

BVGer A-6515/2010 vom 19. Mai 2011

Bundesverwaltungsgericht, 2011-05-19, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6515_2010

FR: TAF A-6515/2010 du 19 mai 2011

IT: TAF A-6515/2010 del 19 maggio 2011

Regeste

Risoluzione dei rapporti di lavoro

Erwägungen

E. 1.1

Fatta eccezione delle decisioni previste dall'art. 32 della legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32), il TAF, in virtù dell'art. 31 LTAF, 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) prese dalle autorità menzionate all'art. 33 LTAF.

E. 1.2

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dal DDPS, che è un dipartimento della Confederazione ai sensi dell'art. 33 lett. d LTAF.

E. 1.3

Il ricorrente ha preso parte alla procedura dinanzi all'autorità inferiore. Inoltre, in quanto destinatario della decisione impugnata, che conferma la decisione del 17 novembre 2008 del comandante delle Forze terrestri, il ricorrente è particolarmente toccato dalla stessa e vanta pertanto un interesse attuale e degno di protezione al suo annullamento o alla sua modificazione (art. 48 PA). Egli è pertanto legittimato ad aggravarsi contro di essa.

E. 1.4

I requisiti relativi ai termini di ricorso (art. 50 PA), alla forma ed al contenuto dell'atto di ricorso (artt. 51 e 52 PA) sono soddisfatti. Occorre pertanto entrare nel merito del ricorso.

E. 2

Con ricorso al TAF possono essere invocati la violazione del diritto federale, l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti nonché l'inadeguatezza (art. 49 PA). Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi adottati (art. 62 cpv. 4 PA) né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (PIERRE MOOR, Droit administratif, vol. II, Les actes administratifs et leur contrôle, 3a ed., Berna 2011, p. 300). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati. L'autorità competente procede infatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 122 V 157, consid. 1°; DTF 121 V 204, consid. 6c; sentenze del TAF del 29 settembre 2009 nella causa A-5881/2007, consid. 1.2 e del 19 luglio 2010 nella causa A-344/2009, consid. 2.2 e riferimenti citati).

E. 3

Nella fattispecie, il ricorrente contesta la decisione del DDPS del 16 luglio 2010. I gravami sollevati nell'atto ricorsuale sono riassunti qui di seguito. Anzitutto, a detta del ricorrente, l'autorità inferiore avrebbe violato il diritto di essere sentito, avendo da un lato rifiutato delle prove offerte dal ricorrente e, dall'altro motivando in maniera del tutto insufficiente la propria decisione. In seguito il ricorrente lamenta la violazione dell' art. 9 cpv. 2 rispettivamente dell'art. 12 cpv. 6 della legge federale del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS 172.220.1). A detta del ricorrente, la decisione di disdire il rapporto di lavoro che lo vedeva legato alla scuola B._____ non adempirebbe le specifiche condizioni previste dalla legislazione testé citata. In particolare, viene contestata la natura - a tempo determinato - del contratto in questione e la conseguente modalità, nonché l'opportunità e la proporzionalità - del licenziamento durante il periodo di prova. In summa, il ricorrente lamenta l'infondatezza della decisione impugnata, che sarebbe frutto di un accertamento incompleto ed inesatto di fatti rilevanti, violerebbe il diritto federale e sarebbe comunque inadeguata alla situazione concreta.

