

BVGer A-3125/2017 vom 31. Oktober 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-10-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3125_2017

FR: TAF A-3125/2017 du 31 octobre 2017

IT: TAF A-3125/2017 del 31 ottobre 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 dal Comando gcf IV in materia di rapporto di lavoro, che conformemente all'art. 36 cpv. 1 LPers, nonché all'art. 33 lett. d LTAF, è impugnabile con ricorso davanti al Tribunale amministrativo federale.

E. 1.3

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione appellata 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*, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg.; Häfelin/Müller/Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

E. 2.2

Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi adottati (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 segg.]; Moor/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 il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato. 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 ([tra le tante] sentenze del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 2.3 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

E. 3.1

Il ricorrente lamenta anzitutto la violazione del diritto federale, e meglio l'assenza di motivi gravi, quale presupposto a fondamento di una disdetta straordinaria del rapporto di lavoro.

E. 3.2.1

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-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.1). 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. 4.3.1, "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. 4.3.1 con rinvii; DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, con rinvii).

E. 3.2.2

In particolare va rilevato che la gravità dell'atto può essere considerata assoluta o relativa. È assoluta allorquando è la conseguenza di un atto isolato; mentre è relativa, allorquando discende da ripetute violazioni contrattuali, di modo che la gravità non consista nell'atto stesso, ma dalla 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 sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.2; A-73/2014 del 14 luglio 2014 consid. 4.1.1 e A-4465/2013 del 31 ottobre 2013 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3a ed. 2014, pag. 572).

E. 3.2.3

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-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3). 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 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). 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 Loyalitäts-verpflichtung), 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-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3 e riferimenti). Va infine evidenziato che la giurisprudenza ha già precisato 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-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3; A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2 e A-4586/2014 del 26 marzo 2015 consid. 3.4.3). 3.3.3.3.1 In concreto il ricorrente ha contestato il licenziamento con effetto immediato poiché, a suo dire, sarebbero stati assenti motivi gravi: in particolare egli ha precisato che l'assunzione delle sostanze riscontrate, da una parte è avvenuta sotto controllo

medico e dall'altra non configura alcun illecito penale. Sennonché, come sopra esposto, l'illecito penale non configura il solo presupposto alla base di un licenziamento per motivi gravi. Fondamentale, come nel caso in esame, risulta la rottura del rapporto di fiducia alla base del rapporto contrattuale. Ora, dalla documentazione prodotta, emerge incontestabilmente che l'insorgente ha assunto le seguenti sostanze dopanti (steroidi anabolizzanti): Boldenone, Stanozololo, Nandrolone, Trenbolone, Anastrozolo e Gonasi 2000, e ciò come da lui stesso ammesso per l'accrescimento della massa muscolare e del peso corporeo, ovvero per il raggiungimento di un obiettivo hobbistico e privato. Altrettanto incontestabili sono gli effetti collaterali psichici che l'assunzione di suddette sostanze provocano: segnatamente "aumento di aggressività, alterazione dell'umore, psicosi franca, maggiore tendenza al suicidio, alterazione della percezione della propria immagine corporea, maggiore tendenza all'abuso di altre sostanze" (cfr. Rapporto di analisi dell'IACT del 5 aprile 2017, pag. 3). In queste circostanze non vi è chi non veda come una guardia di confine, chiamata a prestare la propria attività in un contesto fondamentale per la sicurezza dello stato e sottoposta a carichi fisici e psicologici importanti, debba evitare ogni assunzione di sostanze dopanti che potrebbero impedire un espletamento diligente dei propri compiti. Ad aggravare la posizione del ricorrente vi è il duplice aspetto che egli era tenuto, nel quadro delle proprie funzioni, a prestare il servizio armato e a condurre autoveicoli, ovvero ad espletare compiti e funzioni di intervento nonché pattuglia, e quindi non limitato essenzialmente a funzioni logistiche, amministrative o di consulenza agli sportelli. A titolo abbondanziale va pure rilevato che possono sorgere alcuni dubbi circa la buona fede del lavoratore, nella misura in cui l'acquisto (tramite internet) e l'assunzione di tali sostanze è avvenuta parzialmente all'estero come da lui stesso ammesso. Ciò detto, può rimanere inesausta la domanda a sapere se le sostanze assunte siano o meno illegali in Svizzera, anche se come rilevato dal Rapporto MedicalService "le sostanze con effetto anabolico assunte [...] sono parzialmente legali e permesse quali medicinali con certe indicazioni in Svizzera" (Rapporto Medicalservice del 10 maggio 2017, pag. 2). Hanno invece valenza più importante gli effetti collaterali che possono provocare tali sostanze e che sono incompatibili con le funzioni di guardia di confine.

