

# **BVGer A-5475/2024 vom 11. September 2025**

Bundesverwaltungsgericht, 2025-09-11, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5475\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5475_2024)

FR: TAF A-5475/2024 du 11 septembre 2025

IT: TAF A-5475/2024 del 11 settembre 2025

## **Regeste**

Risoluzione dei rapporti di lavoro

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Le decisioni del datore di lavoro possono essere impugnate mediante ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale (cfr. art. 36 cpv. 1 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale [LPers, RS 172.220.1]). L'autorità precedente è un datore di lavoro ai sensi della LPers (cfr. art. 3 cpv. 2 LPers). La Base logistica dell'esercito è un'unità dell'Amministrazione federale ai sensi dell'art. 33 lett. d LTAF (applicabile in riferimento all'art. 130 cpv. 1 della Legge federale del 3 febbraio 1995 sull'esercito e l'amministrazione militare [LM; RS 510.10]), subordinata al Gruppo Difesa, che è un'unità del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS; cfr. allegato 1/B/IV cap. 1.4.3 dell'Ordinanza del 25 novembre 1998 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione [OLOGA, RS 172.010.1]), La decisione impugnata è stata emanata sulla base dell'art. 34 cpv. 1 LPers. Si tratta di una decisione ai sensi dell'art. 5 cpv. 1 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021) e quindi di un oggetto di ricorso ammissibile (cfr. art. 31 della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale [LTAF, RS 173.32]). Poiché non sussiste inoltre alcun motivo di deroga ai sensi dell'art. 32 LTAF, il Tribunale amministrativo federale è competente a giudicare il ricorso.

### **E. 1.2**

La procedura dinanzi al TAF è retta dalla PA, nella misura in cui la LTAF e la LPers non dispongono altrimenti (cfr. art. 37 LTAF).

### **E. 1.3**

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 (cfr. art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (cfr. art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (cfr. art. 52 PA).

### **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 (cfr. 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**

Se un fatto rilevante ai fini della decisione rimane non provato, nel diritto pubblico si applica in linea di principio la regola dell'onere della prova di cui all'art. 8 del Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC, RS 210) come principio generale del diritto: le conseguenze di un'eventuale mancanza di prova sono a carico della parte che fa valere diritti derivanti dal fatto non provato (cfr. DTF 144 II 332 consid. 4.1.3 e 142 II 433 consid. 3.4.2 con ulteriori riferimenti). Nel procedimento di ricorso contro un licenziamento, l'autorità che lo ha deciso ha quindi l'onere della prova dell'esistenza di un motivo di licenziamento giuridicamente sufficiente. Se la persona interessata dal licenziamento sostiene che esso è abusivo, l'onere della prova spetta a lei (cfr. sentenza del TF 4A\_293/2019 del 22 ottobre 2019 consid. 3.5.1 con ulteriori riferimenti; sentenza del TAF A-2323/2021 del 23 gennaio 2023 consid. 2.3 con rinvii).

### **E. 3.1**

Con l'atto impugnato l'autorità di prima istanza ha deciso di risolvere il rapporto di lavoro, fissando la data di scioglimento al 31 ottobre 2024 e il termine per l'interruzione del versamento dello stipendio al 29 luglio 2024. L'autorità inferiore giustifica la disdetta del contratto di lavoro con il ricorrente perché le sue condizioni di salute non gli consentirebbero di riprendere la funzione di (...) presso (...). Di conseguenza il ricorrente presenterebbe un'inattitudine al lavoro convenuto contrattualmente. Ciò rappresenterebbe un motivo oggettivo sufficiente per disdire il rapporto di lavoro in via ordinaria. La decisione ritiene che, nell'ambito del processo di reintegrazione, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di presentare un PIR. Quest'ultimo consentirebbe al datore di lavoro di farsi un'idea circa lo stato di salute del collaboratore e di valutare quale sia il carico di lavoro che egli può sopportare dal punto di vista della salute senza mettere in pericolo la guarigione. Il formulario PIR verrebbe utilizzato dopo un'inabilità di lunga durata allo scopo di promuovere almeno un'abilità al lavoro parziale. Il collaboratore non avrebbe presentato al datore di lavoro un PIR aggiornato, rendendogli impossibile di adempiere al suo dovere di assistenza, dato che il collaboratore stesso avrebbe ostacolato la possibilità del reintegro nel mondo del lavoro. Al contrario, il datore di lavoro ha coinvolto la CSPers, la quale non avrebbe poi potuto aprire il Case Management per l'assenza di una prognosi medica concernente la reintegrazione professionale del ricorrente. La decisione considera che il termine biennale per la continuazione del pagamento dello stipendio sia stato rispettato e contesta ogni affermazione secondo la quale l'assenza per malattia sia stata provocata da conflitti tra il collaboratore e il datore di lavoro. La menzione di un certificato medico non è sufficiente quale prova, dato che nel caso di specie si tratta di un'affermazione

del collaboratore.

### **E. 3.2**

Per mezzo del suo memoriale ricorsuale, il ricorrente sostiene che il motivo del licenziamento, ovvero la sua malattia, sarebbe una conseguenza del comportamento del datore di lavoro. La disdetta sarebbe pertanto abusiva. Per corroborare questa tesi egli elenca una serie di episodi che verranno ripresi in seguito nel dettaglio (cfr. infra consid. 5.4.1). Formulato altrimenti, il ricorrente non mette in discussione l'incapacità lavorativa, ma riconduce quest'ultima alla condotta del datore di lavoro. L'insorgente è altresì dell'avviso che il datore di lavoro non avrebbe intrapreso alcun provvedimento per reintegrarlo nel mondo del lavoro e per mantenerlo al servizio della Confederazione. Egli afferma che il termine di disdetta e quello che regola il versamento dello stipendio non sarebbero stati rispettati, ma non si evince se egli intenda invocare anche una violazione del termine di protezione. A scanso di equivoci, tutti questi punti verranno trattati nella presente sentenza (cfr. infra consid. 7 segg.).