E. 4

Il ricorrente lamenta dapprima una doppia violazione del diritto di essere sentito, ossia una carente motivazione della decisione impugnata ed un asserito rifiuto di assumere prove da parte dell'autorità inferiore. L'obbligo di motivazione ed il diritto di fare assumere delle prove derivano dal diritto di essere sentito. Il diritto di essere sentito, sancito dagli art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (Cost., RS 101) e 6 cifra 3 della Convenzione del 4 novembre 1950 per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU, RS 0.101), costituisce un aspetto importante e specifico del principio generale di un equo processo giusta gli art. 29 cpv. 1 Cost. e 6 cifra 1 CEDU. Il diritto di essere sentito, la cui garanzia è ancorata nell'art. 29 cpv. 2 Cost. e, per quanto concerne la procedura amministrativa federale, negli art. 29 segg. PA, comprende diverse garanzie costituzionali di procedura (Michele Albertini, *Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates*, Berna 2000, pag. 202 segg.; Andreas Auer/Giorgio Malinverni/Michel Hottelier, *Droit constitutionnel suisse Vol. II. Les droits fondamentaux*, 2a ed., Berna 2006, pag. 606 segg.; Benoit Bovay, *Procédure administrative*, Berna 2000, pag. 207 segg.; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 5a ed., Zurigo/Basilea/Ginevra/San Gallo 2006, pag. 360 segg.; Alfred Kölz/Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungs-rechtspflege des Bundes*, 2a ed., Zurigo 1998, pag. 46, 107 segg.; Markus Schefer, *Grundrechte in der Schweiz*, Berna 2005, pag. 285 segg.). Per quanto attiene al diritto di fare assumere delle prove, esso è ancorato all'articolo 33 PA; l'art. 29 cpv. 2 Cost. conferisce lo stesso diritto alle parti (sentenza del TF 1C_95/2007, consid. 6.1, del 23 luglio 2007). Il diritto di essere sentito - e di conseguenza gli vari aspetti che comporta - è una garanzia di natura formale. Una sua lesione comporta di regola l'annullamento della decisione impugnata, indipendentemente dalla fondatezza materiale del ricorso. Si rende quindi necessario esaminare immediatamente se la medesima sia stata disattesa (DTF 124 V 183, consid. 4a; DTF 122 II 469, consid. 4a con rinvii; sentenza del TF 2P.67/2000 del 19 settembre 2000; sentenza del TAF, A-2013/2006 dell'11 dicembre 2009, consid. 6).

E. 4.1

Come già considerato qui sopra, il diritto di essere sentito comporta l'obbligo da parte di un'autorità di motivare, almeno in modo succinto, le decisioni rese (DTF 130 II 530 consid.

4.3; decisione del Tribunale amministrativo federale A-1591/2006 del 10 settembre 2008 consid. 7.1). Tale obbligo non impone all'autorità di esporre e di discutere tutti i fatti, i mezzi di prova e le censure sollevate (DTF 126 I 97 consid. 2b); tuttavia è necessario che l'autorità citi i motivi su cui fonda il suo ragionamento e che l'hanno condotta alla decisione presa. La motivazione adottata deve infatti permettere all'interessato ed a un'eventuale autorità di ricorso di rendersi conto della portata e della correttezza della decisione che lo concerne (DTF 133 III 439 consid. 3.3; DTF 130 II 530 consid. 4.3; DTF 129 I 232 consid. 3.2 segg.; DTF 126 I 97 consid. 2b; decisioni del Tribunale amministrativo federale A-1752/2006 del 22 novembre 2007, consid. 3.3; A-1591-2006 del 10 settembre 2008 consid. 7.1; Giovanni Biaggini, *Kommentar BV*, Zurigo 2007, ad art. 29 no. 6 e no. 25; Lorenz Kneubühler, *Die Begründungspflicht*, Berna 1998, pag. 94 segg.).

E. 4.2

In concreto, la motivazione della decisione impugnata era manifestamente sufficiente per consentire al ricorrente di comprenderne la portata e di deferirla all'istanza superiore. Dalla decisione impugnata - che comporta 11 pagine - si evince chiaramente che l'autorità di prima istanza non intendeva seguire l'argomentazione di merito del ricorrente circa l'asserita concatenazione di contratti, che avrebbe come conseguenza, secondo la tesi sostenuta dal ricorrente, un rapporto di lavoro tra le parti di durata indeterminata. Nell'atto impugnato sono stati esaminati, anche se respinti, tutti i vari gravami inoltrati dal ricorrente. Peraltro, lo scrivente Tribunale constata che il ricorrente lamenta, nell'ambito dell'asserita carente motivazione, il fatto che l'autorità non abbia menzionato tutti i rapporti di lavoro conclusi dal 2004 ed addirittura anche prima, omettendo per giunta di ricercare e mettere nell'incarto ogni contratto concluso con il ricorrente. Quest'ultimo gravame non è da riferire ad una carente motivazione, quanto piuttosto al diritto di fare assumere delle prove, del quale si dirà oltre (consid. 4.3 qui di seguito). In considerazione di quanto precede, la censura del ricorrente in merito alla violazione dell'obbligo di motivazione è priva di fondamento e deve quindi essere respinta.

