

BVGer A-473/2021 vom 18. Mai 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-05-18, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-473_2021

FR: TAF A-473/2021 du 18 mai 2022

IT: TAF A-473/2021 del 18 maggio 2022

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).

E. 2.2

L'autorità adita non è vincolata né dai motivi adottati (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.]). 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.]). 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). 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).

E. 2.3

Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare che 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 segnatamente per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione del 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 (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

In maniera, peraltro molto marginale, il ricorrente ha lamentato una presunta violazione del diritto di essere sentito in ragione del mancato accesso all'incarto segnatamente al rapporto B._____ prima della pronuncia qui impugnata. Nella misura in cui esso 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).

E. 3.2

Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101), 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). 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 (sentenze del TAF A-3822/2016 del 19 dicembre 2017 consid. 3.1; A-3056/2015 del 22 dicembre 2016 consid. 3.1.1). 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-4744/2019 del 6 aprile 2022 consid. 6.1 e 7.6; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 3.2.1 con rinvii).

E. 3.3

In concreto, dagli atti di causa, emerge che le FFS abbiano dato al ricorrente un ampio accesso all'incarto, il quale per ragioni da ricondurre a propria indisponibilità segnatamente per malattia non vi ha dato seguito. Infatti, il ricorrente non si è presentato al primo appuntamento fissato per il 3 dicembre 2020, non dando seguito nemmeno alla ricerca telefonica delle FFS che lo attendevano. Ma nemmeno agli appuntamenti seguenti del 10 e dell'11 dicembre 2020, a cui era stato invitato con email delle FFS del 7 e poi del 10 dicembre. Contestualmente, il 10 dicembre il datore di lavoro ha altresì dato seguito alla richiesta del lavoratore di prorogare il termine al 14 dicembre seguente per esercitare il diritto di essere sentito. In queste circostanze è a giusta ragione che in data 16 dicembre 2020 le FFS hanno pronunciato la decisione qui impugnata sebbene il ricorrente non aveva consultato materialmente il rapporto B._____. Pretendere in questa sede la violazione del diritto di essere sentito è al limite del temerario, nella misura in cui egli avrebbe potuto e dovuto nominare immediatamente un proprio rappresentante, qualora egli fosse stato impedito; è del resto stato lo stesso datore di lavoro con il primo scritto di posta elettronica del 3 dicembre 2020 a ricordare al ricorrente tale facoltà. Inoltre, siccome l'insorgente, per il tramite del proprio patrocinatore, ha potuto confrontarsi col rapporto B._____ e prendere posizione, nel quadro della presente procedura ricorsuale, il Tribunale ritiene sanato un eventuale violazione del diritto di essere sentito.

E. 4.1

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. 4.2

Nello specifico la fattispecie qui rilevante si sviluppa a cavallo tra i precedenti CCL FFS, se si considerano i primi interventi di mediazione del 2014 come esposto in narrativa, e la versione attualmente in vigore, CCL FFS 2019 (cfr. art. 198); ora, considerato il rapporto B. _____ dell'11 novembre 2020 come pure le contestazioni evidenziate, si può tranquillamente ritenere applicabile quest'ultima versione, ciò che nel merito poco cambia in ragione del contenuto sostanzialmente identico dei disposti legali pertinenti.

E. 5.1.1

Nel caso in disamina, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della validità della disdetta del rapporto di lavoro, senza preavviso, in ragione di un motivo grave ai sensi dell'art. 176 CCL FFS e della consecutiva 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 configura un motivo grave tale da legittimare il provvedimento. A suo dire infatti, la propria attitudine a raggiungere i risultati e gli obiettivi hanno sempre dato piena soddisfazione al suo datore di lavoro come emerge dalle valutazioni del personale nel periodo 2012-2019. In altre parole, il proprio atteggiamento e modo di conduzione del personale non sarebbero stati valutati come inadeguati o lesivi della personalità dei collaboratori. Egli ha piuttosto posto l'accento sul proprio ruolo, non facile, di dirigente confrontato con le difficoltà dei collaboratori ad accettare critiche costruttive e intolleranti allo stress e alle alte esigenze imposte dal datore di lavoro. In sostanza, la situazione difficoltosa venutasi a creare, sarebbe da ricondurre alle difficoltà dei vari collaboratori ad accettare la propria autorità. Equivoci, difficoltà di comunicazione e un sistema particolare di direzione avrebbero quindi generato un malessere generale sfociato in un movimento di gruppo dove ognuno si è sentito partecipe e vittima, individuando nel ricorrente un capro espiatorio di disfunzionamento. In altre parole la decisione qui impugnata si fonderebbe su asserzioni soggettive non avvalorate da alcuna prova concreta e oggettiva, da qui l'assenza del motivo grave.