### **E. 3.3**

Vista l'argomentazione del ricorrente, la presente decisione tratterà i seguenti punti. Innanzitutto si formulerà un riassunto dei fatti principali ritenuti dal Tribunale (cfr. infra consid. 4). Quest'ultimo si chinerà poi sull'analisi dell'eventuale abusività del licenziamento (cfr. infra consid. 5). In terzo luogo occorrerà esaminare se l'autorità inferiore ha esperito tutte le possibilità per reintegrare il ricorrente nel mondo del lavoro (cfr. infra consid. 6). In seguito, la Corte si pronuncerà circa il rispetto del termine di protezione (cfr. infra consid. 7.1 segg.), del termine di disdetta (cfr. infra consid. 7.4) e di quello relativo al pagamento dello stipendio (cfr. infra consid. 8). In ultima battuta, il Tribunale formulerà le sue conclusioni (cfr. infra consid. 9).

### **E. 4**

In qualità di (...), il collaboratore dirigeva segnatamente le operazioni di soccorso nel campo dei servizi di emergenza e antincendio (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 4) e ricopriva la funzione di superiore gerarchico di altri collaboratori, procedendo anche alla valutazione LOBE. Nell'ambito del suo impiego, il collaboratore era incaricato di attività accessorie periodiche, che non erano direttamente collegate al suo contratto di lavoro (cfr. supra Fatti A.b). Il collaboratore ha avuto diversi periodi di assenza durante il suo impiego: dal 21 ottobre 2019 al 6 settembre 2020 è stato inabile al 100% a causa di un'operazione(...), dal 7 settembre al 23 settembre 2020, l'inabilità era ridotta al 50%, per poi tornare al 100% di inabilità dal 24 settembre 2020. Dall'11 gennaio 2021 il collaboratore ha potuto riprendere la sua attività a tempo pieno, dal 24 gennaio 2022, inizialmente fino al 21 febbraio 2022. Pur essendo il certificato medico datato 28 gennaio 2022 (cfr. incarto istanza inferiore, atti n. 6), la data di inizio del 24 gennaio 2022 non è contestata dal ricorrente, per cui si ritiene valida; l'autorità inferiore fa partire l'inizio dell'incapacità lavorativa del collaboratore proprio da questa data (cfr. incarto dell'istanza inferiore, atto n. 29), dal 22 febbraio 2022 l'inabilità è stata dichiarata al 50%, anche se il certificato non indicava la fine (cfr. incarto istanza inferiore, certificato del 18 febbraio 2022, atti n. 6), dal 28 febbraio 2022 l'inabilità è stata determinata al 50%, con termine il 21 marzo 2022 (cfr. incarto istanza inferiore, certificato del 21 marzo 2022, atti n. 6), dal 16 al 17 giugno 2022, il collaboratore ha avuto una breve assenza per malattia con inabilità totale al 100%, dal 29 agosto 2022 il collaboratore è stato dichiarato inabile al lavoro al 100% in modo permanente, senza più un

ritorno alla sua funzione originaria. Nel contesto della sua valutazione annuale, il collaboratore ha sollevato preoccupazioni riguardo alla sua funzione e ai suoi compiti. In particolare, ha lamentato la sottrazione delle sue responsabilità e ha temuto per il suo stipendio e posto di lavoro. Tuttavia, nonostante vari colloqui, tra cui quello orientativo del 16 maggio 2022, il collaboratore ha continuato a non fornire risposte chiare riguardo alle attività accessorie che avrebbe voluto svolgere e non ha confermato la volontà di intraprendere un corso di condotta, affermando che il medico curante avrebbe consigliato di anteporre la salute prima di riprendere attività accessorie o iscriversi al corso di Leadership (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 15; anche supra Fatti A.f). In relazione alla procedura di reintegrazione, il collaboratore è stato più volte sollecitato a trasmettere il PIR necessario. Malgrado l'incontro del 26 settembre 2023 volto alla reintegrazione, il successivo sollecito (16 febbraio 2024; cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 36) e le proroghe accordate, il PIR non è stato presentato entro i termini. Il 9 aprile 2024, durante un colloquio, il rappresentante del collaboratore ha presentato un PIR datato 20 novembre 2023 (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 40). A causa della persistente inabilità e della mancata collaborazione, il datore di lavoro ha deciso di risolvere il rapporto di lavoro. L'avvocato del collaboratore ha contestato l'operato del datore di lavoro, sostenendo che il trattamento subito costituiva mobbing. Il datore di lavoro ha respinto tali accuse, evidenziando che ogni sforzo per la reintegrazione era ostacolato dalla mancata collaborazione del collaboratore e che, in mancanza di un PIR aggiornato, non era possibile valutare un eventuale rientro. In conclusione, secondo il datore di lavoro, il collaboratore non era più in grado di svolgere le sue mansioni originarie, giustificando la risoluzione del contratto senza diritto a un'indennità.

### **E. 5.1**

L'oggetto del litigio della presente causa riguarda l'asserita abusività della disdetta del contratto di lavoro. Il ricorrente non mette in discussione il motivo del licenziamento (cfr. infra consid. 5.4.1), ma sostiene che questo sarebbe da ricondurre alla condotta del datore di lavoro e che sarebbe pertanto abusivo.