E. 4.3

Il ricorrente lamenta inoltre una violazione nell'assunzione delle prove da parte dell'autorità inferiore. Come già considerato poc'anzi (consid. 4), secondo l'articolo 33 cpv. 1 PA, la parte ha il diritto di fare assumere prove dall'autorità amministrativa e anche dallo scrivente Tribunale. Questo diritto esiste accanto alla massima d'ufficio che regge ogni procedura amministrativa (art. 12 PA). Il diritto in questione non comporta l'obbligo incondizionato all'assunzione delle stesse ed è comunque subordinato alle tre condizioni seguenti: l'offerta o la richiesta di prove deve portare su fatti pertinenti (giuridicamente importanti), e quindi suscettibili d'influenzare l'esito della procedura; deve essere necessaria (non è necessario comprovare un fatto che già si evince dall'incarto o che comunque è pacifico o notorio); deve essere atta a comprovare i fatti di cui si prevale la parte (DTF 131 I 153, consid. 3). Conformemente a quanto previsto dall'art. 33 cpv. 1 PA, "l'autorità ammette le prove offerte dalla parte se paiono idonee a chiarire i fatti". Da quanto precede, si evince che l'autorità gode di un ampio potere d'apprezzamento nel decidere se assumere o meno una prova. Sulla base della dottrina e di una giurisprudenza costante, l'autorità può procedere ad un apprezzamento anticipato di una prova, e decidere di non assumerla, se ritiene, in modo non arbitrario, che tale prova non è atta a fondare, modificare o influenzare la decisione da prendere, nel senso che le prove già assunte gli hanno permesso di formarsi la sua intima convinzione (PATRICK SUTTER, in: CHRISTOPH AUER/MARKUS

MÜLLER/BENJAMIN SCHINDLER [ed.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), Zurigo/San Gallo 2008, pag. 458 segg.; DTF 130 II 425, consid. 2.1; DTAF B-2213/2006) Posto quanto precede, occorre tuttavia considerare anche l'art. 13 PA, il quale impone alla parte di collaborare alla constatazione dei fatti (ved. Christoph Auer, in Kommentar VwVG, ad. art. 13 PA, in partic. n.m. 13 e 17 segg).

E. 4.4

Come del resto anche richiesto dinanzi allo scrivente Tribunale, il ricorrente lamenta che l'autorità adita doveva richiamare tutto il dossier relativo alla propria vita militare limitandosi ad invocare la necessità di appurare non meglio precisati rapporti di collaborazione intercorsi con il Gren Cdo 1 tra il 2004 ed il 2008. Tali rapporti emergerebbero da un documento nel quale è riportato che "A. _____ arbeitete in den Jahren 2004 - 2008 mehrmals für das Gren Kdo 1, auf Anfrage unsererseits". Inoltre, questa richiesta di prove è formulata in relazione ad un estratto prodotto nell'incarto dall'autorità di prima istanza (doc. W allegato al ricorso): detto estratto concerne vari rapporti di lavoro del ricorrente e non rispecchierebbe la totalità dei rapporti di lavoro conclusi dal 1998. Un rapido confronto di detto documento con le copie di contratti allegati dal ricorrente consente di constatare che l'estratto in questione non è completo.

