

# **BVGer A-3818/2016 vom 12. April 2017**

Bundesverwaltungsgericht, 2017-04-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-3818\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3818_2016)

FR: TAF A-3818/2016 du 12 avril 2017

IT: TAF A-3818/2016 del 12 aprile 2017

## **Regeste**

Risoluzione dei rapporti di lavoro

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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

### **E. 1.2**

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

### **E. 1.3**

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione 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 addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; 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 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, 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-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 2.1 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

### **E. 3.1**

L'insorgente censura anzitutto la violazione del diritto di essere sentito nel corollario del diritto a proporre l'assunzione di prove, e meglio nel diniego da parte delle FFS all'audizione di B.\_\_\_\_\_ proposto quale teste, e nella rinuncia da parte del datore di lavoro a espletare ulteriori nuovi accertamenti sul sistema SAP e sulla chiave dinamometrica.

### **E. 3.2**

Il diritto di fare assumere delle prove deriva dal diritto di essere sentito, sancito dagli art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (Cost., RS 101), la cui lesione comporta di regola l'annullamento della decisione impugnata, indipendentemente dalla fondatezza materiale del ricorso. In particolare, ciascuna delle parti ha il diritto di fare assumere prove dall'autorità amministrativa come pure dallo scrivente Tribunale (art. 33 PA e 29 cpv. 2 Cost.). Tuttavia, esso non comporta un obbligo incondizionato all'assunzione delle prove ed è comunque subordinato all'adempimento di tre condizioni: l'offerta o la richiesta di prove deve portare su fatti pertinenti (giuridicamente importanti), e quindi suscettibili d'influenzare l'esito della procedura; deve essere necessaria (non è necessario comprovare un fatto che già si evince dall'incarto o che comunque è pacifico o notorio); deve essere atta a comprovare i fatti di cui si prevale la parte (DTF 131 I 153 consid. 3). Va infine rilevato che l'autorità competente gode di un ampio potere d'apprezzamento, segnatamente può procedere ad un apprezzamento anticipato di una prova e decidere di non assumerla, se ritiene, in modo non arbitrario, che essa non è atta a fondare, modificare o influenzare la decisione da adottare, nel senso che le prove già assunte hanno permesso di formare un'intima convinzione (DTF 130 II 425, consid. 2.1; DTAF B-2213/2006; PATRICK SUTTER, in: AUER/MÜLLER/SCHINDLER [ed.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), Zurigo/San Gallo 2008, pag. 458 segg).

### **E. 3.3**

In concreto, il Tribunale ritiene che l'audizione di B.\_\_\_\_\_, sindacalista del SEV e rappresentante dell'insorgente nella procedura di ricorsuale [recte procedura di opposizione]

(cfr. scritto 7 e 21 ottobre 2015) contro la minaccia di licenziamento, fosse superflua, poiché dalla stessa non sarebbe potuto emergere alcunché di diverso rispetto a quanto già constatato con tale misura, la quale, dopo impugnativa, è divenuta definitiva (cfr. decisione del 16 dicembre 2016). Per quanto attiene ad eventuali accertamenti peritali relativi alla chiave dinamometrica rispettivamente al sistema SAP, il Tribunale rileva che la questione può rimanere aperta, poiché dagli atti di causa emerge che l'autorità inferiore godeva di sufficienti elementi per pronunciare il giudizio di merito qui impugnato; in altri termini le prove offerte da A. \_\_\_\_\_ non erano suscettibili d'influenzare l'esito della procedura (cfr. considerando qui di seguito).

#### **E. 4.1**

L'insorgente lamenta inoltre la violazione dei presupposti necessari per la pronuncia della disdetta ordinaria, in particolare poiché i motivi a fondamento del licenziamento non erano contemplati nell'avvertimento del 7 ottobre 2015: a suo dire, essi sarebbero emersi posteriormente alla stessa. Inoltre, egli rileva che le manchevolezze riscontrate dal datore di lavoro siano minime e non sufficienti a giustificare la misura amministrativa qui impugnata.

#### **E. 4.2**

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

#### **E. 4.3.1**

Giusta l'art. 10 LPers, il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti, segnatamente per mancanze nelle prestazioni o mancanza nel comportamento (art. 10 cpv. 3 lett. b LPers) o come indica, in maniera pressoché identica il CCL FFS per mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento (art. 174 let. b CCL FFS 2015). Sino alla revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, i motivi di disdetta erano menzionati in maniera pressoché identica all'art. 12 in particolare il cpv. 6 lett. b vLPers recitava quale motivo di disdetta ordinaria "ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto". Il requisito dell'avvertimento scritto, oltre che essere espressamente indicato al disposto di legge, era stato pure ammesso dalla costante giurisprudenza (fra le tante, sentenza TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.1).