### **E. 5.2**

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 a seguito di incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro (art. 10 cpv. 3 lett. c LPers). L'incapacità o l'inattitudine sono causate da ogni circostanza, legata alla sua persona e connessa all'attività lavorativa svolta, che obiettivamente gli impedisce di svolgere il compito pattuito contrattualmente. In linea di massima, i problemi di salute costituiscono vevoli indizi di un'incapacità o inattitudine al lavoro. Perché venga ammessa un'incapacità o un'inattitudine, i predetti problemi di salute devono comunque sussistere da un certo periodo e non ci si deve aspettare ad una guarigione entro un termine ragionevole (cfr. sentenza del TAF A-2391/2015 del 26 aprile 2016 consid. 4.2). Il datore di lavoro offre all'impiegato di riprendere il lavoro che svolgeva in precedenza oppure, se ciò non è possibile, gli propone un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'autorità di ricorso ha accolto il ricorso contro una decisione concernente la disdetta del rapporto di lavoro in caso di disdetta abusiva ai sensi dell'art. 336 della Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO, RS 220; cfr. art. 34c cpv. 1 lett. b LPers). Su richiesta del dipendente l'autorità di ricorso concede un'indennità al posto della continuazione del rapporto di lavoro (cfr. art. 34c cpv. 2 LPers).

### **E. 5.3**

Un licenziamento è abusivo se è pronunciato in base alle circostanze elencate all'art. 336 CO o per altri motivi di gravità analoga. Un licenziamento può essere considerato abusivo anche quando risulta essere la conseguenza di una violazione del dovere di assistenza da parte del datore di lavoro (cfr. sentenza del TAF A-4843/2020 del 1° aprile 2021 consid. 4.2 con rinvii). Come il datore di lavoro privato, anche quello pubblico ha un obbligo di assistenza nei confronti dei propri dipendenti (art. 328 CO in combinato disposto con l'art. 6 cpv. 2 e l'art. 4 cpv. 2 lett. b e g LPers; sentenza del TAF A-5364/2018 del 2 aprile 2019 consid. 4.3.1). Egli deve astenersi da qualsiasi ingerenza nei diritti della personalità del lavoratore non giustificata dal contratto di lavoro e deve proteggerli anche da ingerenze di superiori, collaboratori o terzi. In caso di conflitti sul posto di lavoro, si configura un abuso per violazione del dovere di assistenza quando il licenziamento è pronunciato a causa della situazione conflittuale o di una perdita di rendimento del lavoratore conseguita al conflitto, senza che il datore di lavoro abbia preventivamente adottato tutte le misure ragionevoli per appianare il conflitto (cfr. sentenza del TAF A-4843/2020 del 1° aprile 2021 consid. 4.2 con rinvii).

### **E. 5.4**

Secondo la definizione del Tribunale federale (cfr. sentenza del TF 8C\_203/2022 dell'8 agosto 2022 consid. 5.2.1 con rinvii, 8C\_251/2017 del 22 giugno 2017 consid. 5.1 con rinvii), il mobbing è un comportamento sistematico, ostile e prolungato nel tempo, volto a isolare, emarginare o addirittura allontanare una persona dal suo posto di lavoro. Anche in caso di episodi ripetuti che ledono la personalità del lavoratore, non si configura mobbing se non è raggiunta la durata e l'intensità necessarie (cfr. sentenza del TAF A-2950/2021 del 20 marzo 2023 consid. 6.5.1). La vittima si trova spesso in una situazione in cui ogni singolo atto può essere considerato ammissibile, ma l'insieme degli atti può portare a una destabilizzazione della vittima. Tuttavia, non si configura il mobbing già in presenza di un conflitto di lavoro o di un cattivo clima lavorativo, né quando un dipendente viene invitato, anche in modo insistente o con la minaccia di misure disciplinari o di licenziamento, ad adempiere ai propri obblighi lavorativi. Il mobbing è difficile da provare. Di norma, la prova può basarsi solo sulla valutazione di una serie di indizi (cfr. sentenza del TF 8C\_203/2022 dell'8 agosto 2022 consid. 5.2.1 con rinvii).

#### **E. 5.4.1**

Nel suo gravame, il ricorrente elenca una serie di situazioni che andrebbero, al contrario di quanto affermato dall'autorità inferiore, a favore della tesi secondo cui il datore di lavoro avrebbe compromesso la salute del ricorrente e più precisamente (in sunto): 1) durante un incontro svoltosi il 14 giugno 2022, che avrebbe dovuto avere una funzione di assistenza, il ricorrente avrebbe dovuto fronteggiare da solo quattro persone, se il rappresentante non lo avesse accompagnato; il tutto in un clima definito "gelido", 2) al suo rientro dopo aver risolto i problemi alla spalla, al ricorrente sarebbero state sottratte delle mansioni di responsabilità, per poi affidargliene di molta meno responsabilità. Dal febbraio 2022, senza motivazione alcuna, gli sarebbero state tolte tutte le mansioni. Questa situazione sarebbe stata anche pubblicata sotto forma di organigramma all'attenzione di tutti, 3) il datore di lavoro non avrebbe mai, nonostante quanto concordato, promosso la formazione del ricorrente, 4) il datore di lavoro si sarebbe, nonostante le linee guida della Confederazione che prevedono un rientro graduale dei collaboratori dopo una malattia o un infortunio, opposto ad un rientro a tempo parziale, 5) il verbale dell'incontro del 14 giugno 2022 non