E. 4.5

Questo non significa ancora che l'autorità adita abbia commesso una violazione dei diritti del ricorrente nell'assunzione delle prove. In effetti, come considerato in precedenza, le prove hanno per scopo di comprovare dei fatti di cui si prevale una parte per dedurne un diritto. Nella presente fattispecie, si deve dapprima constatare che il ricorrente non invoca, né davanti l'autorità inferiore né davanti allo scrivente Tribunale, di avere lavorato più volte di quanto esposto e comprovato dalle copie dei contratti che egli ha allegato ai suoi memoriali. In effetti, il ricorrente si limita a considerare che viste le lacune riscontrate nella lista di cui sopra, ci si potrebbe chiedere se i contratti non sono stati più numerosi. Anzitutto appare sorprendente che una persona non ricordi le proprie esperienze lavorative. Inoltre, un simile interrogativo da parte del ricorrente non può essere considerato come l'intenzione di prevalersi di uno o più fatti. Oltre a ciò, vista la tesi sviluppata dal ricorrente, il fatto che sia stato manifestamente in grado di produrre le copie dei vari contratti conclusi e che l'esistenza di detti contratti non è stata contestata dall'autorità di prima istanza, la necessità di ricercare - per quest'ultima - degli ipotetici contratti supplementari non era data. Infine, la citazione da parte del ricorrente, dello scritto del 25 giugno 2008 (doc. J allegato al ricorso) non muta le considerazioni che precedono. Come considerato più avanti (consid. 5.2.2) nessuno contesta che il ricorrente abbia lavorato "più volte tra il 2004 ed il 2008" per l'esercito svizzero. Detto scritto, invece, non dimostra in nessun caso l'esistenza di altri contratti di lavoro. Di conseguenza, l'autorità adita non ha né violato la massima d'ufficio, né tantomeno il diritto di fare assumere delle prove a favore del ricorrente. Semmai, toccava a quest'ultimo portare delle prove di rapporti lavorativi supplementari in applicazione dell'articolo 13 PA. Pertanto, il diritto di essere sentito del ricorrente non è stato violato e tale gravame va respinto.

E. 5.1

Il ricorrente contesta la natura del contratto adducendo che, tenuto conto del rapporto regolare e durevole intercorso con l'esercito svizzero, lo stesso non può essere considerato a tempo determinato. A conforto di ciò, il ricorrente sostiene che, a far tempo dal 1 gennaio

1991 al 6 febbraio 2009, egli ha svolto 970 giorni di servizio in seno all'esercito svizzero, di cui 197 come volontario e che, tra il 13 novembre 1998 e il 17 novembre 2008 egli ha concluso sempre con l'esercito svizzero 13 contratti a tempo determinato per una durata complessiva di oltre 65 mesi.

E. 5.2

Giusta l'art. 9 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo; oltre i cinque anni è considerato di durata indeterminata. I contratti di durata determinata che si succedono senza interruzione sono pure considerati di durata indeterminata dopo cinque anni. Il Consiglio federale può prevedere eccezioni per talune categorie professionali. Il presente ricorso concerne la risoluzione, durante il periodo di prova, del contratto sottoscritto dalle parti agli inizi del mese di agosto del 2008, con quale il ricorrente era stato assunto in qualità di (...) per il periodo dal 1° agosto 2008 al 31 maggio 2009. Il periodo di copertura contrattuale ininterrotta contemplato dall'art. 9 cpv. 2 LPers deve riferirsi ai cinque anni precedenti la risoluzione in oggetto. In effetti, le disposizioni sulla risoluzione del contratto a durata indeterminata sarebbero pertinenti, nella fattispecie, soltanto nell'ipotesi in cui il licenziamento contestato avesse posto fine ad un contratto a tempo determinato divenuto di durata indeterminata ex art. 9 cpv. 2 LPers per il susseguirsi di rapporti di lavoro durante gli ultimi di 5 anni. Risulta dagli atti che il ricorrente ha lavorato in modo ininterrotto dal 7 febbraio 2000 al 31 dicembre 2004, ossia quasi cinque anni (doc. AH a AM allegati al ricorso). Dopo di ché, fino al 1° ottobre 2007, non sono più stati conclusi rapporti di lavoro. Ciò stante, il periodo da prendere in considerazione sono i 5 anni precedenti la risoluzione del 17 novembre 2008: di conseguenza per che si applichi l'art. 9 cpv. 2 LPers, è necessario che il ricorrente abbia lavorato in modo ininterrotto per l'esercito svizzero a far tempo dal 17 novembre 2003.

