

BVGer A-834/2023 vom 21. Juni 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-06-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-834_2023

FR: TAF A-834/2023 du 21 juin 2023

IT: TAF A-834/2023 del 21 giugno 2023

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

In sede di risposta al ricorso, l'autorità inferiore ha segnalato che il ricorrente ha, nel petitum del suo ricorso, chiesto di riformare o annullare il progetto di decisione del 17 gennaio 2023 e non la decisione definitiva del 26 gennaio 2023. Lo scrivente Tribunale dovrebbe quindi decidere se vi sono le condizioni per entrare nel merito. A questo proposito si segnalano due considerazioni. La prima è già stata individuata dall'autorità inferiore: dalla prima pagina del gravame emerge incontestabilmente che il ricorso è indirizzato contro la decisione (definitiva) del 26 gennaio 2023. In secondo luogo, in sede di osservazioni finali, il ricorrente ha rettificato il petitum, chiedendo dunque la riforma o l'annullamento del provvedimento definitivo e non del progetto di decisione. Il Tribunale considera che sarebbe un formalismo eccessivo dichiarare inammissibile il ricorso per via dell'impiego impreciso della terminologia giuridica, soprattutto vista la successiva rettifica. Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce quindi una decisione ai sensi dell'art. 5 PA. Il provvedimento è stato emesso dalla Cancelleria federale, che è un'autorità inferiore ai sensi dell'art. 33 lett. d LTAF.

E. 1.3

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

E. 1.4

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

E. 2.1

Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA).

E. 2.2

L'autorità adita non è vincolata né dai motivi addotti (art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. 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

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 segnatamente per quanto concerne la valutazione delle prestazioni dei collaboratori. In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-514/2022 del 19 dicembre 2022 consid. 2 con rinvii).

E. 3.1

In primo luogo, il ricorrente lamenta una violazione del diritto di essere sentito. Il datore di lavoro avrebbe motivato in maniera insufficiente la sua decisione, visto che il suo giudizio si baserebbe su soli tre mandati svolti dal ricorrente. La decisione sarebbe poi viziata da un'assunzione di prove insufficiente. Tale doglianza ha una natura formale e va quindi esaminata in entrata, visto che un'eventuale violazione di questa garanzia implica di principio l'annullamento della decisione resa dall'autorità, indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (cfr. DTF 148 IV 22 consid. 5.5.1; 147 I 433 consid. 5.1).

E. 3.2

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. 3.2.1

L'obbligo di motivazione è un corollario del diritto di essere sentito. Detta prerogativa è finalizzata a permettere alla persona interessata di comprendere una decisione ed eventualmente di impugnarla. Per adempiere a queste esigenze occorre che l'autorità inferiore menzioni almeno i motivi essenziali sui quali ha fondato la sua decisione (cfr. DTF 146 II 335 consid. 5.1).

E. 3.2.2

Nella misura in cui il ricorrente considera che la decisione menziona soltanto tre mandati sui quali l'autorità avrebbe basato la sua decisione, conviene rilevare che non è pertinente sollevare predetta censura sotto l'aspetto della violazione del diritto di essere sentito: la decisione impugnata, comprendente più di dieci pagine, menziona molti elementi di fatto (cfr. segnatamente pag. 4), nonché gli apprezzamenti ivi relativi. L'autorità di prima istanza ha fornito inoltre nel suo incarto molteplici esempi (cfr. atto n. 1.124 e segg.). Pertanto, il Tribunale ritornerà in seguito su questo punto (cfr. infra consid. 5.1 segg.). Nel caso in parola, l'interessato ha potuto impugnare con piena cognizione di causa la decisione della Cancelleria federale, nonché ha potuto presentare i mezzi di prova e la documentazione che riteneva pertinenti per la sua causa. Il Tribunale non ravvisa quindi alcuna violazione dell'obbligo di motivazione.

E. 3.3

Dall'argomentazione del ricorrente non si evince chiaramente se egli intenda pure invocare una violazione del diritto di essere sentito in quanto l'autorità di prima istanza non avrebbe sufficientemente istruito la causa, tralasciando segnatamente di amministrare ulteriori mezzi di prova.

E. 3.3.1

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. 3.3.2

Su questo punto è necessario considerare che, dall'incarto, si evince che il ricorrente ha avuto possibilità di esprimersi prima dell'emanazione della decisione querelata, proporre mezzi di prova e contestare i fatti invocati o apportare ogni elemento che lui - giurista di formazione - giudicava opportuno. L'incarto - peraltro voluminoso se si considera che concerne soltanto tre mesi di collaborazione - contiene numerosi esempi di correzioni, accompagnate da spiegazioni e scambi tra il ricorrente e la sua superiore (cfr. ad esempio atto n. 1.124 segg.). Di conseguenza, non si può certamente considerare che l'autorità di prime cure abbia violato il diritto di essere sentito del ricorrente scartando mezzi di prova. In sunto, il Tribunale non ravvisa dunque alcuna violazione del diritto di essere sentito. Il provvedimento emanato dall'autorità inferiore va dunque, dal profilo formale, tutelato.