sarebbe stato messo a disposizione dei presenti, ma riservato solo ad un uso interno, senza che questo figurasse negli atti del ricorrente; anche da questo si denoterebbe il clima ostile, 6) il ricorrente fa riferimento ad una presunta pesante aggressione verbale avvenuta il 25 agosto 2022, in cui un collaboratore avrebbe comunicato al ricorrente che gli altri (...) sarebbero stati insoddisfatti del suo operato; il ricorrente fa altresì riferimento ad una lettera raccomandata inviata dal datore di lavoro al ricorrente del 16 settembre 2022, che avrebbe natura vessatoria, in cui si chiede al ricorrente la sua disponibilità a fare i LOBE e che, qualora non fosse possibile, questa procedura avrebbe dovuto essere assegnata ad un altro collaboratore per rispettare i termini, nonostante il ricorrente avesse già espresso la sua volontà di eseguire questo compito, 7) a seguito di una lettera del rappresentante legale del ricorrente, in cui egli aveva chiesto di non notificare direttamente all'insorgente delle lettere raccomandate, il datore di lavoro avrebbe emanato un divieto rivolto a tutti i collaboratori di contattare il ricorrente sia a titolo privato che personale, 8) al ricorrente sarebbe stato imposto di sottoporsi ad un processo di Case Management, durante il quale gli sarebbe stato comunicato che non avrebbe avuto altra opzione se non quella di tornare al suo precedente posto di lavoro, senza nessuna garanzia di tutela, 9) dalla documentazione medica, in particolare dal referto del Dr. med. (...) del 5 agosto 2024, si dedurrebbe che esisterebbe una relazione diretta tra il trattamento ricevuto dal ricorrente sul posto di lavoro e la sua condizione di salute. La somma delle situazioni descritte raggiungerebbe una gravità tale, non solo da configurare una violazione dell'art. 328 CO, ma andrebbe a corroborare la tesi secondo cui vi sarebbe stato del mobbing da parte del datore di lavoro verso il collaboratore.

#### **E. 5.4.2**

Con la sua risposta al ricorso del 28 febbraio 2025, l'autorità inferiore contesta integralmente il carattere abusivo del licenziamento e respinge ogni accusa di mobbing. Menzionare un certificato medico non sarebbe sufficiente quale prova, dato che nel caso di specie si tratta di un'affermazione del collaboratore. Neanche il referto medico del Dr. med. (...) è in grado di ricondurre oggettivamente le colpe per i mali sofferti dall'insorgente al datore di lavoro. Gli accertamenti medici eseguiti dall'Ufficio dell'assicurazione invalidità confermerebbero che nulla può essere rimproverato al datore di lavoro. Confermato sarebbe piuttosto che la fragilità con cui deve convivere il ricorrente è tale da non permettergli più di poter lavorare per i servizi impegnativi come quelli dell'Esercito. Con il passare degli anni, la situazione sarebbe peggiorata, ma nulla avrebbe a che vedere con il mobbing. Malattia, quella del ricorrente, che lo avrebbe anche reso inabile a provvedimenti di reintegrazione, anche a tempo parziale, così come confermato dall'Ufficio dell'assicurazione invalidità, che nel frattempo avrebbe già posto il ricorrente al beneficio di una rendita di invalidità. Per quanto riguarda l'incontro tra il datore di lavoro e il collaboratore del 14 giugno 2022, l'autorità inferiore tiene a sottolineare che questi incontri sono frequenti ed usuali, a maggior ragione se si riscontrano difficoltà nell'esercizio dei compiti affidati. Le funzioni affidate inizialmente al ricorrente sarebbero state affidate ad altri collaboratori a seguito della sua assenza per malattia. Al suo rientro, questi compiti non sarebbero stati riassegnati al collaboratore giacché da un lato gli stessi erano nel frattempo garantiti ad altri collaboratori e non da ultimo perché non sarebbe apparso giustificato riaffidare da subito un grande carico di lavoro. Proprio perché il ricorrente non sarebbe mai riuscito a convincere appieno il datore di lavoro, dovendo anche considerare gli altri collaboratori attivi presso il servizio, al ricorrente non sono mai state confermate delle promozioni e questo perché le sue fragilità non lo hanno mai reso possibile. Contrariamente a quanto pretende il

ricorrente, il datore di lavoro, già dal 2019, avrebbe attivato ogni provvedimento possibile per garantirgli un rientro graduale sul posto di lavoro. Ogni misura sarebbe stata osteggiata ed interpretata in maniera negativa. Al contrario di quanto sostiene il ricorrente, l'Esercito non avrebbe rilevato un'aggressione a danno del ricorrente e non considera vessatoria la corrispondenza trasmessa direttamente al ricorrente. I LOBE sono un compito che incombe ad ogni collaboratore indistintamente e questo per garantire il buon funzionamento del servizio. L'avvocato del ricorrente ha chiesto di non prendere contatto con lui direttamente e non si può rimproverare al datore di lavoro se più nessuno l'ha contattato. Sarebbe risultato difficile comprendere in quale caso era possibile contattare il ricorrente e in quale invece no. L'autorità inferiore contesta, per quanto riguarda il processo di reintegrazione con il Case Management, che il rientro sul posto di lavoro avesse il tenore di una minaccia e che non vi sarebbero state garanzie di tutela verosimilmente perché se il ricorrente presentava delle fragilità tali da meritare delle tutele nemmeno gli sarebbe stato prospettato un rientro sul posto di lavoro.

## **E. 5.5**

Nel caso di specie è opportuno passare in rassegna le circostanze descritte dal ricorrente a sostegno della sua tesi secondo la quale l'inabilità al lavoro del ricorrente sarebbe stata causata dal datore di lavoro.

### **E. 5.5.1**

Innanzitutto è necessario chinarsi sulla questione della causalità tra il comportamento del datore di lavoro e la malattia del ricorrente in base agli atti medici versati all'incarto (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 9). In procedura amministrativa si applica il principio del libero apprezzamento delle prove (cfr. art. 40 della Legge federale del 4 dicembre 1947 di procedura civile federale [PC, RS 273] in combinato disposto con l'art. 19 PA). Per quanto riguarda il valore probatorio di una perizia medica, è determinante che questa sia esaustiva rispetto alle questioni controverse, che si basi su esami approfonditi, che tenga conto anche dei disturbi lamentati, che sia stata redatta con conoscenza degli atti precedenti (anamnesi), sia plausibile nella valutazione della situazione medica e che le conclusioni dell'esperto siano motivate. Il solo fatto che un parere medico sia stato richiesto da una parte e presentato nel procedimento non giustifica quindi dubbi sul suo valore probatorio. Tale parere è idoneo a servire da prova se appare coerente, motivato in modo comprensibile, privo di contraddizioni e non sussistono indizi che ne compromettano l'affidabilità (DTF 125 V 351 E. 3a; sentenza del Tribunale amministrativo federale A-2950/2021 del 20 marzo 2023 consid. 5.3). Alla luce di quanto sopra, si procede di seguito ad un esame più approfondito dei certificati medici versati all'incarto.