E. 5.2.1

All'inizio del mese d'agosto 2008 è venuto in essere tra le parti un contratto a tempo determinato a partire dal 1° agosto 2008 fino al 31 maggio 2009 per la funzione di quartiermastro. Tale accordo prevedeva un periodo di prova di tre mesi a partire dall'inizio effettivo del rapporto di lavoro. Le parti si sono in seguito accordate definendo la data del 18 novembre 2008 quale termine del periodo di prova.

E. 5.2.2

Stante quanto precede, si rileva anzitutto che le parti hanno sottoscritto consapevolmente un contratto a tempo determinato scadente il 31 maggio 2009 gravato da un periodo di prova della durata di tre mesi. Inoltre, si osserva che né il contratto in parola ha una durata superiore a 5 anni né tantomeno esso è preceduto da una successione di contratti tale da costituire, di fatto, un rapporto di lavoro ininterrotto della durata di 5 anni e oltre. In effetti, in base ai documenti prodotti dal ricorrente si rileva che egli non è certo stato impiegato senza interruzione nel lasso di tempo della durata di 5 anni o più precedente il licenziamento in questione. Infatti, risalendo a tale periodo, si possono elencare i periodi di lavoro che seguono. Contratto a durata determinata dal 26 ottobre 2002 al 31 dicembre 2003, ossia circa 14 mesi; contratto di lavoro a tempo determinato (che modificava il precedente prolungandolo) dal 1° gennaio al 31 dicembre 2004, ossia 12 mesi; contratto di lavoro a tempo determinato dal 1° ottobre al 30 novembre 2007, ossia 2 mesi; contratto di lavoro a tempo determinato dal 1° dicembre 2007 al 31 gennaio 2008, ossia 2 mesi; contratto di lavoro a tempo determinato dal 21 gennaio al 20 marzo 2008, ossia circa 2 mesi

(doc. AL a AP allegati al ricorso). Dunque, visto quanto considerato in precedenza circa il periodo di lavoro in parola (consid. 5.2) lo scrivente Tribunale deve ritenere che il ricorrente ha lavorato all'incirca 20 mesi, dal 1° novembre 2003 alla data della risoluzione in oggetto; rilevando peraltro che i rapporti di lavoro sono stati interrotti dal 31 dicembre 2004 al 1° ottobre 2007, ossia quasi tre anni. Pertanto, è fuor di dubbio che le esigenze poste dall'art. 9 cpv. 2 LPers non sono adempiute e che non si tratta qui di una concatenazione di rapporti successivi di lavoro la cui durata ininterrotta raggiunge i 5 anni (per un caso in cui è stato ammesso il contratto di durata indeterminata in applicazione dell'art. 9 cpv. 2 LPers, v. sentenza del TF, 2A.658/2005 del 28 giugno 2006). Il contratto la cui risoluzione è oggetto della presente vertenza è quindi un contratto a tempo determinato. Il gravame del ricorrente su questo punto va quindi respinto.

E. 5.3

Occorre tuttavia ancora analizzare la questione sollevata dal ricorrente a sapere se, nella fattispecie, dopo aver prestato 970 giorni di servizio di cui 197 a titolo volontario ed aver concluso con il medesimo datore di lavoro ben 13 contratti a tempo determinato, la stipulazione del contratto a tempo determinato che qui ci occupa costituisce o meno un'elusione delle regole sulla protezione della disdetta e, pertanto, un abuso di diritto. Su questo punto non è chiaro se il ricorrente intenda computare tutti i periodi di servizio al fine di comprovare - ai sensi dell'art. 9 cpv. 2 LPers - una concatenazione nei 5 anni precedenti al licenziamento in parola o se deduca il preteso abuso di diritto dal semplice fatto che durante diversi anni c'è stata una fitta collaborazione tra le parti.