E. 4

Nel merito, l'autorità di prima istanza ha considerato che il ricorrente non corrisponde al profilo professionale richiesto e che, data la valutazione negativa, non vi è neanche modo di contare su una collaborazione futura di successo. Il ricorrente contesta che gli estremi per una disdetta durante il periodo di prova siano raggiunti. Egli sostiene, in sostanza, che l'assunzione di prove sarebbe stata insufficiente e inesatta. Trattandosi delle condizioni del licenziamento, il ricorrente ritiene che la formazione sarebbe stata insufficiente per consentirgli di superare il periodo di prova. Egli è anche dell'avviso che l'autorità di prima istanza non avrebbe basato la disdetta su dei criteri oggettivi quali degli obiettivi chiari da raggiungere, i quali, nella fattispecie, non gli sarebbero stati fissati. Nel caso in disamina, quindi, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della conformità della disdetta del rapporto di lavoro durante in periodo di prova.

E. 5

Sulla base degli art. 12 cpv. 2 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) e 30a cpv. 1 dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3) il rapporto di lavoro può, durante il periodo di prova, essere disdetto in via ordinaria con un preavviso di sette giorni. Ai sensi dell'art. 27 cpv. 1 OPers il periodo di prova è di tre mesi. Questo può però anche, con l'accordo delle parti, essere soppresso o accorciato (art. 27 cpv. 3 OPers), ma anche prolungato a sei mesi al massimo per certe categorie di impiegati (art. 27 cpv. 2 OPers). Ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro è sottoposto, sempre che la LPers e altre leggi non prevedano disposizioni derogatorie, anche alla Legge federale di complemento del Codice civile svizzero del 30 marzo 1911 (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO], RS 220). Nel caso in cui né la LPers né l'OPers contengano delle indicazioni maggiormente circoscritte sui motivi per i quali un rapporto di lavoro può essere disdetto durante il periodo di prova, sono determinanti le disposizioni del CO e la giurisprudenza che vi fa riferimento (cfr. sentenza del Tribunale A-6870/2017 dell'11 giugno 2018 consid. 4.1). Il periodo di prova consente al datore di lavoro e all'impiegato di valutare se le rispettive aspettative sono soddisfatte (cfr. DTF 144 III 152 consid. 4.2, 134 III 108 consid. 7.1.1). Malgrado le esigenze relative ai motivi di disdetta durante il periodo di prova non siano troppo severe, la rescissione del rapporto di lavoro non può essere decisa ad libitum. Pertanto, il licenziamento durante il periodo di prova può essere pronunciato quando la persona neoassunta non è stata in grado di dimostrare le sue capacità e quando è improbabile che tali prove vengano fornite in futuro. È sufficiente la constatazione motivata che il candidato non è adatto al profilo professionale richiesto. Lo stesso vale se, per motivi personali, le parti non riescono a costruire il rapporto di fiducia necessario o se ci sono ragioni oggettive per mettere in dubbio una futura collaborazione senza ostacoli. Anche i fattori interpersonali o l'incapacità di un dipendente di integrarsi, di accettare le critiche e di gestire le dinamiche gerarchiche possono portare alla risoluzione di un rapporto di lavoro durante il periodo di prova (cfr. sentenza del Tribunale A-3713/2021 del 30 dicembre 2022 consid. 4.3 con ulteriori riferimenti).

E. 5.1

Come già menzionato (cfr. supra consid. 3.2.2), il ricorrente considera che l'autorità non abbia accertato in maniera completa i fatti, basandosi soltanto su qualche errore commesso, senza tenere dovutamente conto della totalità del suo operato.

E. 5.1.1

Come considerato in precedenza (cfr. supra consid. 3.2.2), l'autorità di prima istanza ha sì menzionato tre riscontri negativi, ma ha apportato anche ulteriori prove, tra cui una raccolta di numerosi esempi di errori commessi dal ricorrente (cfr. atto n. 1.124 segg.). Risulta pure dall'incarto che le discussioni telefoniche e gli scambi di posta elettronica tra il ricorrente e la sua superiore sono stati molto frequenti. Dopo attenta consultazione degli atti risulta agli occhi dello scrivente Tribunale indiscutibile che l'autorità dispone di numerosi elementi di prova e non di soli tre riscontri negativi. Pretendere ora, come fa il ricorrente, che l'autorità si sarebbe basata solamente su tre mandati per basare il suo giudizio non corrisponde alla realtà che emerge dagli atti. Questa tesi inoltre, visti i numerosi scambi tra il ricorrente e sua superiore, non è neanche sostenibile.