### **E. 5.5.2**

Il rapporto medico presentato dal ricorrente poggia innanzitutto su dei fatti riportati dal ricorrente stesso al suo medico curante; predetto rapporto, sicuramente redatto in buona fede, non permette di stabilire in maniera chiara e inequivocabile una responsabilità del datore di lavoro nell'insorgenza dell'inabilità lavorativa del collaboratore. Lo psichiatra osserva da un lato che "la problematica lavorativa ha concorso in maniera determinante nell'estrinsecare il disagio psichico, in assenza del quale il paziente non lo avrebbe esperito, certamente non di tale entità" (cfr. allegato al ricorso W, p. 6), evidenziando un effetto aggravante della situazione lavorativa sul disagio. Dall'altro, lo stesso specialista sottolinea che "le problematiche fisiche, a livello del ginocchio, soprattutto l'infortunio (...), e

successivamente l'assenza per Covid e Long Covid" hanno inciso sulla carriera (cfr. allegato al ricorso W, p. 4), indicando che le radici dell'inabilità sono più profonde e protratte nel tempo. Tra l'altro, non è da escludere che anche i problemi di salute della moglie abbiano influito sullo stato di salute del ricorrente (cfr. allegato allo scritto del ricorrente del 14 ottobre 2024). In sintesi, sebbene le difficoltà lavorative abbiano potuto amplificare il disagio psichico, l'inabilità sembra derivare da una combinazione di fattori preesistenti e prolungati, non direttamente imputabili al datore di lavoro. Questa valutazione non muta neanche dopo aver consultato la documentazione aggiuntiva allegata alla lettera del ricorrente del 27 gennaio 2025, compresa la decisione di prestazioni AI, che non riconducono la malattia al comportamento del datore di lavoro. Si ribadisce che se la persona interessata dal licenziamento sostiene che esso è abusivo, l'onere della prova spetta a lei (cfr. supra consid. 2.3). Per quanto riguarda i certificati medici versati agli atti, il Tribunale non vede in quale modo essi supportino la tesi della causalità tra il comportamento del datore di lavoro e l'inabilità del ricorrente.

### **E. 5.5.3**

La circostanza per cui il compito delle valutazioni LOBE (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 6) sia stato affidato ad un altro collaboratore non è da ricondurre alla volontà del datore di lavoro di emarginare il ricorrente. Con lettera del 16 settembre 2022, dal tono di certo non vessatorio, il datore di lavoro ha informato il collaboratore che questo processo doveva essere chiuso entro il mese di ottobre 2022. Esso ha chiesto di comunicargli, entro la fine di settembre 2022, se egli fosse intenzionato ad occuparsi personalmente delle chiusure dei processi LOBE (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 17). A questa domanda non è seguita alcuna reazione, motivo per il quale, in maniera del tutto legittima, il datore di lavoro ha deciso di affidare questo incarico ad un altro collaboratore (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 18). Si ricorderà in effetti che la valutazione dei collaboratori subordinati, compito non accessorio che il ricorrente doveva svolgere, ha effetti sullo stipendio di predetti subordinati; è un compito importante e sottoposto a termini precisi, a modo che gli effetti sullo stipendio possano entrare in vigore l'anno successivo. Il rispetto dei termini è addirittura rilevante per la presentazione del budget relativo al personale. Questo sistema prevale in seno a tutta l'Amministrazione federale. In queste condizioni, era totalmente legittimo da parte del datore di lavoro chiedere al ricorrente se si potesse contare su di lui, e in assenza di risposta, affidare questo compito a qualcun altro.

### **E. 5.5.4**

Un altro punto riguarda la redistribuzione dei compiti (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 2). Non si può biasimare l'autorità inferiore per aver riassegnato dei compiti affidati inizialmente al ricorrente ad altri collaboratori. L'assenza prolungata del ricorrente è un dato di fatto che emerge chiaramente dagli atti. Più che mosso dalla volontà di isolare ed emarginare il ricorrente, il datore di lavoro doveva assicurare il buon funzionamento del servizio.

### **E. 5.5.5**

Per quanto concerne la promozione della formazione del ricorrente (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 3), lo scrivente Tribunale rammenta che ciò non è una pretesa soggettiva, ma dipende dall'apprezzamento del datore di lavoro, che non è tenuto a promuovere la formazione di un collaboratore se non lo ritiene opportuno. L'autorità inferiore ha spiegato in maniera convincente in sede di risposta al ricorso il motivo per qui non ha potuto dare seguito a

questo desiderio (cfr. supra consid. 5.4.2). A quanto precede si aggiunge il fatto che il ricorrente stesso, per il tramite del suo rappresentante, ha fatto sapere al datore di lavoro che egli doveva aspettare che la sua salute migliorasse prima d'intraprendere delle formazioni (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 15; cfr. supra Fatti A.f).

#### **E. 5.5.6**

La circostanza per cui ai collaboratori sia stato richiesto di non contattare direttamente il ricorrente (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 7) non risulta essere la conseguenza della volontà del datore di lavoro di isolarlo ed emarginarlo. Convince piuttosto questo Tribunale l'argomento dell'autorità inferiore, secondo cui, dopo che l'avvocato del ricorrente ha chiesto di non prendere contatto con lui direttamente, non la si può rimproverare poi se essa abbia adottato questa misura, visto che sarebbe risultato difficile comprendere in quale caso sarebbe stato invece possibile contattare il ricorrente.