#### **E. 4.3.2**

Nell'elencare i motivi di disdetta contenuti nella vigente LPers, il legislatore ha rinunciato a menzionare il requisito dell'avvertimento preliminare. Tuttavia esso, e conseguentemente la giurisprudenza recente, ne ha evidenziato la necessità prima della pronuncia di disdetta ordinaria, qualora le circostanze del caso lo giustifichino (Messaggio, pag. 5971; Sentenza TAF del 28 gennaio 2015, A-6723/2013, consid. 6.2). In questo senso la disdetta del rapporto di lavoro rappresenta per il datore di lavoro l'ultima ratio a cui ricorrere. Al lavoratore deve pertanto essere presentata l'opportunità di migliorarsi (Messaggio, pag. 5971).

### **E. 4.3.3**

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; sentenze del Tribunale amministrativo federale A-1684/2009 del 14 settembre 2009 consid. 6.2.2; A-5983/2007 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, il quale beneficia dunque della facoltà di migliorarsi (concretizzazione del principio di proporzionalità) (sentenze TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.2; A-692/2014 del 17 giugno 2014 consid. 3.2.1). Da un punto di vista formale, ad eccezione della forma scritta, la vLPers non sottoponeva l'avvertimento, giusta l'art. 12 cpv. 6 vLPers, ad alcuna condizione formale. Tuttavia, dal principio costituzionale della buona fede e del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.), si può dedurre che l'avvertimento debba essere riconoscibile come tale e che debba permettere all'interessato di individuare chiaramente quali sono le mancanze imputategli e quali siano le esigenze alle quali egli debba adempiere (sentenza TF 8C\_358/2009 dell'8 marzo 2010 consid. 4.3.1; sentenze TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.2; A-1352/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1, A-4659/2010 del 14 giugno 2011 consid. 4.3). In altre parole, il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare chiaramente al lavoratore che considera un determinato comportamento come inammissibile e che una nuova commissione comporterà delle sanzioni (sentenza TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.4, e sentenze citate). Nello specifico, la minaccia di una disdetta ordinaria del contratto di lavoro deve perlomeno essere implicita (sentenze TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.4; A-1684/2009 del 14 settembre 2006 consid. 6.2.2). Le esigenze relative al contenuto dell'avvertimento seguono dei criteri posti dalla giurisprudenza in merito al contenuto e alla portata degli avvertimenti necessari al fine di procedere con un licenziamento immediato ai sensi dell'art. 337 CO, quando la mancanza del lavoratore non è così grave per giustificare un tale licenziamento senza preavviso (sentenze del TF 8C\_358/2009 dell'8 marzo 2010 consid. 4.3.1; 1C\_277/2007 del 30 giugno 2008 consid. 6.2).

### **E. 5**

Il Tribunale determinerà anzitutto se i requisiti procedurali adottati dalle FFS siano conformi alle prescrizioni legali. In effetti a determinate condizioni, la violazione di disposizioni e regole procedurali può portare all'ammissione del ricorso indipendentemente dai motivi all'origine del licenziamento (art. 34b let. a LPers e 184 cpv. 1 let. a CCL FFS; sentenza TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 5) (consid. 7). In un secondo momento, il Tribunale verificherà se il comportamento adottato dal dipendente possa configurare un motivo di licenziamento (consid. 9).

### **E. 6.1**

Con riferimento al rispetto delle regole procedurali ed in particolare all'esigenza di una preventiva minaccia di licenziamento, il Tribunale evidenzia che con lettera del 7 ottobre 2015 le FFS hanno comunicato al ricorrente: "[l]e viene notificata questa minaccia di licenziamento da attuarsi qualora si verificano altre violazioni dei doveri di servizio (prestazioni e/o comportamento). Ciò vale in particolare, se non si attiene all'accordo del 04.03.2015 e all'istruzione del 16.06.2015". A fondamento dell'avvertimento vi erano diverse violazioni degli obblighi di servizio durante il mese di settembre 2015 e meglio: la deliberazione di due ordini per piastre di contatto per il graduatore non conformi alle prescrizioni (settembre 2015); la mancata "specificazione di controllo" di 500 cuscinetti (4 settembre 2015); la registrazione di alcune transazioni non conformi a quanto riportato nell'istruzione di lavoro (settembre 2015); la nuova omissione nell'impostazione della risposta automatica standard delle FFS in caso di assenza fuori sede (10 settembre 2015); assenze comunicate in modo non tempestivo (10 settembre 2015); violazione della direttiva sui diritti ed obblighi in caso di malattia e infortunio, con la produzione di un certificato non conforme (15 settembre 2015).