E. 5.1.2

Le FFS hanno per contro sostenuto che la gravità della cattiva conduzione del ricorrente verso i collaboratori ha rotto irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente tra le parti. In particolare il datore di lavoro ha evidenziato che dal rapporto B. _____ è emerso come l'insorgente abbia fatto uso di minacce sia verbali che fisiche, nonché abbia sbeffeggiato i collaboratori riferendosi alla loro vita privata e alle loro origini. Le FFS hanno pure fermamente condannato atteggiamenti tesi a ridicolizzare i collaboratori e affidare loro compiti umilianti. Dal rapporto è pure emerso che l'insorgente abbia molestato sessualmente delle colleghe attraverso gesti, considerazioni e proposte (cfr. rapporto della B. _____, allegato 6 alla presa di posizione). Nel complesso gli atteggiamenti mantenuti sono stati ritenuti intollerabili, e sono considerati alla stregua del motivo grave quale presupposto per il licenziamento senza preavviso.

E. 5.2.1

A norma degli art. 10 cpv. 4 LPers e 176 CCL FFS, 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 del lavoratore, si può giustificare il licenziamento immediato; nello specifico 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 (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. 5.2.2

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. 5.2.3

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 decisione, 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. 5.2.4

Con il CCL FF 2019 le FFS e i sindacati in rappresentanza dei lavoratori hanno deciso di promuovere attivamente un clima di rispetto e fiducia personale tra i collaboratori a tutti i livelli. Le parti hanno in particolare concordato di adottare misure tese a promuovere l'uguaglianza e a rispettare il divieto di discriminazione, per impedire situazioni di mobbing e di molestie sessuali (cfr. Prefazione CCL FFS 2019). Nello specifico, questi auspici sono stati codificati nell'art. 28 cpv. 1 e 2 CCL FFS 2019, in base al quale le FFS prestano attenzione alla dignità di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori e provvedono affinché essi non siano direttamente o indirettamente svantaggiati a causa di caratteristiche personali come genere, origini, lingua, religione, età, orientamento sessuale, identità di genere o disabilità (cpv. 1); inoltre il datore di lavoro si impegna ad adottare misure di

protezione della personalità delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori, in particolare atte a evitare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro (cpv. 2). L'appendice 2 del CCL FFS 2019 relativo all'Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione fissa il principio dell'uguaglianza in generale, e nello specifico prescrive che le FFS non tollerano alcuna forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale o di natura personale o offesa nei confronti di collaboratrici e collaboratori; in particolare le discriminazioni il mobbing e le molestie sessuali o sessiste sono considerati una violazione degli obblighi previsti dal contratto di lavoro (cpv. 3). A perseguire i medesimi obiettivi pure il Codice di condotta FFS del 1° ottobre 2015, che fissa principi e valori in seno all'organico nonché il comportamento da mantenere nei rapporti interpersonali (cfr. pti. 1 e 2 pag. 2).

E. 5.2.5

Con riferimento alla nozione di mobbing, va detto che essa è una forma di persecuzione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro da parte di colleghi o di superiori, allo scopo di provocare il licenziamento di una determinata persona o di indurla alle dimissioni. Nello specifico il mobbing può essere considerato come una concatenazione di parole, dicerie e/o atti ostili, ripetuti di frequente su un lungo periodo, con i quali si tenta di isolare, emarginare e finanche escludere una persona al suo posto di lavoro. La vittima è sovente posta in una situazione tale per cui ogni atto considerato singolarmente, al quale un testimone ha assistito, può anche apparire sopportabile, mentre l'insieme dei vari comportamenti conduce a una significativa destabilizzazione della sua personalità. Non vi è tuttavia persecuzione psicologica per il solo fatto che esiste un conflitto nelle relazioni professionali o un cattivo clima di lavoro, né per la circostanza che un dipendente sia stato invitato a conformarsi agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, anche in modo insistente e minaccioso, o ancora per il fatto che un superiore gerarchico non abbia soddisfatto completamente e sempre ai doveri che gli incombono nei confronti dei collaboratori e delle collaboratrici (sentenze TF 4A_32/2010 del 17 maggio 2010 consid. 3.2; 4A_245/2009 del 6 aprile 2010 consid. 4.2; sentenza TAF A-7843/2016 del 3 dicembre 2018 consid. 9.1). In ragione della sua particolarità, il mobbing è generalmente difficile da provare, sicché può venir ammesso qualora il lavoratore, gravato dall'onere probatorio, sia stato in grado di provare un insieme d'indizi convergenti. Va tenuto presente che la persecuzione psicologica può anche rilevarsi solamente immaginaria rispettivamente può essere fatta valere abusivamente per cercare riparo da eventuali considerazioni e misure giustificate (sentenza TAF A-7843/2016 del 3 dicembre 2018 consid. 9.1).