#### **E. 5.5.7**

Il ricorrente menziona nel suo gravame altri esempi. Il datore di lavoro di sarebbe opposto ad un rientro a tempo parziale (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 4). Per quanto il ricorrente richiami l'allegato F al ricorso, il periodo ad esso relativo riguarda un'inabilità lavorativa precedente, che non rientra nell'oggetto della presente impugnativa. Per quanto concerne l'assenza alla base del licenziamento, il Tribunale si chiede altresì come fosse possibile la valutazione del rientro a tempo parziale senza nemmeno disporre di un PIR aggiornato. Per quanto concerne l'incontro del 14 giugno 2022 e l'assenza di un verbale dello stesso (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 1 e 5), incontro che avrebbe avuto un carattere pretestuoso e verbale che non sarebbe stato messo a disposizione del ricorrente, si segnala che il rappresentante era presente in questa sede. Non si capisce quindi il motivo per cui questo elemento dovrebbe rafforzare la tesi secondo cui il datore di lavoro avrebbe causato la malattia del ricorrente. Per quanto concerne l'aggressione verbale (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 6), invece, quand'anche realmente verificatasi, non è sufficiente per raggiungere la soglia di mobbing descritta in precedenza, che richiede un comportamento sistematico e prolungato nel tempo (cfr. supra consid. 5.4). In merito all'asserita assenza di garanzie di tutela (cfr. supra consid. 5.4.1, punto 8), posto che il mobbing non è stato provato, non si capisce come l'autorità avrebbe dovuto mettere in atto tali misure per tutelare la salute del ricorrente. In generale, il Tribunale rileva che, ribadendo che l'onere della prova incombe sul ricorrente (cfr. supra consid. 2.3), egli non ha supportato le sue allegazioni relative al mobbing con delle prove oggettive. Non si può, dunque, evincere in maniera inconfutabile una volontà da parte del datore di lavoro di isolare, emarginare o allontanare il ricorrente dal posto di lavoro.

#### **E. 5.6**

A titolo di conclusione intermedia, il Tribunale ritiene che non è possibile constatare né un caso di mobbing né una violazione del dovere di assistenza. Nella misura in cui, stando ai certificati medici e in base ai fatti, non si può ritenere che il datore di lavoro sia responsabile dello stato di salute del ricorrente, la disdetta del rapporto di lavoro non è abusiva. Perciò, il Tribunale non riconosce al ricorrente alcuna indennità per licenziamento abusivo. Il ricorso è su questo punto respinto.

#### **E. 6.1**

Occorre che il Tribunale esamini a questo punto se l'autorità inferiore ha provveduto, prima della pronuncia del licenziamento, ad esperire le possibilità per reintegrare il ricorrente nel

mondo del lavoro.

## **E. 6.2**

Nel caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio di un impiegato, l'autorità competente ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare la persona interessata nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro). Nell'effettuare i suoi accertamenti può coinvolgere la CSPers (cfr. art. 11a cpv. 1 dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale [OPers, RS 172.220.111.3]).

L'impiegato è tenuto a partecipare ai provvedimenti d'integrazione (cfr. art. 11a cpv. 2 OPers). L'onere della prova che tutte le possibilità sono state esaurite spetta al datore di lavoro (cfr. supra consid. 2.3). Ai sensi dell'art. 19 cpv. 1 LPers, il datore di lavoro è inoltre tenuto a sfruttare tutte le possibilità di un'ulteriore occupazione ragionevole (p. es. formazione continua, riorganizzazione del posto di lavoro, occupazione in un altro posto all'interno dell'Amministrazione federale) prima di licenziare un dipendente senza colpa da parte sua (cfr. sentenza del TAF A-2323/2021 del 23 gennaio 2023 consid. 5.2).

## **E. 6.3**

Nel caso in esame, l'autorità competente ha più volte cercato di predisporre la reintegrazione del collaboratore, organizzando un incontro volto a valutare la sua ripresa lavorativa il 26 settembre 2023. Nonostante i solleciti e la proroga dei termini, il collaboratore non ha presentato il PIR necessario per procedere alla sua reintegrazione entro i tempi previsti, con la presentazione di un PIR datato 20 novembre 2023 avvenuta solo il 9 aprile 2024. Alla luce di quanto previsto dall'art. 11a OPers e dall'art. 19 LPers, il datore di lavoro ha fatto ricorso a tutte le misure sensate e ragionevolmente esigibili per consentire la reintegrazione, coinvolgendo anche la CSPers. La mancata collaborazione del collaboratore e il ritardo nella presentazione del PIR (cfr. supra Fatti A.n) hanno impedito di concretizzare qualsiasi provvedimento d'integrazione efficace. Pertanto, il datore di lavoro ha adempiuto al suo dovere spiegando in maniera convincente di aver esaurito tutte le possibilità ragionevoli di reintegrare il collaboratore prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

## **E. 7**

Dall'argomentazione del ricorrente, non si evince se egli intenda sollevare una violazione del periodo di protezione di due anni. Anche se non argomentato, si desume invece che egli si oppone al calcolo effettuato dall'autorità inferiore per quanto concerne il termine di disdetta e quello relativo all'interruzione del versamento dello stipendio. Tutti questi punti verranno trattati nei considerandi seguenti.