E. 5.3.1

Da un lato, appare opportuno distinguere il servizio di leva obbligatorio (art. 7 della legge federale del 3 febbraio 1995 sull'esercito e sull'amministrazione militare [LM; RS 510.10]) dal il servizio prestato volontariamente (art. 44 LM) - ancorché su richiesta della truppa - e ancora, distinguere questi dal personale militare che comprende i militari di professione e, appunto, i militari a contratto temporaneo (art. 47 LM). Tanto i periodi di servizio obbligatorio quanto quelli di servizio volontario non possono evidentemente essere ritenuti per determinare eventuali concatenazioni contrattuali ai sensi dell'art. 9 cpv. 2 LPers, che prevede espressamente il susseguirsi, senza interruzione, di contratti a tempo determinato. Il milite che compie l'obbligo di servizio non è certo legato da un contratto di lavoro ai sensi della LPers (art. 8). Di conseguenza, tanto i periodi di servizio obbligatorio quanto quelli di servizio volontario prestati dal ricorrente negli anni precedenti la risoluzione del contratto di lavoro non verranno ritenuti dallo scrivente Tribunale per giudicare di un'eventuale caso d'applicazione dell'art. 9 cpv. 2 LPers.

E. 5.3.2

D'altro canto, per quanto riguarda i contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti nel decennio 1998-2008, si rileva che essi sono sempre riferiti ad impieghi puntuali al servizio di scuole reclute o scuole sottoufficiali. Pertanto, ogni singolo contratto è da considerarsi strettamente legato alla durata ed alla necessità di personale della scuola interessata. Se ne può dedurre che è la natura stessa dell'impiego ad essere limitata temporalmente avendo le scuole medesime una durata definita. È dunque a ragione che, stante la flessibilità richiesta dall'impiego medesimo, i contratti tra le parti siano stati conclusi di volta in volta a tempo determinato e che come tali siano interpretati, posto che - oltretutto - come visto in precedenza, non c'è stata nei 5 anni antecedenti il rapporto di lavoro che qui ci concerne,

alcuna successione ininterrotta atta a giustificare una diversa esegesi del problema.

E. 5.3.3

Anche su questo punto, quindi, le tesi del ricorrente non possono trovare accoglimento, risultando il contratto - come inizialmente previsto dalle parti - a tempo determinato.

E. 6

Infine, il ricorrente pretende che l'autorità inferiore abbia commesso un abuso di diritto sottomettendolo - per mezzo del contratto che qui ci occupa - ad un periodo di prova. A conforto della propria contestazione, il ricorrente allega l'inopportunità di sottomettere un dipendente ad un periodo di prova - e pertanto a condizioni di licenziamento meno restrittive - ogni qualvolta egli conclude un contratto a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro. Egli sostiene che, nella fattispecie, ciò è ancora più incomprensibile vista la ripetuta collaborazione tra le parti. Secondo l'art. 27 cpv. 2 dell'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale (OPers, RS 172.220.111.3), se il contratto è di durata determinata o se l'impiegato passa a un'altra unità amministrativa ai sensi dell'articolo 1, si può rinunciare al periodo di prova o concordarne uno più breve. Tale disposizione lascia un grande margine di manovra alle parti. Si constata che nella serie di rapporti lavorativi sottoscritti dalle parti tra il 1998 ed il 2008, soltanto in due occasioni - oltre al caso concreto - il ricorrente è stato sottomesso ad un periodo di prova. I contratti che prevedevano tale periodo di prova sono quelli che coprono il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2001 ed il periodo dal 1° gennaio al 25 ottobre 2002 (doc. AJ e AK degli allegati al ricorso). In seguito il ricorrente ha ancora lavorato fino al 31 dicembre 2004 mediante due contratti a durata determinata i quali non prevedevano nessun periodo di prova. Ne discende che, contrariamente a quanto invocato dal ricorrente, né la pratica del datore di lavoro è sistematicamente volta ad eludere le norme sulla protezione dei lavoratori, né tantomeno che, nel caso in rassegna, esso abbia agito abusivamente nei confronti del ricorrente. Peraltro, da un esame dei contratti allegati al ricorso si evince che il periodo di prova del contratto concluso nel mese di agosto 2008 è stato concordato dopo tre periodi lavorativi estremamente corti (tre volte 2 mesi circa). Il contratto, la cui risoluzione è qui dibattuta, è stato dunque il primo - dopo la sequenza terminata nel 2004 - ad essere concluso per un periodo più lungo. Ciò detto, lo scrivente Tribunale non intravede motivi per i quali considerare il periodo di prova ivi pattuito come abusivo nei confronti del ricorrente. A ciò aggiungasi che il periodo di prova appare pure giustificato dal fatto che il contratto è venuto in essere in seguito a lunghe trattative tra le parti dopo che un primo accordo era saltato a causa di alcune referenze negative pervenute al datore di lavoro. Pare pertanto logico che quest'ultimo abbia voluto tutelarsi confermando un periodo di prova nel quale poter valutare l'operato del proprio dipendente. Di conseguenza, il periodo di prova di tre mesi scadente il 18 novembre 2008 che il ricorrente è stato chiamato ad assolvere è lecito e non rappresenta un abuso di alcun genere.