E. 5.2.6

La decisione che ammette, rispettivamente nega, l'esistenza di atti di mobbing poggia comunque su di una valutazione globale delle circostanze del caso concreto, in particolare degli indizi suscettibili di rientrare nel concetto di mobbing; occorre pertanto riconoscere al giudice del merito un certo margine di apprezzamento (sentenze TF 4A_26/2010 del 25 agosto 2010 consid. 6.1, 4A_245/2009 del 6 aprile 2010 consid. 4.3.3).

E. 5.3

Va in primo luogo ricordato che il collaboratore oggetto della decisione, ricopriva la carica di superiore nei confronti di diversi dipendenti FFS, ciò che gli imponeva una maggiore attenzione al rispetto degli obblighi sopra descritti e codificati, tutelanti la figura e la salute dei collaboratori. In concreto, dalla documentazione versata agli atti emerge

inequivocabilmente una situazione di tensioni e conflittualità, della quale hanno sofferto diversi collaboratori direttamente sottoposti al ricorrente segnatamente i 6 accusatori. In particolare il rapporto B._____, ha evidenziato "un atteggiamento controllante e di pressione" che destabilizzava le vittime nella loro stima personale: fra gli episodi che sono emersi è stato evidenziato l'irascibilità del ricorrente pronto spesso ad umiliare collaboratori in ragione di futili motivi ("durante gli impulsi, gridava e se uno non fosse stato attento lo avrebbe umiliato di fronte a tutti"; "se sbagliavo una volta, mi diceva che avevo sbagliato tutta la settimana facendomi sentire un incapace" [rapporto B._____ pag. 75, allegato 6 summenzionato]). Il presente Tribunale non può che censurare l'uso frequente di minacce e violenze verbali, così come riferito dai diversi collaboratori ("mentre lavoravo in entrata merci sentivo le urla del signor A._____ durante gli impulsi". Diceva "vi predo a calci in culo, vi lascio a casa come ho fatto con ..., se andate avanti così lo stipendio non lo ricevete"; e ancora "mi dà dell'idiota dicendomi che non capisco i processi. Un giorno ho chiuso un pacco sulla scrivania e mi ha detto "la prossima volta che chiudi un pacco sulla scrivania ti licenzio"" [rapporto B._____ pag. 76-77, allegato 6 summenzionato]). A sostegno della decisione impugnata vi è inoltre l'uso frequente di minacce di violenze fisiche di cui hanno riferito in diversi, quali "ti ammazzo,", "perché non prendi una corda e ti impicchi", "ti metto le mani addosso", "ti strozzo"; e ancora nei confronti di un collaboratore di colore: "ti tiro calci e sberle fino a diventar bianco". Oltre a beffarsi della vita privata e ridicolizzare i collaboratori segnatamente con riferimento alle loro origini, l'insorgente ha costretto alcuni di essi ad eseguire compiti totalmente inutili e/o assurdi. In questo contesto di tensioni e atteggiamenti riprovevoli, il rapporto B._____ ha evidenziato peraltro diverse molestie sessuali compiute dal ricorrente nei confronti di colleghe di sesso opposto: oltre alle avances a donne che passavano dal magazzino, l'insorgente ha rivolto particolari attenzioni ad un'apprendista, invitandola a trascorrere insieme le vacanze, e utilizzava spesso parole quali "amore" e "tesoro"; e ancora: a due collaboratori maschi aveva dato delle "pacche sul sedere" creando in un dipendente un forte disagio (cfr. rapporto B._____ pag. 42, allegato 6 summenzionato). Quanto illustrato è di tutta evidenza contrario alle disposizioni del CCL FFS 2019 sopra enumerate (cfr. consid. 5.2.4), tese a promuovere il rispetto e il principio di uguaglianza in seno alle unità, come pure tese ad evitare qualsiasi lesione alla dignità dei collaboratori. In altre parole con il proprio atteggiamento l'insorgente, che peraltro ricopriva una posizione dirigenziale, è venuto meno agli obblighi di protezione della personalità dei diretti sottoposti, giungendo finanche a atti di mobbing e molestie varie in violazione chiara degli obblighi stabiliti dal CCL FFS 2019 (cfr. appendice 2). Queste circostanze rappresentano un chiaro motivo grave ai sensi di legge tale da condurre alla disdetta immediata del rapporto di lavoro. A mente del Tribunale, inoltre, la perdita di fiducia del datore di lavoro è ampiamente giustificata e non ci si potrebbe in nessun caso aspettare che i rapporti di lavoro siano mantenuti: non si può qui non evidenziare come il ricorrente sia stato incapace nell'ascoltare il disagio dei collaboratori e non abbia modificato il proprio comportamento sebbene sollecitato a più riprese (cfr. rapporto B._____, pag. 87 conclusioni). Da quanto precede risulta che le contestazioni del ricorrente circa la realtà dei fatti sono respinte.

