

BVGer A-660/2018 vom 28. Mai 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-05-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-660_2018

FR: TAF A-660/2018 du 28 mai 2018

IT: TAF A-660/2018 del 28 maggio 2018

Regeste

Risoluzione dei rapporti di lavoro

Erwägungen

E. 1.1

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

E. 1.2

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dal TPF in materia di rapporto di lavoro, che conformemente all'art. 36 cpv. 1 LPers, nonché all'art. 33 lett. c LTAF, è impugnabile con ricorso davanti al Tribunale amministrativo federale.

E. 1.3

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione appellata e avendo un interesse a che la stessa venga qui annullata (art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

E. 1.4

Il ricorso è ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

E. 2.1

Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg.; Häfelin/Müller/Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

E. 2.2

Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi adottati (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e segg.]; Moor/Poltier, *Droit administratif*, vol. II,

3a ed. 2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg].).

E. 2.3

Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso, come nella fattispecie che ci riguarda, per quanto concerne il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima ([tra le tante] sentenze del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 2.3 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

E. 3.1

Il ricorrente ha lamentato anzitutto la violazione del diritto di essere sentito, poiché il datore di lavoro non si sarebbe confrontato con le proprie considerazioni (cfr. ricorso pag. 6) e non avrebbe neppure avuto accesso ai rapporti del Responsabile della sicurezza all'indirizzo del Segretario generale e di quest'ultimo all'indirizzo della Commissione amministrativa del TPF, entrambi del 18 dicembre 2017 (cfr. osservazioni finali, pag. 3), documenti su cui si fonderebbe la decisione impugnata.

E. 3.2

Senonché tale censura, parzialmente illustrata con atto ricorsuale e sviluppata in sede di osservazioni finali, circostanza che ne ha impedito l'istruttoria e la presa di posizione di controparte, non merita tutela da parte di questo Tribunale. E ciò sebbene sembrerebbe corrispondere al vero che il ricorrente è venuto a conoscenza di suddetta documentazione nel quadro di questa procedura ricorsuale.

E. 3.2.1

In merito al diritto di accesso agli atti dell'incarto (cfr. DTF 132 II 485 consid. 3.2) - ovvero il diritto di accesso agli elementi probatori pertinenti figuranti nel dossier - è sufficiente che le parti siano a conoscenza delle prove prodotte e che le stesse siano a disposizione di coloro che le richiedono (cfr. DTF 128 V 272 consid. 5b/bb in fine e DTF 112 Ia 202 consid. 2a; sentenze del Tribunale amministrativo federale A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 3.4, A-4835/2010 del 13 gennaio 2011 consid. 4.2.2 con rinvii e A-4935/2010 dell'11 ottobre 2010 consid. 4.2). Detta garanzia non comprende il diritto di consultare tutto il dossier, bensì unicamente gli atti che possono avere un'incidenza sull'esito della procedura. Giusta l'art. 26 PA - che riprende per l'essenziale i principi giurisprudenziali (cfr. Moor/Poltier, op. cit., no. 2.2.7.6, pag. 327) - la parte o il suo rappresentante ha il diritto di esaminare alla sede dell'autorità statuyente o d'una autorità cantonale, designata da questa, le memorie delle parti o le osservazioni delle autorità (lett. a), tutti gli atti adoperati come mezzi di prova (lett. b), le copie delle decisioni notificate (lett. c). Secondo tale norma, il diritto di consultare gli atti si estende a tutti gli atti rilevanti per l'esito della procedura, ovvero tutti gli atti che l'autorità prende in considerazione per fondare la propria decisione (cfr. DTF 132 II 485 consid. 3.2, DTF 121 I 225 consid. 2a e DTF 119 Ia 139 consid. 2b;

sentenza del Tribunale amministrativo federale A-4835/2010 del 13 gennaio 2011 consid. 4.2.2 con rinvii). Il diritto di accesso agli atti, comprende non solo la facoltà di consultare gli atti alla sede dell'autorità, ma anche quella di prendere degli appunti e, in quanto non comporti un sovraccarico di lavoro per l'autorità, d'ottenere delle fotocopie oppure di allestire personalmente le proprie copie, in quanto sia dato l'accesso agli atti medesimi (Aubert/Mahon, *Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse* du 18 avril 1999, Zurigo 2003, n. 6 ad art. 29 Cost., pag. 268 con rinvii). Tale diritto non è tuttavia assoluto (cfr. tra le tante sentenze del Tribunale amministrativo federale A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 3.4, A-3925/2009 del 27 febbraio 2012 consid. 4.3.1).