E. 7.1

La legge federale sul personale della Confederazione prevede lo scioglimento ordinario del rapporto di lavoro nel periodo di prova e stabilisce i termini di preavviso (art. 12 cpv. 2 lett. a e b LPers). Essa non lo sottopone tuttavia a particolari condizioni e non richiede nemmeno che siano adempiuti i presupposti per una disdetta ordinaria dopo il periodo di prova ai sensi dell'art. 12 cpv. 6 LPers: è pacifico infatti che, proprio per la natura del rapporto di lavoro in prova, contraddistinto da una certa precarietà, le esigenze relative ai motivi della disdetta non possono essere così elevate come quelle stabilite da codesta norma. Ciononostante,

anche la rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova non può essere decisa ad libitum, poiché l'assunzione in prova crea comunque un rapporto di servizio in senso completo e non ha l'effetto di annullare ogni protezione del dipendente. Il periodo di prova è destinato ad apprezzare e valutare le competenze e le capacità della persona assunta; per quanto riguarda il dipendente, il periodo di prova gli consente di valutare se l'impiego gli conviene e gli offre quindi anche l'occasione di rescindere dal contratto a condizioni meno restrittive che dopo il periodo di prova. I motivi di disdetta nel relativo periodo non debbono quindi essere fissati in modo restrittivo. Secondo dottrina e giurisprudenza, la disdetta può infatti già essere pronunciata quando si può ritenere in base agli accertamenti dei funzionari dirigenti che il dipendente non ha saputo fornire la prova delle sue attitudini professionali e delle sue capacità e che una simile prova non potrebbe verosimilmente essere fornita neppure in futuro. D'altra parte, una disdetta durante il periodo di prova può essere pronunciata anche per motivi personali, quando l'indispensabile rapporto di fiducia che deve sussistere fra i pubblici dipendenti e l'autorità non può essere instaurato o quando vi sono motivi obiettivi per ritenere che la necessaria collaborazione con i colleghi e i superiori rischi in futuro di essere compromessa, specie per la mancanza di una sufficiente integrazione nella struttura attuale del personale. E va da sé, inoltre, che la rottura di un rapporto d'impiego nel periodo di prova non presuppone nessuna colpa del dipendente, ma deve unicamente fondarsi su motivi oggettivi (cfr. Sentenza del TAF, A-4284/2007 del 4 novembre 2007 consid. 7.2; GAAC 68.90, consid. 4). Anche il rapporto di lavoro durante il periodo di prova può essere risolto immediatamente, ovverosia senza l'osservanza dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 12 cpv. 2 LPers: in questo caso - oltre a considerare il principio della proporzionalità (cfr. Sentenza del TAF, A-4284/2007 del 4 novembre 2007 consid. 7.4) - debbono essere adempiute le condizioni poste dall'art. 12 cpv. 7 LPers, che corrispondono sostanzialmente a quelle dell'art. 337 cpv. 2 della legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO, RS 220]), e si deve quindi essere in presenza di circostanze secondo cui non si può pretendere, per ragioni di buona fede, che l'autorità che dà la disdetta continui ad onorare il contratto (DTF 120 Ib 134 seg. consid. 2a, DTF 108 Ib 209 segg., DTF 97 I 544 seg. consid. 5; GAAC 59.3 consid. 3a-b, GAAC 50.6; messaggio del 14 dicembre 1998 del Consiglio federale concernente la legge sul personale federale, in FF 1999 pag. 1343 segg., 1361; Minh Son Nguyen, *La fin des rapports de service*, in Peter Helbling/Tomas Poledna, *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Berna 1999, pag. 419 segg., 433/34; Hermann Schroff/David Gerber, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, San Gallo 1985, pag. 53/54).