E. 5.4

Ferme queste premesse, gli illeciti comportamenti ripetuti e duraturi nei confronti di diversi collaboratori costituiscono senza dubbio un caso di disdetta secondo gli art. 10 cpv. 4 LPers e 176 CCL FFS e hanno inevitabilmente minato la fiducia che le FFS nutrivano nei confronti del dipendente.

E. 6.1

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 le FFS erano a conoscenza delle informazioni a fondamento della decisione litigiosa già nel mese di giugno 2020, ma sarebbe stato solamente in data 1°/16 dicembre 2020 che avrebbero optato formalmente per lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro. Vi sarebbero quindi stati ben 7 mesi nei quali egli ha proseguito la propria attività lavorativa. Ma anche volendo considerare la consegna del rapporto B. _____ quale punto di riferimento per determinare la tempestività del licenziamento, le conclusioni non potrebbero essere diverse: infatti il rapporto reca la data dell'11 novembre 2020, mentre la comunicazione circa le intenzioni di una disdetta immediata è avvenuta il 1° dicembre 2020 (scritto consegnato brevi manu e controfirmato) e la decisione formale confermata il 16 dicembre seguente.

Complessivamente, a dire del ricorrente, le FFS avrebbero quindi atteso 34 giorni. Il datore di lavoro ha per contro rilevato che le contestazioni siano prive di fondamento. In primo luogo esso avrebbe avuto conoscenza delle circostanze a fondamento della decisione impugnata unicamente il 17 novembre 2020 con la lettura del rapporto B. _____. Il colloquio di accertamento dei fatti sarebbe poi avvenuto tempestivamente già il 1° dicembre 2020 ed in seguito al ricorrente sarebbe stato dato il tempo necessario per esercitare il diritto di essere sentito, cosa che non avrebbe ossequiato non presentandosi ad alcuni incontri fissati per la consultazione dell'incarto; in altre parole si sarebbe giunti al 16 dicembre 2020 unicamente in ragione di manchevolezze da parte dell'insorgente.

E. 6.2

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 TAF 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 un 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. 6.3