E. 3.3

A titolo eccezionale, la violazione del diritto di essere sentito - nel corollario dell'obbligo di motivazione e del diritto d'accesso agli atti - può essere sanata nella procedura di ricorso, se i motivi determinanti sono stati adottati in risposta dall'autorità, se il ricorrente ha potuto commentarli in un successivo memoriale e, soprattutto, se il potere d'esame della giurisdizione competente non è più ristretto di quello dell'istanza inferiore (cfr. sentenza del Tribunale federale 1C_104/2010 del 29 aprile 2010 consid. 2.1; DTF 133 I 201 consid. 2.2; [tra le molte] sentenza del Tribunale amministrativo federale A-3925/2009 del 27 febbraio 2012 consid. 4.2.1; Piermarco Zen-Ruffinen, *Droit administratif, Partie générale et éléments de procédure*, 2. ed., Basilea/Neuchâtel 2013, n. 358; Knapp, op. cit., pag. 150 seg.).

E. 3.4

In concreto, occorre rilevare che l'insorgente ha potuto prendere posizione sui fatti contestati con scritto del 19 dicembre 2017, le cui considerazioni, come emerge dalla decisione impugnata, sono state valutate nel quadro della stessa. È vero che il TPF non si sofferma dettagliatamente sulle considerazioni del ricorrente ma ciò non può configurare la violazione del diritto di essere sentito, così come esposto da quest'ultimo. Per quanto attiene alla mancata notifica dei rapporti del 18 dicembre 2017 al ricorrente, va detto che gli stessi, in buona sostanza, non sono altro che un sunto degli accadimenti susseguitesesi dal 15 novembre 2017 all'interno del Tribunale, conseguentemente ad un furto di denaro, non oggetto di questa procedura ricorsuale, come pure degli avvenimenti occorsi dopo il 12 dicembre 2017 ovvero dopo la sparizione dell'apparecchio fotografico posto nell'armadio e sino al 15 dicembre 2017 momento in cui il ricorrente ha informato i diretti superiori circa le proprie responsabilità. In queste circostanze i due rapporti menzionati non rappresentano, contenutisticamente, delle informazioni ignorate dal ricorrente. Va peraltro infine osservato che questi rapporti, al pari degli altri allegati alla risposta dell'autorità inferiore, sono stati trasmessi al ricorrente il 22 marzo 2018.

E. 3.5

In tali circostanze, lo scrivente Tribunale non può che rilevare l'assenza di una violazione del diritto di essere sentito del ricorrente.

E. 4.1

Nel merito, il ricorrente ha lamentato dapprima la violazione del diritto federale, e meglio l'assenza di motivi gravi, quale presupposto a fondamento di una disdetta straordinaria del rapporto di lavoro.

E. 4.2.1

Giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Con la revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, contrariamente a quanto prescritto dall'art. 12 vLPers (RU 2001 894), il legislatore ha rinunciato ad indicare quale motivo "ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto". Tuttavia il contenuto e il senso della disposizione legale non mutano rispetto alla precedente normativa, con la conseguenza che quale presupposto per la disdetta straordinaria è necessario, come in precedenza, una causa grave ai sensi dell'art. 337 legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO; RS 220). Conseguentemente pure la prassi e la giurisprudenza sin'ora sviluppate, restano valide, tenuto conto delle eccezioni del diritto pubblico (sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.1). Secondo tale prassi, il licenziamento immediato è giustificato unicamente in presenza di un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti - presupposto essenziale di un rapporto di lavoro - o che l'ha pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più sostenibile (sentenza del TAF sopracitata, consid. 4.3.1, "besonders schweres Fehlverhalten"). Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento. Con riferimento all'onere della prova circa l'esistenza di un grave motivo a fondamento della disdetta immediata, esso resta al datore di lavoro, il quale gode di un considerevole potere di apprezzamento (sentenza del TAF sopracitata, consid. 4.3.1 con rinvii; DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, con rinvii).

