

BVGer A-4974/2023 vom 21. Oktober 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-10-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4974_2023

FR: TAF A-4974/2023 du 21 octobre 2024

IT: TAF A-4974/2023 del 21 ottobre 2024

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). Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA (art. 33 lett. d LTAF).

E. 1.2

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione impugnata e avendo egli 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. 1.3

Le conclusioni del ricorso comportano in via subordinata l'annullamento della decisione di disdetta e il reintegro nella posizione di aspirante specialista dogana e sicurezza dei confini e a titolo ancora più subordinato l'annullamento della decisione ed il riconoscimento di un'indennità "per disdetta dovuta a colpa del datore di lavoro". Le conclusioni prese a titolo principale, comportano la cassazione della decisione impugnata ed il rinvio degli atti all'autorità di prima istanza per nuova decisione. Predette conclusioni sono tutte ammissibili ma poco precise: in primo luogo, la prima conclusione subordinata, in quanto comporterebbe il mantenimento del rapporto di lavoro, la ripresa di esso da parte del ricorrente come se avesse superato l'esame, è la conclusione che sembra essere la più ampia e che dovrebbe quindi figurare come conclusione principale. La conclusione formulata ancora più in subordine anche lei più estesa della cassazione con consecutivo rinvio degli atti per nuova decisione richiesta a titolo principale. A questo proposito, lo scrivente Tribunale non può, sulla base di quanto concluso, determinare se la relazione di lavoro andrebbe comunque mantenuta, visto che il ricorrente chiede l'annullamento della decisione (e quindi lo scioglimento del rapporto di lavoro). In ogni caso, la questione può rimanere aperta, visto quanto segue.

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 (nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA).

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 (cfr. sentenza del TF 1C_108/2014, 1C_110/2014 del 23 settembre 2014 consid. 7.4; DTAF 2007/41 consid. 2 [pagg. 529 e seg.]). Secondo il principio di articolazione delle censure (Rügeprinzip) l'autorità di ricorso non è tenuta ad esaminare le censure che non appaiono evidenti o non possono dedursi facilmente dalla constatazione e presentazione dei fatti, non essendo a sufficienza sostanziate (cfr. sentenza del TAF A-5225/2018 del 7 maggio 2019 consid. 2). Il principio inquisitorio non è assoluto: la sua portata è limitata dal dovere delle parti di collaborare. Quest'ultimo comprende per la parte l'obbligo di produrre le prove necessarie, d'informare il giudice sulla fattispecie e di motivare la propria richiesta (cfr. art. 13 PA; DTF 143 II 425 consid. 5.1; 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.3

L'argomentazione del ricorrente è volta a dimostrare che l'autorità adita ha commesso un errore nell'apprezzamento dei fatti quando ha ritenuto che il ricorrente non abbia superato l'esame professionale ritenuto come condizione di disdetta, in caso d'insuccesso, nel contratto di lavoro del 28 settembre 2021. Il ricorso è diretto contro lo scioglimento del rapporto di lavoro. Nonostante questo, verrà brevemente esaminata, di transenna, l'argomentazione del ricorrente circa gli esami stessi. Per prassi costante, il Tribunale esamina con prudenza le valutazioni delle prestazioni di un esame (cfr. DTF 136 I 229 consid. 5.4.1; sentenza del TAF B-5829/2023 dell'8 maggio 2024 consid. 2.2) e non si sostituisce alla valutazione degli esperti senza che vi sia una parvenza di arbitrarietà (cfr. DTF 131 I 467 consid. 3.1; DTAF 2010/21 consid. 5.1; sentenza del TAF B-5829/2023 dell'8 maggio 2024 consid. 2.2). Questa limitazione si applica solo alla valutazione materiale dei risultati dell'esame. Se, invece, è in discussione l'interpretazione o l'applicazione delle disposizioni di legge o se si lamentano carenze procedurali nel processo d'esame, il Tribunale deve esaminare le obiezioni sollevate con cognizione di causa, altrimenti commetterebbe un diniego formale di giustizia (cfr. sentenza del TAF B-5829/2023 dell'8 maggio 2024 consid. 2.3 con ulteriori riferimenti). L'onere della prova per eventuali errori procedurali spetta al ricorrente (cfr. sentenza del TAF B-5829/2023 dell'8 maggio 2024 consid. 2.3 con ulteriori riferimenti).