E. 5.1.2

Inoltre, il ricorrente dimentica che l'autorità di prime cure ha espressamente indicato che la valutazione si basa sulla qualità dei lavori consegnati (cfr. pag. 6 della decisione impugnata), approccio che peraltro l'autorità di prima istanza poteva e doveva avere. In effetti, lo scrivente Tribunale non considera l'elemento quantitativo come solo decisivo: se i tre riscontri negativi hanno avuto come conseguenza dei cambiamenti importanti nelle traduzioni consegnate, è presente una certa quantità di elementi che dimostra che la qualità del lavoro, senza che sia da considerarsi come arbitrario, era insufficiente. In effetti, in un'attività come quella di giurilinguista, è necessario padroneggiare il linguaggio giuridico nonché la linguistica. È un'attività che conseguentemente comporta una parte di apprezzamento. In siffatto apprezzamento l'autonomia dell'autorità di prima istanza è importante (cfr. supra consid. 2.3) e lo scrivente Tribunale non può sostituire il suo apprezzamento senza validi motivi. Comunque, non si può semplicemente prendere in considerazione un certo numero di errori per determinare un limite oltre al quale le prestazioni devono essere considerate insufficienti alla stregua del ricorrente che contrappone in un certo modo i tre riscontri negativi agli 87 altri lavori eseguiti, secondo lui, in maniera sufficiente. In altre parole, l'insufficienza della prestazione può essere determinata in funzione di criteri anche qualitativi - segnatamente anche dal tipo di errori commessi - i quali, in casu, hanno condotto il datore di lavoro a disdire il rapporto di lavoro durante il periodo di prova. Visto quanto precede, non solo gli errori riscontrati erano più di quelli segnalati dal ricorrente, ma essi dimostrano che le esigenze qualitative non erano adempiute. Non vi è dunque ragione di rimproverare l'autorità inferiore da questo profilo. La censura concernente l'accertamento incompleto dei fatti va quindi respinta.

E. 5.2

Il ricorrente rimprovera l'autorità inferiore anche di non aver accertato i fatti in maniera esatta. A mente sua, a differenza di quanto sostenuto dal datore di lavoro, la formazione ricevuta sarebbe stata insufficiente.

E. 5.2.1

A questo proposito il Tribunale segnala un'incongruenza tra ciò che l'insorgente ha dichiarato durante il colloquio con la sua superiore del 30 dicembre 2022 e quello che egli ha sollevato nel ricorso. Egli ha non ha infatti fatto cenno ad un'insufficienza della formazione, ma ha avuto un atteggiamento decisamente più mite (cfr. atto n. 1.165 pag. 1: "Info sufficienti, ma situazioni in cui avrei dovuto/voluto chiedere di più e/o mi sarei aspettato di ricevere indicazioni supplementari"; "B._____ + C._____": molto

disponibili"). Sono quindi quantomeno sorprendenti le critiche mosse dal ricorrente verso la sua superiore in sede ricorsuale.

E. 5.2.2

A questo elemento se ne somma un altro. Dagli scritti del ricorrente emerge una certa aspettativa nei confronti del datore di lavoro (cfr. pag. 3 delle osservazioni finali del 20 aprile 2023: "Vista l'esperienza di B. _____ - ovverosia di colei che mi poteva e doveva seguire più da vicino nel mio lavoro, essendo mia diretta superiore e presente a [...]"). Lo scrivente Tribunale considera che il grado di indipendenza richiesta è da fissare in base alla funzione ricoperta e al tipo di attività svolta. Il ricorrente è stato assunto per svolgere sì la funzione di giurilinguista, ma anche per ricoprire il ruolo di capo sostituto della Sezione traduzione e redazione e non quello di praticante; inoltre anche se l'attività di giurilinguista era nuova per il ricorrente, essa presenta delle sovrapposizioni con la funzione di giurista. L'autorità di prima istanza si poteva ragionevolmente attendere un grado di autonomia più elevato nella traduzione di testi ufficiali. La censura riguardante l'accertamento inesatto dei fatti va quindi, anch'essa, respinta.