E. 4.2.2

In particolare va rilevato che la gravità dell'atto può essere considerata assoluta o relativa. È assoluta allorché è la conseguenza di un atto isolato; mentre è relativa, allorché discende da ripetute violazioni contrattuali, di modo che la gravità non consista nell'atto stesso, ma dalla reiterazione di più manchevolezze (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 130 II 213 consid. 3.2; più recenti sentenze del TF 4A_397/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 3.1; 4A_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.1; sentenze del TAF sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.2; A-73/2014 del 14 luglio 2014 consid. 4.1.1 e A-4465/2013 del 31 ottobre 2013 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3a ed. 2014, pag. 572).

E. 4.2.3

Di regola la violazione di un dovere contrattuale e/o legale in capo alla parte oggetto di disdetta contrattuale può essere presupposto di un grave motivo. È il caso ad esempio di gravi violazioni del dovere di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3). Sulla base di questi disposti legali, il lavoratore è tenuto ad espletare con cura e diligenza l'attività lavorativa affidatagli come pure a tutelare gli interessi legittimi della Confederazione e del suo datore di lavoro. In particolare, viene meno agli obblighi citati colui che assume comportamenti che configurano atti illeciti o che configurano il reato penale come pure che violano, in generale, i disposti legali di diritto, gli accordi contrattuali, nonché le direttive o le istruzioni indicategli (Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, art. 20 LPers, n. 22 e seg. e n. 41 e seg. pag. 355 e pag. 357). Va ricordato che il contenuto del dovere di fedeltà dipende in maniera importante dalla funzione esercitata e

dal rango organico ricoperto dal lavoratore (sentenza del TF 4A_298/2011 del 6 ottobre 2011 consid. 2 e riferimenti). L'obbligo di seguire le istruzioni del datore di lavoro, alla base del legame di subordinazione esistente tra le parti contrattuali, costituisce uno degli aspetti fondamentali del dovere di fedeltà del dipendente; conseguentemente, il lavoratore che non rispetta le direttive ed istruzioni del datore di lavoro viola il proprio dovere contrattuale (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, pag. 101 n° 154 segg. e pag. 111 n. 174; sentenze del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3; A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 8.2.2; A-1352/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1; A-7762/2009 del 9 luglio 2010 consid. 6.1; A-5455/2009 del 21 gennaio 2010 consid. 5.3; A-3551/2009 del 22 aprile 2010 consid. 12.7 e A-641/2009 del 20 agosto 2009 consid. 3.5.1). Va ancora osservato che a differenza dell'art. 321a cpv. 1 CO, il dovere di fedeltà contemplato dalla LPers comporta un "doppio obbligo di fedeltà" (doppelte Loyalitäts-verpflichtung), nella misura in cui il lavoratore sottoposto alla LPers, oltre alla salvaguardia degli interessi pubblici del proprio datore di lavoro (obbligo di fedeltà particolare), ha parimenti l'obbligo di fedeltà - nella veste di cittadino - nei confronti dello Stato (obbligo di fedeltà generale; Helbling, op. cit., art. 20 LPers n°50 seg.). Tale dovere garantisce il buon funzionamento dell'amministrazione pubblica, al fine di preservare da ogni lesione la fiducia dei cittadini (DTF 136 I 322 consid. 3.2; sentenza del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 4.3.3 e riferimenti).