### **E. 6.2**

Con disdetta del rapporto di lavoro del 23 maggio 2016, le FFS hanno rimproverato all'insorgente puntuali "violazioni dei suoi doveri di servizio e negligenze nello svolgimento del suo lavoro". Per quanto attiene gli accadimenti, commessi precedentemente l'avvertimento ma emersi dopo il 7 ottobre 2015, il Tribunale ritiene superfluo determinare se essi possano giustificare la disdetta ordinaria: la questione resta dunque aperta. Infatti all'insorgente sono state biasimate numerose altre violazioni e negligenze ai doveri di servizio, in particolare commesse tra la fine di ottobre e l'inizio di novembre del 2015, in particolare (in ordine come da decisione impugnata): - il 4 novembre il ricorrente ha riscritto il protocollo di controllo delle chiavi dinamometriche modificando per la chiave P-11848 del team ..., i valori al fine di ossequiare la tolleranza richiesta; - il 21 ottobre 2015 il ricorrente ha deliberato "un ordine di occhi filettati che dovevano essere montati su un cassone degli ingranaggi destinato a Yverdon, dove tutti i pezzi erano fuori tolleranza"; - il 9 novembre 2015 il ricorrente ha deliberato un ordine in cui, su 20 pezzi controllati 14 non rispettavano la tolleranza riportata nel protocollo. La delibera è tuttavia continuata poiché pure la tolleranza indicata dal ricorrente era errata, mentre applicando quella corretta vi era sufficiente margine; - il 22 ottobre 2015, il ricorrente ha modificato dei protocolli di controllo precedenti, in violazione delle norme procedurali e delle regole di applicazione ISO. - il 21 ottobre 2015 il ricorrente ha deliberato un ordine senza apporre la firma autografa; - il 22 marzo 2016 il ricorrente ha deliberato e redatto un protocollo con errori di trascrizione rispettivamente un protocollo contenente un valore fuori dal margine di tolleranza; - infine al ricorrente è stato rimproverato il ripetuto riposizionamento errato del "Muletto", in particolare in mezzo al reparto e davanti alla via di fuga. Dalle risultanze documentali è incontestabilmente emerso che dopo il 7 ottobre 2015 il ricorrente ha violato in più occasioni i propri obblighi di servizio (cfr. emails e protocolli di cui al doc. 7.10). Le contestazioni del ricorrente, limitate alle violazioni emerse dopo la notifica dell'avvertimento, ma emerse in precedenza, non lo soccorrono nella propria tesi ricorsuale. E ciò alla luce delle ulteriori e chiare violazioni ai doveri di servizio, di cui sopra, con le quali lo stesso insorgente nemmeno si confronta con impugnativa del 17 giugno 2016.

### **E. 6.3**

Ne discende dunque che il requisito formale della minaccia di licenziamento preventiva è adempiuto.

## **E. 7**

Il ricorrente censura altresì la validità della disdetta sottolineando che "le mancanze o le violazioni invocate dopo la minaccia di licenziamento non giustificano la disdetta regolare, trattandosi di manchevolezze minime oppure non provate".