### **E. 7.1**

Occorre a questo punto esaminare se l'autorità precedente abbia violato il termine di protezione termine di protezione ("Sperrfrist") previsto dall'art. 31a cpv. 1 OPers. Tale disposizione prevede che il datore di lavoro può disdire regolarmente il rapporto di lavoro per impedimento di lavorare dovuto a malattia al più presto alla fine di un impedimento di almeno due anni. In caso di impedimento al lavoro a causa di una nuova malattia, tale termine ricomincia a decorrere se il lavoratore è stato precedentemente in grado di lavorare in modo continuativo per almeno dodici mesi in proporzione al suo grado di occupazione. Le assenze di breve durata non sono prese in considerazione (cfr. art. 31a cpv. 3 OPers). Tuttavia, tale termine di due anni costituisce solo un indizio dell'esistenza di una malattia di lunga durata senza prospettive di miglioramento a breve termine e non deve essere inteso

come un termine rigido. A seconda delle circostanze, il carattere di lunga durata e l'assenza di prospettive di miglioramento a breve termine di una malattia possono manifestarsi già prima della scadenza del termine di due anni. Il termine lascia quindi alle autorità un certo margine di discrezionalità nella valutazione del singolo caso (cfr. sentenza del TAF A-2323/2021 del 23 gennaio 2023 consid. 5.2 con rinvii). In tal senso, la giurisprudenza ammette, in applicazione degli art. 10 cpv. 3 LPers e 31a OPers, che la disdetta possa già essere notificata durante il termine di protezione, con effetto alla fine di tale termine (cfr. sentenza del TF 8\_C\_714/2017 del 7 marzo 2018 consid. 7.3; sentenza del TAF A-1587/2025 del 13 agosto 2025 consid. 7.4.1).

#### **E. 7.2**

Il ricorrente è dell'avviso che la disdetta sarebbe intervenuta un mese troppo presto, senza però corroborare questa tesi con degli argomenti chiari (cfr. ricorso n. marg. 17 e 33). L'autorità inferiore, dal canto suo, non fornisce alcun dettaglio sul calcolo effettuato.

#### **E. 7.3**

Lo scrivente Tribunale considera che l'inabilità al lavoro del collaboratore abbia preso inizio dal 24 gennaio 2022, momento in cui egli non è più stato in grado di soddisfare l'obbligo previsto contrattualmente di svolgere la sua attività lavorativa con un tasso di occupazione del 100% (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 3). Il periodo di protezione è dunque da considerarsi concluso a partire dal 25 gennaio 2024, in linea di massima, visto che predetto periodo di due anni può essere prolungato qualora il collaboratore torni sul posto di lavoro (cfr. supra consid. 7.1), ovvero due anni dopo rispetto alla data dell'inizio dell'inabilità.

#### **E. 7.4**

Per quanto concerne il termine di disdetta, occorre ribadire che il datore di lavoro può notificare la disdetta anche prima della fine del periodo di protezione (cfr. supra consid. 7.1). Per motivi a questo Tribunale sconosciuti e ininfluenti sull'esito della causa, il datore di lavoro ha atteso fino al 24 giugno 2024 per notificare la disdetta del rapporto di lavoro. Il termine di disdetta di quattro mesi (31 ottobre 2024; cfr. art. 30 cpv. 2 lett. c OPers) è stato rispettato, essendo il collaboratore dipendente dal 2008 presso l'autorità inferiore (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 1).

#### **E. 7.5**

Non vi sono pertanto motivi per rimproverare l'autorità inferiore da questo profilo, avendo essa rispettato sia il periodo di protezione che il termine di disdetta.

#### **E. 8.1**

Per quanto concerne il diritto allo stipendio in caso di malattia occorre fare riferimento all'art. 56 OPers, secondo il quale in caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro paga l'intero stipendio durante 12 mesi (cfr. cpv. 1). Allo scadere di questo periodo il datore di lavoro paga il 90 per cento dello stipendio durante 12 mesi (cfr. cpv. 2). Allo scadere di entrambi i periodi, non sussiste più alcun diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio. Se un impiegato dopo l'inizio dell'impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio riprende a lavorare temporaneamente secondo il proprio tasso di occupazione, i periodi di cui all'art. 56 cpv. 1 e 2 sono prorogati del numero di giorni in cui è prestata l'intera durata giornaliera del lavoro convenuta e sono soddisfatti i requisiti fissati nella descrizione del posto (cfr. art. 56a cpv. 1

OPers). In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio oppure a seguito della ricomparsa di una malattia o di conseguenze di un infortunio, i periodi di cui all'art. 56 cpv. 1 e 2 riprendono a decorrere, a condizione che precedentemente l'impiegato sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze il cui totale è inferiore a 30 giorni non sono prese in considerazione (cfr. art. 56a cpv. 2 OPers).

### **E. 8.2**

L'autorità inferiore fa partire l'inizio dell'incapacità lavorativa del collaboratore dal 24 gennaio 2022 (cfr. incarto dell'istanza inferiore, atto n. 29) e considera che la continuazione del pagamento dello stipendio terminerebbe il 28 luglio 2024 (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 41; nella decisione impugnata la data è stata fissata al 29 luglio 2024).

### **E. 8.3**

Il ricorrente, invece, ritiene che il datore di lavoro abbia calcolato erroneamente il termine relativo alla continuazione del pagamento dello stipendio. La riduzione dello stipendio sarebbe avvenuta un mese troppo presto. Risulterebbe che il collaboratore sarebbe assente per malattia solo dal 27 agosto 2022 e che prima di allora egli non avrebbe avuto assenze che arrivassero ai 30 giorni. Ne conseguirebbe che prima del 28 agosto non potrebbero essergli imposte riduzioni dello stipendio (cfr. incarto dell'istanza inferiore, atto n. 30).