3.3.2 Dall'esame tossicologico esperito, è pure emersa la presenza della sostanza THC-COOH nell'urina, che a dire dell'insorgente sarebbe da ricondurre all'assunzione di tisane alla cannabis. Di diverso avviso invece il Medicalservice e l'IACT, che evidenziano come l'esito degli esami, sia indicatore di un consumo di cannabis (cfr. Rapporto di analisi dell'IACT del 5 aprile 2017, pag. 3; Rapporto Medicalservice del 10 maggio 2017, pag. 2). Ora, di fronte alle risultanze chiare degli esami, le allegazioni di parte dell'insorgente rivestono una valenza probatoria limitata. A maggior ragione, se si considera che già nell'ottobre del 2008 fonti esterne richiamavano l'attenzione del Comando gcf IV in ordine al consumo e alla produzione di canapa Indoor da parte del ricorrente (cfr. lettera del 6 ottobre 2008, pag. 1): in quell'occasione egli si oppose all'esame delle urine come pure ad un controllo presso il proprio domicilio, ciò che lasciò più di un dubbio nel datore di lavoro. In esito a tali segnalazioni si decise di avvisare il ricorrente che qualora i sospetti fossero stati confermati, si sarebbe dato avvio ad una procedura disciplinare comprensiva pure dell'opzione di risoluzione del rapporto di lavoro.

3.3.3 Assodata quindi l'assunzione di sostanze dopanti e di THC-COOH, e considerato che il ricorrente ha pure condotto autoveicoli nel quadro delle proprie funzioni, il Tribunale non può altresì che constatare la violazione dell'ordine di servizio AFG 6 "Svolgimento del servizio nel Cgcf" del 1° gennaio 2016, il quale rinvia all'art. 2 dell'Ordinanza sulle norme della circolazione stradale del 13 novembre 1962 (ONC, 741.11): infatti giusta i disposti

citati il conducente sotto l'influsso di medicinali o di stupefacenti, oppure per altri motivi è considerato inabile alla guida e non può condurre un veicolo.

E. 3.4

Considerato quanto sopra esposto, il Tribunale non può che condividere la valutazione del datore di lavoro, ovvero la presenza di motivi gravi che hanno provocato la rottura del rapporto di fiducia che il datore di lavoro riponeva nell'insorgente.

E. 4.1

Nel proprio atto ricorsuale, il ricorrente ha altresì lamentato la violazione del principio di proporzionalità, evidenziando che il datore di lavoro non ha approfondito la possibilità di attribuirlo ad altra attività, in particolare ad un servizio non armato. Egli ha inoltre precisato che nella ponderazione tra gli interessi contrapposti, il Comando gcf IV non avrebbe considerato la propria incensuratezza, l'assenza di un comportamento penalmente repressibile, i lunghi anni di encomiabile ed onorato servizio e il fatto che l'assunzione delle sostanze fosse iniziata in tempi recenti: ciò avrebbe dovuto far propendere per un licenziamento ordinario.

E. 4.2

Il rispetto del principio della proporzionalità richiede che la misura adottata sia atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito. Inoltre allorquando la misura scelta è la disdetta del rapporto contrattuale occorre che la stessa rappresenti l'ultima ratio (sentenze del TAF A-1961/2016 del 28 febbraio 2017 consid. 4.2; A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5 e A-6141/2007 del 14 dicembre 2007). Il principio in parola è leso allorquando 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-1961/2016 del 28 febbraio 2017 consid. 4.2; A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5; A-4792/2010 del 15 novembre 2010 consid. 3.5; e A-7826/2009 del 23 agosto 2010 consid. 5.5.4). 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. La giurisprudenza ha già avuto modo di rilevare che il licenziamento immediato è giustificato, allorquando il comportamento del dipendente in relazione alla propria funzione o alle proprie attività lavorative non rende più possibile la continuazione del rapporto di lavoro (sentenze del TAF A-1961/2016 del 28 febbraio 2017 consid. 4.2; A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.2). In particolare, il legislatore aveva adottato gli articoli 25 e 26 vLPers in cui si definivano le misure a disposizione dei datori di lavoro per garantire un corretto adempimento dei compiti lavorativi. L'art. 25 vLPers si riferiva principalmente a misure da adottare nel caso in cui un impiegato violava i suoi obblighi (diritto disciplinare), mentre l'art. 26 vLPers contemplava le misure preventive volte ad assicurare un adempimento futuro dei compiti (Messaggio LPers, pag. 5975). Con la revisione della LPers del 2011, si è deciso di riunire le due disposizioni sotto l'art. 25 LPers, con l'abrogazione dell'art. 26 vLPers. Rispetto al diritto previgente, detto disposto legale non prevede unicamente misure repressive adottate in risposta a una mancanza (misure disciplinari), ma comprende anche misure di sviluppo mirate come il coaching, la formazione continua o misure organizzative (cfr. Messaggio LPers, pag. 5975). Va detto però che le misure disciplinari possono essere menzionate solo al termine di un'inchiesta amministrativa (cfr. art. 99 dell'Ordinanza sul personale federale [OPers]; RS

172.220.111.3). Nello specifico, secondo il tenore dell'art. 25 cpv. 2 LPers il datore di lavoro può ricorrere pure a misure quali: misure di sostegno e di sviluppo (let. a), avvertimento, riduzione dello stipendio, multa o sospensione (let. b), modifica dei compiti, del tempo di lavoro o del luogo di lavoro (let. c).