E. 4.3

In concreto il ricorrente ha contestato il licenziamento con effetto immediato poiché, a suo dire, sarebbero stati assenti motivi gravi: anzi egli sostiene che la propria ammissione spontanea rappresenta un "segno di lealtà" nei confronti del TPF, che "dovrebbe forgiare il rapporto di fiducia invece che minarlo". Ora, contrariamente da quanto asserisce il TPF il ricorrente ha fornito una versione dei fatti sostanzialmente simile, sia in sede di risposta alla decisione di sospensione del 19 dicembre 2017, sia in occasione del verbale di polizia del 21 dicembre 2017, sia in sede ricorsuale. Egli ha infatti riferito di avere urtato un sacco / scatola di cartone da cui è uscito l'apparecchio fotografico, riponendo il vestito di "Babbo Natale" nell'armadio; l'oggetto gli sfuggiva quindi di mano e nel cadere a terra si "rompeva" (cfr. verbale di polizia del 19 dicembre 2017, pag. 2; Risposta a decisione di sospensione del 19 dicembre 2017 pag. 1). Una diversa versione emergerebbe invece dai rapporti del Responsabile della sicurezza e del Segretario generale, sul cui contenuto il ricorrente, a differenza del rapporto di polizia, non ha posto la propria firma per accettazione. È però vero che per stessa ammissione del ricorrente egli negò di aver preso un oggetto dall'armadio poiché impaurito che "qualcuno potesse ingiustificatamente sospettar[lo]" del furto avvenuto qualche tempo prima e motivo per cui la fotocamera era stata posizionata (cfr. presa di posizione del 19 dicembre 2017, pag. 2). Ne discende pertanto che dal mattino del 12 dicembre al tardo pomeriggio del 15 dicembre 2017 egli ha mentito al datore di lavoro, omettendo di informarlo circa la fattispecie, sebbene egli fosse a conoscenza della criticità della stessa. Ma vi è di più. L'insorgente, quale "usciera / collaboratore logistica e sicurezza", era competente per il "supporto nella gestione delle installazioni tecniche e di sicurezza (in particolare il sistema d'allarme e la videosorveglianza)". Conseguentemente il datore di lavoro riponeva nei suoi confronti una fiducia accresciuta in ordine alla vigilanza dei locali del TPF. In queste circostanze non vi è chi non veda come il lavoratore, con il proprio agire, non ha dimostrato di espletare con cura e diligenza l'attività lavorativa affidatagli dal datore di lavoro.

E. 4.4

Considerato quanto sopra esposto, il Tribunale non può che condividere la valutazione dell'autorità inferiore, ovvero la presenza di motivi gravi che hanno provocato la rottura del rapporto di fiducia che il datore di lavoro riponeva nel ricorrente.

E. 5.1

Il lavoratore ha inoltre censurato la violazione del principio di proporzionalità, ritenendo che l'episodio in discussione poteva avere quale eventuale conseguenza un ammonimento o un'osservazione nelle qualifiche annuali ma non sicuramente lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro.

E. 5.2

Il rispetto del principio della proporzionalità richiede che la misura adottata sia atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito. Inoltre allorquando la misura scelta è la disdetta del rapporto contrattuale occorre che la stessa rappresenti l'ultima ratio (tra le tante sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5 e A-6141/2007 del 14 dicembre 2007). Il principio in parola è leso allorquando il datore di lavoro aveva a disposizione altrettante misure pertinenti, per far fronte in maniera ragionevole ai turbamenti creati al rapporto di lavoro (sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5; A-4792/2010 del 15 novembre 2010 consid. 3.5; e A-7826/2009 del 23 agosto 2010 consid. 5.5.4). Nello specifico la decisione del datore di lavoro deve considerare tutte le circostanze del caso di specie, in particolare la relazione con il posto di lavoro, la responsabilità del lavoratore come pure tutte le altre circostanze quali la natura e la durata del rapporto di lavoro. La giurisprudenza ha già avuto modo di rilevare che il licenziamento immediato è giustificato, allorquando il comportamento del dipendente in relazione alla propria funzione o alle proprie attività lavorative non rende più possibile la continuazione del rapporto di lavoro (sentenza del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.2). L'art. 25 LPers non prevede unicamente misure repressive adottate in risposta a una mancanza (misure disciplinari), ma comprende anche misure di sviluppo mirate come il coaching, la formazione continua o misure organizzative (cfr. Messaggio LPers, pag. 5975). Va detto però che le misure disciplinari, come sopra visto, possono essere menzionate solo al termine di un'inchiesta amministrativa (cfr. art. 99 dell'Ordinanza sul personale federale [OPers; RS 172.220.111.3]). Nello specifico, secondo il tenore dell'art. 25 cpv. 2 LPers il datore di lavoro può ricorrere pure a misure quali: misure di sostegno e di sviluppo (let. a), avvertimento, riduzione dello stipendio, multa o sospensione (let. b), modifica dei compiti, del tempo di lavoro o del luogo di lavoro (let. c).