E. 7.2

Fondandosi sull'art. 12 cpv. 6 e 7 e l'art. 14 LPers, il ricorrente pretende invece che la risoluzione del suo rapporto d'impiego sarebbe da considerarsi nulla e non giustificata perché abusiva. In questo contesto è utile ricordare che, nel sistema istituito dall'art. 14 LPers, la disdetta è nulla quando presenta un grave vizio di forma, non è giustificata secondo l'art. 12 cpv. 6 e 7 o avviene in tempo inopportuno ai sensi dell'art. 336c CO; essa è per contro annullabile quando appare abusiva ai sensi dell'art. 336 CO o discriminatoria secondo gli art. 3 o 4 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar, RS 151.1; cfr. Liliane Subilia-Rouge, *La nouvelle LPers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail*, in *Revue de droit administratif et de droit fiscal (RDAF)* 2003 I pag. 289 segg., in part. 306 segg.; Annie Rochat Pauchard, *La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération*, in *RDAT II-2001* pag. 549 segg., 561 seg.).

E. 7.2.1

Come già s'è visto (consid. 7.1), il ricorrente non può tuttavia prevalersi dell'art. 12 cpv. 6 in combinazione con l'art. 14 cpv. 1 lett. b LPers poiché una disdetta può essere considerata nulla in quanto ingiustificata secondo le norme suddette soltanto dopo la scadenza del periodo di prova.

E. 7.2.2

Ancorché in prova, il ricorrente può invece prevalersi dell'art. 14 cpv. 3 lett. a LPers in combinazione con l'art. 336 CO e pretendere quindi che la disdetta sarebbe abusiva. Questa pretesa è tuttavia manifestamente infondata. Infatti, lo scioglimento del rapporto di lavoro durante il periodo di prova appare giustificato in concreto dalla mancanza di fiducia nei suoi confronti occasionata dalla violazione delle prescrizioni di servizio relative all'utilizzo dei veicoli militari e della bebeco card nonché dall'errato e lacunoso completamento del quaderno di controllo del veicolo di servizio. Sia come sia, il ricorrente si limita ad invocare che la disdetta era abusiva ai sensi dell'art. 336 CO, senza tuttavia specificare espressamente per quale dei motivi elencati nel citato disposto.

E. 8

Infine, il ricorrente ha prodotto le stesse richieste circa l'assunzione di prove da parte dello scrivente Tribunale, ossia la produzione dell'intero incarto circa i rapporti intercorsi tra di lui e l'esercito svizzero. Visto quanto precede dapprima sull'obbligo di assumere delle prove (consid. 4.3 e segg.) come pure quanto precede sulla pertinenza del servizio militare di leva (consid. 5.3 e segg.) per giudicare della concatenazione di rapporti di lavoro e tenendo in considerazione il fatto che il ricorrente neanche afferma di avere concluso altri rapporti di lavoro tra il 2004 ed il 2008, non verrà richiesta la produzione - da parte del DDPS - dell'intero incarto professionale o militare del qui ricorrente. Le regole esposte al consid. 4.3 di cui sopra si applicano mutatis mutandis anche allo scrivente Tribunale. Nel caso in esame, come risulta dai considerandi precedenti, lo scrivente Tribunale ritiene che la natura del contratto oggetto della presente causa sia stata determinata correttamente e che le conseguenti modalità di licenziamento siano state rispettate.

E. 9

In conclusione, alla luce di tutto quanto suesposto, la decisione presa nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non può inoltre essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità inferiore né - per quanto verificabile anche in quest'ottica - inadeguata.

E. 10

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers rispettivamente all'art. 7 cpv. 3 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), non vengono prelevate spese né assegnate ripetibili. (dispositivo sulla pagina seguente)