E. 3.1

Nel merito, il ricorrente sostiene che l'autorità abbia mancato di accertare i fatti giuridicamente rilevanti e che abbia esercitato il suo potere di apprezzamento in modo eccessivo o abusivo. Questo rimprovero concerne l'esame del 28 aprile 2023 e non quello ripetuto del 12 maggio 2023, il quale viene estromesso dal litigio dallo stesso ricorrente. Per quanto riguarda la valutazione delle prove scritte del ricorrente, vi sarebbero delle risposte giudicate errate, che avrebbero dovuto essere considerate corrette. In concreto, l'autorità inferiore avrebbe sottratto 0.5 punti al ricorrente, attribuendogli in altre parole 1.5 punti al posto di 2 punti, per aver risposto ad una domanda con il termine "volontà", mentre la risposta corretta sarebbe stata "dolo". Questi 0.5 punti gli avrebbero consentito di superare

l'esame. A mente del ricorrente, i due termini, in base al dizionario Treccani, sarebbero tra loro sinonimi. Inoltre, anche nella documentazione distribuita agli aspiranti durante il periodo di formazione sarebbe stato impiegato il termine "volontà" proprio in relazione alla questione in esame. La risposta del ricorrente andrebbe dunque considerata corretta o almeno non sbagliata. Il ricorrente contesta anche la valutazione della risposta alla domanda in cui si chiedeva al candidato di descrivere le misure che avrebbero dovuto essere adottate dall'aspirante nella situazione in cui un cittadino afgano avesse voluto entrare in Svizzera. Il ricorrente ha risposto indicando che la misura da intraprendere sarebbe stata quella del testamento, risposta ritenuta sbagliata. Egli è dell'avviso che questo provvedimento costituisca un'intromissione lieve nella sfera personale e, pertanto, la risposta non avrebbe dovuto essere ritenuta completamente sbagliata, tale da non ricevere alcun punto. L'ultima valutazione contestata concerne la situazione seguente. Un cittadino serbo ha un permesso di soggiorno di tipo C scaduto. L'aspirante era chiamato a rispondere se la persona interessata fosse autorizzata ad entrare in Svizzera, indicarne il motivo e dettagliare le prime misure da intraprendere. Il ricorrente ha risposto a questo ultimo quesito scrivendo "incitare a portare un documento valido", ritenuta sbagliata. Ciò a torto, poiché il ricorrente avrebbe così facendo tutelato gli interessi della Confederazione.

E. 3.2

Con la sua risposta al ricorso, l'autorità inferiore sostiene che il ricorrente non ha superato l'esame di competenza due volte, la seconda in maniera ancora più evidente. Questo dato confermerebbe la mancanza di competenze richieste. Perciò, a differenza di quanto sostiene il ricorrente, l'autorità inferiore avrebbe accertato i fatti giuridicamente rilevanti in maniera esatta e avrebbe esercitato il suo potere di apprezzamento in maniera conforme. In particolare per quanto riguarda la prima valutazione contestata, l'autorità di prime cure è dell'avviso che il collaboratore è tenuto a conoscere i termini tecnici per classificare correttamente le situazioni e determinare la maniera di procedere. In merito alla seconda valutazione oggetto del litigio, l'autorità inferiore sostiene che la perquisizione non appare opportuna nella situazione descritta nell'esame, visto che la descrizione della situazione forniva anche l'indicazione che non vi fosse una minaccia per l'ordine pubblico. Per quanto concerne invece l'ultima valutazione, l'autorità inferiore ritiene che nel caso specifico non fosse necessaria alcuna misura iniziale, motivo per il quale al ricorrente non sono stati attribuiti i punti corrispondenti.

E. 3.3

Questi gravami non tendono a criticare un errore d'apprezzamento da parte dell'autorità di prime cure in quanto quest'ultima ha considerato che il ricorrente non abbia superato gli esami e quindi sciolto il rapporto di lavoro. Dette critiche portano sull'esame stesso e la valutazione delle risposte fornite dall'allora candidato.

E. 3.4

Considerata la riserva che s'impone in materia di esami lo scrivente Tribunale (cfr. supra consid. 2.3) e quand'anche fossero ammissibili predette critiche (cfr. infra consid. 3.5), in base a quanto sopra, il Tribunale non ha motivo di dubitare della valutazione dell'autorità inferiore, e non s'intravedono motivi per sostituire il proprio apprezzamento a quello dell'autorità di prima istanza. Le considerazioni formulate dall'autorità di prime cure nella sua risposta al ricorso (cfr. supra consid. 3.2) sono infatti condivisibili e non suscitano alcun dubbio di arbitrarietà. Tanto meno se si considera che per la valutazione di un esame è

imprescindibile una certa schematizzazione, che consente di definire il grado di conoscenze acquisite in base a dei punti, che sono dei criteri precisi, oggettivi e predefiniti. Questo tipo di approccio può condurre a dei risultati talvolta frustranti, soprattutto quando un esame non viene superato per pochissimi punti, come nel caso di specie e per quanto concerne il primo esame. Per calibrare questo rischio ma anche, come afferma l'autorità inferiore, per impedire che l'insuccesso sia da ricondurre a fattori occasionali verificatisi il giorno dell'esame, la procedura di assunzione prevede anche un esame di recupero (cfr. 6.3 del Regolamento d'esame). Questo, in filigrana, è un correttivo che concretizza il principio della proporzionalità (cfr. art. 5 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 [Cost., RS 101]). Non vi sono dunque motivi per dubitare delle conformità del provvedimento impugnato - la disdetta del rapporto di lavoro - da questa prospettiva.