E. 4.3

Orbene, giova anzitutto rilevare che la presente autorità giudiziaria esercita con prudenza il proprio potere d'apprezzamento, qualora debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento, segnatamente nel quadro di contestazioni relative al rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato. In concreto, l'assunzione di sostanze dopanti e di cannabis, ma soprattutto gli effetti collaterali che queste generano, per di più durante il servizio armato e alla guida di autoveicoli in impiego, configurano un atto grave e lesivo dell'immagine del corpo delle guardie di confine. In siffatte circostanze, misure quali un formale avvertimento, la multa o la sospensione come pure il trasferimento ad altro impiego all'interno del Cgcf, non sono pertinenti ed appropriate, considerata la gravità dell'atto e la necessità di una "tolleranza zero" nei confronti di tali comportamenti a tutela dell'immagine delle guardie di confine come pure dell'utenza in generale. Diversamente, la continuazione del rapporto di lavoro e dell'attività in seno al Cgcf, seppure in una diversa funzione, comporterebbe inevitabili danni reputazionali insostenibili dal datore di lavoro (cfr. in merito al dovere di salvaguardia della reputazione del datore di lavoro, sentenze TAF A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 9.3 e A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2). È pure da segnalare che il ricorrente, benché sollevi questa censura, non rende verosimile l'esistenza di altri posti eventualmente confacenti. In nessun caso inoltre, una misura meno incisiva avrebbe permesso di mantenere o reinstaurare il rapporto di fiducia compromesso. Ne discende dunque che la disdetta immediata rappresenta l'unica misura conseguentemente alla violazione contrattuale del ricorrente, atta a raggiungere l'interesse pubblico di tutela della reputazione del datore di lavoro, e della fiducia in esso riposta dagli utenti che vi fanno capo. Inoltre contrariamente a quanto riferito dal ricorrente, egli è stato pure oggetto di 3 misure disciplinari nel febbraio del 2008, nel maggio del 2011 e nel gennaio del 2012, subendo due avvertimenti e un ammonimento, per circostanze che non il caso qui evocare: e ciò a maggiore conferma dalla valutazione del datore di lavoro in ordine alla perdita della fiducia riposta nel lavoratore. Lo scrivente Tribunale deve infine precisare che i 25 anni di attività lavorativa presso il Cgcf, non soccorrono il ricorrente nella propria tesi ricorsuale.

E. 4.4

Ferme queste premesse, la decisione impugnata non lede il principio costituzionale della proporzionalità, ma nelle circostanze fattuali del caso si è rivelata essere la sola misura adeguata alle circostanze considerati i gravi atti compiuti dal ricorrente.

E. 5.1

Va ancora osservato che sebbene l'insorgente era inabile al lavoro - in ragione del 100% - a causa di malattia, il 26 aprile 2017 il datore di lavoro ha adottato la decisione di risoluzione immediata del rapporto di lavoro, qui impugnata.

E. 5.2

In proposito va detto che secondo costante giurisprudenza del Tribunale, il rapporto di lavoro può essere disdetto immediatamente, se adempiuti i requisiti di legge - segnatamente la presenza di gravi motivi giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers - in ogni momento. In altre parole se

il licenziamento immediato è giustificato, il lavoratore non beneficia di alcun periodo di protezione ("Sperrfrist") sia esso di diritto pubblico giusta l'art. 31a cpv. 1 LPers o di diritto privato giusta l'art. 336c cpv. 1 CO (sentenza del TAF A-7515/2014 del 29 giugno 2016 consid. 6.3.2; DTAF 2015/21 consid 5.3).

E. 5.3

Come esposto in narrativa, il ricorrente è stato inabile al lavoro in ragione del 100%, causa malattia, dal 29 marzo 2017 "per due settimane"; in seguito egli ha presentato altri certificati medici, comprovanti la sua inabilità lavorativa in ragione del 100%, il 12 aprile 2017, il 5 maggio 2017 e il 18 maggio 2017, quest'ultimo con inabilità sino al 31 maggio 2017 (certificati medici del 30 marzo, 12 aprile, 5 e 18 maggio 2017). Nel frattempo, il 26 aprile 2017 il datore di lavoro ha trasmesso la decisione di scioglimento immediato del rapporto di lavoro indicandone i gravi motivi a fondamento dello stesso.

E. 5.4

Orbene, considerata la consolidata giurisprudenza sopra descritta, la disdetta immediata del rapporto di lavoro, sebbene adottata con decisione del 26 aprile 2017 durante un periodo di inabilità lavorativa del ricorrente, non viola alcuna norma di legge, in particolare non viola i disposti di legge in materia di periodo di protezione, nella misura in cui essi non trovano applicazione.

E. 6

Stante quanto precede 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 inferiore e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che il Comando gcf IV ha pronunciato la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per gravi motivi, in particolare per la rottura del rapporto di fiducia in essere tra le parti. Sicché la decisione dell'autorità inferiore del 26 aprile 2017 va confermata.

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 ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese, né assegnate ripetibili.

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