E. 5.3

Nel caso in esame l'intenzionalità del ricorrente nel mentire al datore di lavoro configura un atto grave, accentuato dalla sua posizione di collaboratore alla sicurezza di un Tribunale della Confederazione. In siffatte circostanze, misure quali un formale avvertimento, la multa o la sospensione come pure il trasferimento ad altro impiego all'interno del TPF, non sono pertinenti ed appropriate, considerata la gravità dell'atto. In nessun caso inoltre, una misura meno incisiva avrebbe permesso di mantenere o reinstaurare il rapporto di fiducia compromesso. Ne discende dunque che la disdetta immediata rappresenta l'unica misura conseguentemente alla violazione contrattuale del ricorrente, atta a raggiungere l'interesse pubblico di garanzia della sicurezza all'interno di un Tribunale della Confederazione. L'essere stato "un dipendente modello, mai oggetto di critica o richiamo" e aver sempre

"ricevuto ottime qualifiche professionali", non soccorrono il ricorrente nella propria tesi. Va qui ancora rammentato che la presente autorità giudiziaria esercita con prudenza il proprio potere d'apprezzamento, qualora debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento, segnatamente nel quadro di contestazioni relative al rapporto contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore.

E. 5.4

Stante quanto sopra indicato la decisione impugnata non lede il principio costituzionale della proporzionalità, ma nelle circostanze fattuali del caso si è rilevata essere la sola misura adeguata alle circostanze.

E. 6.1

L'insorgente ha altresì censurato genericamente la violazione del principio del divieto di arbitrio (art. 9 Cost. e art. 5 cpv. 3 Cost), poiché il datore di lavoro avrebbe determinato i fatti al solo scopo di sostenere la decisione adottata.

E. 6.2

Il divieto dell'arbitrio è ancorato all'art. 9 Cost. Secondo la giurisprudenza, una decisione è arbitraria quando contraddice in modo palese la situazione di fatto, quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e incontestato, non sia sorretta da ragioni serie e obiettive, non abbia né senso né scopo o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità. Non vi è arbitrio per il solo fatto che un'altra soluzione potrebbe pure essere immaginabile, e sembrare persino migliore. L'annullamento di un giudizio si giustifica tuttavia solo quando esso è arbitrario nel suo risultato e non unicamente nella motivazione (DTF 134 I 140 consid. 5.4; DTF 132 I 17 consid. 5.1; DTF 131 I 217 consid. 2.1 e DTF 131 I 467 consid. 3.1; Scolari, op. cit., pagg. 153 n. 455 segg. con rinvii).

E. 6.3

In concreto l'insorgente ha contestato una rappresentazione di fatti falsata e volutamente negativa da parte del datore di lavoro. Va però detto che gli elementi fattuali fondamentali sono incontestabili, così come da lui ammesso: in particolare l'aver taciuto al datore di lavoro, sebbene interrogato in proposito, la sorte della fotocamera. Pretendere ora, con generiche allegazioni, che la decisione impugnata abbia leso gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e incontestato, non sia sorretta da ragioni serie e obiettive, non abbia né senso né scopo o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità, non merita tutela da parte di questo Tribunale.

E. 6.4

Ne discende pertanto che la decisione impugnata non viola nemmeno il principio di divieto dell'arbitrio.

E. 7

Stante quanto precede la decisione adottata nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile e non si fonda su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti. Sicché la decisione dell'autorità inferiore del 21 dicembre 2017 va confermata e il ricorso nelle sue richieste in via principale e in via subordinata va respinto.

E. 8

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

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