### **E. 7.1**

Con la revisione della LPers il legislatore ha voluto garantire una maggiore flessibilità ai datori di lavoro nella misura in cui la prassi aveva dimostrato che per la Confederazione risultava sovente difficile sciogliere un contratto di lavoro senza generare costi sproporzionati. Sebbene già il previgente art. 12 cpv. 6 vLPers, relativo all'elenco dei motivi sufficienti per la disdetta ordinaria, accordava un margine d'azione relativamente ampio, con la revisione si è voluto indicare un elenco non esaustivo all'art. 10 cpv. 3 LPers; in altre parole è dunque possibile sciogliere un rapporto di lavoro anche per altri motivi, sempre che esista però un "motivo oggettivamente sufficiente" (Messaggio LPers, pag. 5970; FF 2011 5959) (sentenze del TAF A-6428/2015 del 26 aprile 2016 consid. 4.2; A-2667/2016 del 21 marzo 2017 consid. 3.1). Occorre tuttavia tenere conto del fatto che la Costituzione federale limita la libertà di disdetta. Gli organi dello Stato devono agire secondo i principi fondamentali sanciti nella Costituzione, in particolare sono tenuti a garantire la parità di trattamento e a rispettare il divieto dell'arbitrio. Diversamente dai datori di lavoro del settore privato, la Confederazione non può sciogliere un rapporto di lavoro discrezionalmente e senza motivo. L'obbligo di motivare non concerne solo la risoluzione, ma qualsiasi altra decisione mediante la quale un datore di lavoro imponga obblighi a un impiegato o introduca limitazioni ai suoi diritti. L'obbligo del datore di lavoro di rendere noti i motivi delle sue decisioni è quindi mantenuto ed è parte integrante e necessaria di ogni sua decisione (cfr. sentenza TAF A-2572/2014 del 10 giugno 2015 consid. 9.1; Messaggio LPers, pag. 5971). In concreto, tra i motivi che giustificano una disdetta del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro vi sono le "mancanze nelle prestazioni e nel comportamento" (art. 174 cpv. 1 let. b CCL FFS 2015), indicato in maniera pressoché identica dalla LPers con "mancanze nelle prestazioni o nel comportamento" (art. 10 cpv. 3 let. b LPers), ma pure la violazione di "importanti obblighi legali o contrattuali" (art. 174 cpv. 1 let. a CCL FFS 2015 e art. 10 cpv. 3 let. a LPers). In proposito, la giurisprudenza ha evidenziato che la distinzione tra le due nozioni sia labile e che un comportamento determinato possa ricoprire sia una "manchevolezza" sia una "violazione" ai sensi della lettera a e b (sentenza TAF A-531/2014 del 17 settembre 2014 consid. 4.4; sentenze del TF 1\_C245/2008 del 2 marzo 2009 consid. 5.4; 1C\_234/2008 consid. 5.2).

### **E. 7.2**

Nella fattispecie in esame emerge dagli atti di causa che le FFS hanno ritenuto che le manomissioni di protocolli di controllo rispettivamente le deliberazioni in violazione di alcuni parametri di tolleranza e non conformi alle procedure in essere fossero sufficienti per inoltrare la disdetta ordinaria qui impugnata. A giusta ragione. In effetti, fatta astrazione delle contestazioni delle FFS relative al "muletto", alle presunte violazioni emerse dopo il 7 ottobre ma commesse precedentemente e a quelle su cui il ricorrente ha postulato l'assunzione di ulteriori prove, sussistono elementi sufficienti tali da giustificare e ritenere lecita la decisione qui impugnata. In particolare, si vedano le manchevolezze / violazioni

agli obblighi contrattuali di cui al consid. 6.2, dalle quali emerge in particolare la manomissione di protocolli di controllo e le delibere di oggetti in violazione ai valori di tolleranza. La gravità degli atti commessi dall'insorgente deve essere ritenuta particolarmente importante anche in funzione della natura stessa dell'attività del lavoratore, il quale prestava la propria attività nel team "qualità nel reparto QK". Un errore in questo servizio è atto non solo a causare importanti danni alle infrastrutture delle FFS ma pure a mettere a repentaglio l'integrità fisica e la vita degli utenti dei servizi offerti; non stupiscono dunque le rigide e scrupolose norme in materia di controllo della qualità dei componenti. In questo contesto, il comportamento irresponsabile assunto dall'insorgente non permette al datore di lavoro di continuare nel rapporto contrattuale, con la conseguenza che la decisione di licenziamento ordinario, dopo valido avvertimento, è giustificata. Va infine evidenziato, come già indicato al consid. 6.2 in fine, che l'insorgente non ha contestato i vari comportamenti imputatigli se non genericamente e limitatamente ai motivi emersi posteriormente alla minaccia di licenziamento ma avvenuti in precedenza.

### **E. 7.3**

A fronte di quanto sopra, il Tribunale ritiene che il ricorrente abbia violato i propri doveri e abbia avuto delle manchevolezze nelle prestazioni giustificanti la pronuncia della disdetta ordinaria in base all'art. 10 cpv. 3 lett. b e 174 cpv. 1 lett. b CCL FFS 2015.

### **E. 8**

Infine nel proprio atto ricorsuale l'insorgente contesta le modalità di accertamento adottate dalle FFS, ritenute abusive e inammissibili, come pure la modalità di comunicazione del licenziamento. Egli contesta inoltre la violazione dell'obbligo, imposto al datore di lavoro, di adottare misure di sostegno e di sviluppo a favore del lavoratore conformemente alla LPers, sebbene le FFS avessero constatato la "difficile situazione familiare" in cui egli versava. Tali generiche allegazioni, perdipiù in assenza di documentazione probatoria, non soccorrono il ricorrente nella propria tesi ricorsuale e non vengono pertanto approfondite dalla presente autorità giudiziaria.

### **E. 9**

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

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