Dagli atti di causa si evince che il datore di lavoro sia entrato in possesso del documento contenente le causa gravi a fondamento della disdetta senza preavviso, in versione integrale, soltanto il 17 novembre 2020. Si tratta invero, del rapporto B._____, il quale si compone di 92 pagine di informazioni fitte. L'esteso documento conta per di più ben 4 allegati altrettanto densi di informazioni comprendenti segnatamente processi verbali e scambi di corrispondenza tra i diversi attori quali il servizio delle risorse umane e la Commissione del personale delle FFS. Tale ampio rapporto è stato analizzato e approfondito da più individui, perlomeno 5 a dire di FFS, elemento avverso il quale il ricorrente non ha sollevato alcuna contestazione. Non da ultimo in ragione della protezione della personalità delle persone coinvolte esso ha dovuto essere anonimizzato. Queste circostanze specifiche ben giustificano i 14 giorni che separano l'arrivo del copioso documento con l'incontro avvenuto il 1° dicembre 2020, giorno in cui il datore di lavoro ha illustrato al ricorrente la propria volontà di disdire in modo immediato il rapporto di lavoro. Se poi, per giungere alla decisione finale qui impugnata sono trascorsi ancora 16 giorni, ciò non può essere imputato alle FFS. Infatti dalla documentazione agli atti emerge che il ricorrente abbia chiesto, dapprima con sms del 2 dicembre 2020 e poi con scritto dello stesso 3 dicembre seguente, di potere consultare il rapporto, richiesta a cui stato dato seguito con email dello stesso 3 dicembre, con cui le FFS hanno proposto la consultazione presso la propria sede l'indomani 4 dicembre; appuntamento al quale il ricorrente non ha presenziato senza fornire alcuna giustificazione. È stato quindi il datore di lavoro a offrire nuovamente, con email del 7 dicembre 2020, un incontro per il 10 dicembre seguente. Il medesimo giorno, sempre con email, le FFS hanno ammesso la richiesta di proroga del termine in ordine al diritto di essere sentito, "per il termine ultimo al 14.12.2020", e rinnovato al ricorrente l'invito alla visione. Con tale email esse hanno proposto pure il giorno seguente 11 dicembre, durante il quale però il ricorrente ha comunicato, in mattinata, l'impossibilità a recarsi negli uffici del datore di lavoro in ragione di presunti sintomi influenzali. In sostanza il ricorrente non ha

partecipato agli incontri proposti in data 4, 10 e 11 dicembre 2020, per i quali avrebbe potuto tra l'altro indicare un proprio rappresentante di fiducia.

E. 6.4

A fronte di quanto sopra menzionato, il Tribunale non può quindi condividere l'allegazione del ricorrente circa una presunta tardività nell'adozione della decisione impugnata. Infatti, dalla consegna del rapporto B._____ alla decisione qui impugnata sono trascorsi sì 29 giorni (e non 34 come preteso dall'insorgente), ma ciò è giustificato dalle circostanze del caso di specie: da una parte il copioso documento e la dovuta consultazione interna in seno al datore di lavoro e dall'altra la proroga del termine per esercitare il diritto di essere sentito richiesta dal ricorrente, a cui deve essere imputata la mancata visione del rapporto B._____, in ragione della mancanza di solide giustificazioni alle assenze agli incontri proposti dalle FFS.

E. 7.1

Va qui ancora verificato il rispetto del principio di proporzionalità.

E. 7.2

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 (sentenza 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 lavorativo, procedendo alla ponderazione tra l'interesse pubblico perseguito e il contrapposto interesse privato (cfr. DTF 129 I 12 consid. 6-9).

E. 7.3.1

Per quanto concerne dapprima il principio dell'idoneità, visto il comportamento del ricorrente verso i colleghi ed i conseguenti danni che siffatto comportamento può generare, allontanare il ricorrente dai collaboratori delle FFS è l'unica soluzione ipotizzabile.

E. 7.3.2

Pure l'esigenza della necessità risulta adempiuta, nella misura in cui non si intravede come, senza il provvedimento litigioso, si sarebbe potuto ristabilire un clima di fiducia in seno all'unità lavorativa dove prestava attività il ricorrente.

E. 7.3.3

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. Le gravi accuse mosse nei confronti del ricorrente, confermate del rapporto B._____, non sono tali da ipotizzare un cambiamento della propria funzione e ruolo in seno alle FFS. E ciò nemmeno con minori responsabilità: il clima di lavoro da egli creato, le angherie e i soprusi esercitati sui diretti sottoposti e colleghi, sono tali da escludere il ripristino di un nuovo rapporto di fiducia.

E. 7.3.4

Dalla ponderazione tra l'interesse pubblico, ovvero la tutela dell'integrità fisica e psichica del personale e indirettamente la salvaguardia dei servizi offerti dall'unità FFS, in cui prestava servizio il ricorrente, e l'interesse di quest'ultimo a mantenere la propria attività lavorativa, emerge una chiara preponderanza per il primo.

E. 7.4

Ne discende che la misura adottata nei confronti dell'insorgente era ed è tutt'ora proporzionata. In queste circostanze, la decisione impugnata rispetta pure il principio di proporzionalità.

E. 8

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 immediata del rapporto di lavoro. Il ricorso è quindi respinto.

E. 9

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.