### **E. 8.4**

Come evidenziato sopra (cfr. supra consid. 7.3), lo scrivente Tribunale considera che l'inabilità al lavoro del collaboratore abbia preso inizio dal 24 gennaio 2022, come giustamente rilevato dall'autorità inferiore (cfr. incarto istanza inferiore, atto n. 29), momento in cui egli non è più stato in grado di soddisfare ai suoi obblighi contrattuali, ossia con un tasso di occupazione del 100%. Il collaboratore è tornato a lavorare secondo il suo tasso di occupazione il 22 marzo 2022. La sua ultima assenza significativa è iniziata il 29 agosto 2022, quando è stato dichiarato inabile al lavoro al 100% in modo permanente, senza più un ritorno alla sua funzione originaria. Ai sensi dell'art. 56 OPers, in caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il collaboratore ha diritto al 100% dello stipendio per 12 mesi e, successivamente, al 90% dello stipendio per ulteriori 12 mesi. Tuttavia, i periodi di corresponsione sono prorogati dei giorni in cui il collaboratore riprende temporaneamente a lavorare, secondo quanto previsto dall'art. 54a cpv. 1 OPers. Nel caso specifico, il collaboratore ha lavorato dal 22 marzo 2022 fino al 28 agosto 2022, per un totale di 160 giorni lavorativi calcolati proporzionalmente al tasso di occupazione (circa 5 mesi e 10 giorni considerando un mese medio di 30 giorni per semplicità di calcolo). Questo periodo di lavoro proroga i termini di corresponsione dello stipendio originariamente calcolati a partire dal 24 gennaio 2022. Considerando la proroga dei 160 giorni, il periodo massimo di corresponsione dello stipendio si estende di conseguenza, facendo decorrere il termine finale a inizio luglio 2024. Le assenze brevi inferiori a 30 giorni non sono state conteggiate ai sensi dell'art. 56a cpv. 2 OPers.

### **E. 8.5**

In sintesi, la decisione dell'autorità inferiore tiene conto sia dell'inizio dell'inabilità, sia delle assenze temporanee con ripresa dell'attività lavorativa, applicando correttamente la proroga prevista dalla normativa, arrivando così alla data di cessazione del pagamento dello stipendio. La tesi del ricorrente secondo cui prima del 28 agosto 2024 non potrebbero essergli imposte "riduzioni" dello stipendio è dunque respinta.

## **E. 9**

Per i motivi di cui sopra, il Tribunale conferma la decisione dell'autorità di prime cure. Il licenziamento per malattia è conforme alla legislazione in vigore e alla giurisprudenza ivi relativa. La disdetta del rapporto di lavoro con il ricorrente non è abusiva. Perciò, il Tribunale non riconosce al ricorrente alcuna indennità per licenziamento abusivo. Il datore di lavoro ha poi adempiuto al suo onere di prova di aver esaurito tutte le possibilità ragionevoli di reintegrare il collaboratore prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. L'autorità ha infine rispettato il periodo di protezione, il termine di disdetta e ha applicato correttamente la normativa relativa all'interruzione del pagamento dello stipendio. Il ricorso è pertanto respinto.

## **E. 10.1**

Il ricorrente ha domandato con il suo memoriale ricorsuale che venga messo a disposizione il verbale dell'incontro del 29 aprile 2022 tra il datore di lavoro e il collaboratore in presenza della responsabile di Transfair. Con le sue osservazioni finali del 2 luglio 2025, il ricorrente ha chiesto inoltre che venga richiamato l'intero incarto, in particolare i rapporti dei servizi specialistici dell'esercito citati al punto n. marg. 25 di risposta e gli scritti dei collaboratori citati al n. marg. 101 di risposta. Egli ha domandato anche che venga esperita una perizia medica per confermare quanto stabilito dall'allegato al ricorso W relativo al nesso di causalità tra la situazione lavorativa del ricorrente e il suo stato di salute.

## **E. 10.2**

Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101), garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione nei suoi confronti (cfr. art. 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. art. 18 e 29 PA), nonché di ottenere una decisione motivata (cfr. art. 35 PA; DTF 144 I 11 consid. 5.3; 140 I 99 consid. 3.4).

## **E. 10.3**

Quando l'autorità reputa come chiare le circostanze di fatto e che le prove assunte le abbiano consentito di formarsi una propria convinzione, essa emana la propria decisione. In tale ipotesi, se procedendo in modo non arbitrario ad un apprezzamento anticipato delle prove proposte, è convinta che le stesse non potrebbero condurla a modificare la sua opinione, l'autorità può porre un termine all'istruzione (cfr. DTF 142 IV 49 consid. 2.1.3 con rinvii; [tra le tante] sentenza del TAF A-4700/2020 del 28 febbraio 2023 consid. 4.2.4; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 3a ed. 2022, n. 3.144, pag. 241). Tale modo di procedere non è contrario al diritto di essere sentito garantito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. e alle norme di procedura previste dalla PA (cfr. DTF 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3; [tra le tante] sentenza del TAF A-6526/2020 del 5 luglio 2022 consid. 2.3 con rinvii).

## **E. 10.4**

Per quanto riguarda il verbale del 29 aprile 2022, il Tribunale non comprende come questo possa fornire dati clinici o evidenze oggettive di causalità. I rapporti dei servizi specialistici dell'esercito non apporterebbero elementi decisivi o nuove informazioni che possano

modificare il quadro probatorio complessivo. Analogamente, le ulteriori richieste del ricorrente, come la perizia medica volta a confermare il nesso causale tra le condizioni di lavoro e lo stato di salute, non avrebbero potuto mutare la valutazione. (cfr. supra consid. 5.5.2). Dall'incarto emerge che l'inabilità lavorativa del collaboratore abbia radici più profonde e protratte nel tempo, derivanti da una combinazione di fattori fisici e psichici, inclusi precedenti infortuni e malattie, senza che vi sia evidenza di una relazione diretta e determinante con la condotta del datore di lavoro. Pertanto, la prosecuzione dell'istruttoria su tali punti avrebbe avuto carattere puramente formale e non avrebbe modificato la decisione finale, che si fonda su elementi probatori sufficienti per una valutazione completa della situazione del collaboratore.

### **E. 10.5**

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.