente in occasione dell'incontro del 31 ottobre 2019, solamente dopo le necessarie verifiche e indagini tra Bellinzona e Olten, così come illustrato con rapporto del 14 febbraio 2020. Menzogne che sono del resto state ammesse il 17 febbraio seguente durante l'incontro tra l'insorgente e il Direttore della sede FFS di Bellinzona. Ne discenderebbe quindi, a dire delle FFS, che dalla costatazione dei fatti (17 febbraio), all'adozione della decisione in ossequio del diritto di essere sentito (20 febbraio 2020) sia trascorso un lasso di tempo limitato di 3 giorni.

E. 5.2

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 (cfr. anche sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 5.1.1). 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; sentenze del Tribunale amministrativo federale A-2718/2016 consid. 7.3, A-4389/2016 del 21 settembre 2016 consid. 7.1 ; Wyler/Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berna 2017, pag. 92). 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 (cfr. tra le tante, sentenza del TF 8C_281/2017 del 26 gennaio 2018 consid. 5.4.2; sentenza del TAF A-5307/2018 del 18 giugno 2019 consid. 5.7.3). 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 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 ha ritenuto che, in assenza di giustificazioni specifiche, un termine di reazione di 1 mese e una settimana dalla conoscenza dei fatti alla decisione di licenziamento immediato, è da considerarsi tardivo ai sensi dell'art. 10 cpv. 4 LPers (cfr. sentenza del TF 8C_204/2020 consid.4.2.4).

E. 5.3

Dagli atti di causa si evince che il datore di lavoro è venuto a conoscenza della menzogna e delle nuove manchevolezze del ricorrente con il rapporto finale dei servizi interni (Olten e Bellinzona), il 14 febbraio 2020. In precedenza, il ricorrente, mentendo in occasione dell'incontro del 31 ottobre 2019, aveva cercato invano di dissimulare i propri agiti. Ritornando quindi sui propri passi, il 17 febbraio 2020, è stato lo stesso insorgente ad ammettere quanto il rapporto citato indicava. In questo contesto, non si può quindi certo seguire il ricorrente quando pretende di fare risalire le informazioni pertinenti per il licenziamento immediato, al 31 ottobre 2020. Nella fattispecie, dalle informazioni raccolte (14 febbraio) passando per la conferma da parte del dipendente (17 febbraio) sino alla decisione di disdetta immediata (5 marzo) sono trascorsi unicamente 20 giorni, termine che in base alla giurisprudenza sopra citata è più che accettabile.

E. 5.4

A fronte di quanto sopra menzionato, il Tribunale respinge l'allegazione del ricorrente in punto alla presunta tardività nell'adozione della decisione impugnata e conferma le valutazioni del datore di lavoro.

E. 6.1

Va qui ancora verificato il rispetto del principio di proporzionalità, che però in larga misura, nella concreta evenienza, si confonde con l'esame di conformità per una disdetta immediata del rapporto di lavoro.

E. 6.2

Il principio della proporzionalità è suddiviso in tre regole: quella dell'idoneità, quello della necessità e quello della proporzionalità in senso stretto (DTF 136 I 17 consid. 4.4; 135 I 233 consid. 3.1; 130 II 425 consid. 5.2; 124 I 40 consid. 3). Il rispetto del principio della proporzionalità richiede che la misura adottata sia atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito. Il principio in parola è leso allorché il datore di lavoro aveva a disposizione altrettante misure pertinenti per far fronte in maniera ragionevole ai turbamenti creati al rapporto di lavoro (sentenze del TAF A-944/2019 del 29 aprile 2021 consid. 7.2 con riferimenti). Nello specifico la decisione del datore di lavoro deve considerare tutte le circostanze del caso di specie, in particolare la relazione con il posto di lavoro, la responsabilità del dipendente come pure tutte le altre circostanze quali la natura e la durata del rapporto di lavoro, procedendo alla ponderazione tra l'interesse pubblico perseguito e il contrapposto interesse privato (cfr. DTF 129 I 12 consid. 6 - 9).

E. 6.3.1

Per quanto concerne dapprima il principio dell'idoneità, vista la perdita totale di fiducia del datore di lavoro verso il dipendente, la rimozione e sostituzione con una nuova figura nel ruolo ricoperto dal dipendente è l'unica soluzione ipotizzabile.

E. 6.3.2

Pure l'esigenza della necessità risulta adempiuta, nella misura in cui non si intravede come, senza la misura adottata, si sarebbe potuto ristabilire un clima di fiducia in seno ai servizi di controllo e ispezione dove prestava attività il dipendente.

E. 6.3.3

Per quanto attiene alla proporzionalità in senso stretto, la misura del licenziamento immediato, sebbene da attuare in modo restrittivo e quale ultima ratio, era l'unica

pronunciabile. In proposito non sarebbero ipotizzabili altre mansioni all'interno delle FFS, anche con ruoli di minore responsabilità, poiché l'aver negato l'esistenza di altre manomissioni su un oggetto fondamentale per la sicurezza del traffico passeggeri, non permette di ipotizzare il ripristino di nuovo rapporto di fiducia.

E. 6.4

Il confronto tra l'interesse pubblico, ovvero la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'integrità fisica del personale e dei passeggeri dei treni su cui vengono montate gli assili/alberi, e l'interesse del ricorrente a mantenere la propria attività lavorativa, dimostra la preponderanza dell'interesse pubblico. Ne discende che la misura adottata nei confronti del ricorrente era ed è tutt'ora proporzionata. In queste circostanze, la decisione impugnata rispetta pure il principio di proporzionalità.

E. 7

Ferme queste premesse, la decisione adottata nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non si fonda su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti, non può essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità precedente e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che le FFS hanno pronunciato la disdetta straordinaria del rapporto di lavoro. Il ricorso è quindi respinto.

E. 8

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, la procedura di ricorso è gratuita tranne nei casi di temerarietà. Nella fattispecie si rinuncia quindi alla riscossione di spese di procedura. Visto l'esito della lite, il ricorrente non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario e art. 7 cpv. 1 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] a contrario). Infine, malgrado il verdetto ad essa favorevole, l'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7 cpv. 3 TS-TAF). (il dispositivo è sulla pagina seguente)

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