E. 3.5

Nella misura in cui il ricorrente impugna la disdetta del rapporto di lavoro, problematica è l'ammissibilità delle critiche mosse circa l'esame stesso sotto l'appellazione di errato apprezzamento dei fatti. L'estromissione della seconda prova scritta dall'oggetto del contendere (cfr. supra consid. 3.1) è ininfluente per quanto riguarda l'esito della causa. Con memoriale ricorsuale, il ricorrente impugna la decisione di scioglimento del rapporto di lavoro, che si basa sull'esito del primo esame e di quello di recupero. Ciononostante, dette critiche mirano a persuadere il Tribunale a considerare che le risposte fornite non fossero sbagliate e l'esame fosse superato. Qualora il ricorrente avesse voluto contestare la valutazione degli esami svolti, esso avrebbe dovuto dapprima inoltrare la sua richiesta alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione e solo in un secondo momento inoltrare eventualmente ricorso dinanzi allo scrivente Tribunale (cfr. 7.3 del Regolamento d'esame). Di conseguenza, i gravami mossi contro il contenuto e la valutazione dell'esame stesso non sono ammissibili. Quand'anche lo fossero stati, l'esame risulta, anche agli occhi dello scrivente Tribunale, come non superato.

E. 4.1

Il rapporto di lavoro con l'aspirante è stato sciolto a seguito del mancato superamento di un esame di competenza, clausola, questa, contenuta nel contratto di lavoro del 28 settembre 2021 (cfr. Cifra 6). L'oggetto del litigio riguarda quindi la conformità della disdetta ordinaria emanata dall'autorità inferiore rispetto ai disposti relativi al diritto del personale federale. Il ricorrente solleva unicamente questioni di diritto materiale e non contesta l'operato dell'autorità di prime cure dal punto di vista formale.

E. 4.2

L'autorità inferiore ha fondato la sua decisione sull'art. 10 cpv. 3 LPers, secondo il quale il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti. Nel caso in disamina, l'autorità di prime cure ha disdetto in via ordinaria il contratto di lavoro del ricorrente a seguito della violazione di importanti obblighi legali o contrattuali (cfr. art. 10 cpv. 3 lett. a della Legge sul personale federale del 24 marzo 2000 [LPers, RS 172.220.1]) e per via di mancanze nelle prestazioni o nel comportamento (cfr. art. 10 cpv. 3 lett. b LPers).

E. 4.3

Il Tribunale segnala tuttavia che vi è una norma maggiormente specifica. Il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata in seguito al venir

meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro (cfr. art. 10 cpv. 3 lett. f LPers). Come condizione contrattuale entra in linea di conto ogni premessa del contratto individuale necessaria al mantenimento o al proseguimento del rapporto di lavoro, ad esempio il mancato superamento di un esame necessario per l'attività da svolgere (cfr. Messaggio del 14 dicembre 1998 concernente la Legge sul personale federale, FF 1999 1360 seg.; sentenza del TAF A-3814/2021 del 4 agosto 2022 consid. 4.1.1 con ulteriori riferimenti).

E. 4.4

Nella presente fattispecie, il contratto di lavoro concluso il 28 settembre 2021 è chiaro, nel senso che si evince che esso sarebbe stato sciolto qualora l'impiegato non avesse superato gli esami professionali richiesti. Così facendo, si dà la possibilità ai candidati di integrare già il posto di lavoro conseguendo una formazione al termine della quale vi sono degli esami, visto che impiegati già formati per svolgere questa attività molto specifica non ve ne sono. L'esigenza di avere superato l'esame per poter continuare a lavorare al posto di guardia di confine non è per niente inutile o contraria alla legge: l'attività contemplata è molto specializzata, richiede competenze professionali non indifferenti, sia a livello dei pericoli possibili che dal punto di vista delle conoscenze necessarie in procedura per poter svolgere i compiti conformemente alla legge. Questo requisito è dunque nell'interesse pubblico ed è conforme al principio della proporzionalità visto quando esposto sopra (cfr. supra consid. 3.4).

E. 5

Per i motivi di cui sopra, il Tribunale conferma la decisione dell'autorità di prime cure. La disdetta ordinaria, ex art. 10 cpv. 3 lett. f LPers, è giustificata in seguito alla mancata realizzazione di una clausola contrattuale. Il provvedimento dell'autorità inferiore è conforme alla legge, all'interesse pubblico e al principio della proporzionalità e non è abusivo. Perciò il Tribunale considera che la disdetta è valida e non riconosce al ricorrente alcuna indennità. Il ricorso è pertanto respinto.

E. 6

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). (dispositivo alla pagina seguente)

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