E. 5.3

Il ricorrente è altresì dell'avviso che non vi siano dei motivi oggettivi per una disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova. Non sarebbe possibile infatti valutare le prestazioni del ricorrente vista l'assenza di criteri di valutazione oggettivi. Da un lato, non ci sarebbe nulla di oggettivo nello stabilire se, per tradurre in italiano dal tedesco o dal francese, sia più appropriata una certa parola rispetto ad un sinonimo. Dall'altro lato, per sostenere l'esistenza di motivi oggettivi, la decisione avrebbe dovuto basarsi su dei chiari obiettivi, i quali, tuttavia, non sarebbero stati fissati dal datore di lavoro. Infine, l'esito negativo del periodo di prova sarebbe anche da ricondurre a dei pregiudizi che la superiore del ricorrente nutrirebbe nei confronti dei giuristi. L'autorità inferiore ha documentato abbondantemente le ragioni che l'hanno condotta a disdire il rapporto di lavoro durante il periodo di prova. Il datore di lavoro ha segnatamente esposto alcuni esempi di correzioni effettuate dalla superiore del ricorrente. In questa raccolta l'autorità inferiore ha segnalato una serie di errori che possono, a differenza di quanto sostenuto dal ricorrente, essere qualificati come oggettivi. Ad esempio, il ricorrente ha tradotto in un'occasione il termine in tedesco "Konsultation" in "consultazione" (cfr. atto n. 1.124 pag. 5). Inserito nel contesto, il termine avrebbe dovuto essere tradotto in "sondaggio", visto che la consultazione (in tedesco: "Vernehmlassung") costituisce un termine tecnico preciso, che si riferisce alla partecipazione dei Cantoni, dei partiti politici e gli ambienti interessati nell'ambito della preparazione di importanti atti legislativi e di altri progetti di ampia portata, nonché su importanti trattati internazionali (cfr. art. 147 Cost.). Ancora, l'insorgente ha tradotto l'espressione "formell-gesetzlichen Regelungen" in "normative giuridico-formali", quando, in base al linguaggio della comunità giuridica svizzera, la traduzione avrebbe dovuto essere "basi legali in senso formale" (cfr. atto n. 1.124 pag. 8). Risulta da uno studio complessivo degli atti versati all'incarto che vi sono delle ragioni oggettive per pronunciare il licenziamento durante il periodo di prova (cfr. in particolare atto n. 1.124 pag. 1 segg.). È sempre da un'analisi d'insieme che lo scrivente Tribunale reputa anche che le lacune emerse non possano essere colmate in tempi ragionevoli per il datore di lavoro. In particolare dagli errori di carattere linguistico si desume che il ricorrente abbia ancora bisogno di tempo per solidificare le sue conoscenze (per citare uno dei molteplici esempi, l'insorgente ha tradotto l'espressione "ist nicht" in "non sembra essere", cfr. atto n. 1.124 pag. 15). Per quanto

concerne la fissazione degli obiettivi durante il periodo di prova, e quindi il rimprovero del ricorrente rivolto all'autorità inferiore di non averli formulati, il Tribunale osserva quanto segue. Innanzitutto, è superfluo domandarsi se gli obiettivi siano stati fissati, come sostiene l'autorità inferiore, oppure no, in base alle dichiarazioni del ricorrente. Infatti la legge, così come la giurisprudenza, non prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di formulare degli obiettivi durante il periodo di prova. Per la valutazione dell'operato di un giurilinguista - per natura difficile da definire con dei criteri quantitativi e soprattutto qualitativi precisi - il criterio determinante è che egli sappia tradurre e rivedere dei testi giuridici in maniera sufficientemente buona. Per fare ciò non occorre descrivere in maniera precisa i risultati che si vogliono conseguire in un intervallo di tempo delimitato, ma è sufficiente un'impressione complessiva. Ebbene, l'autorità inferiore ha considerato le prestazioni del ricorrente insoddisfacenti e, dagli atti, non emerge che questa valutazione sia stata fatta in maniera arbitraria. Il Tribunale tiene anche a sottolineare che, essendo il ricorrente stato assunto per ricoprire la funzione di capo sostituto, egli non ha dato prova di senso di responsabilità, nella misura in cui l'interessato ha trasmesso una traduzione di una collaboratrice con diversi errori, nonostante l'avvertimento della sua superiore, la quale lo aveva espressamente invitato a controllare attentamente il lavoro della suddetta impiegata.

E. 5.4

Infine, quandanche la superiore del ricorrente avesse espresso delle frasi infelici nei confronti della categoria dei giuristi - affermazione che il Tribunale considera una mera allegazione di parte non essendovi prove a sostegno - il ricorrente non è riuscito a persuadere lo scrivente Tribunale che l'esito negativo del periodo di prova possa essere riconducibile a dei preconcetti. Tenuto conto dello scopo del periodo di prova e dell'ampio potere di apprezzamento dell'autorità (cfr. supra consid. 5 e 2.3), quest'ultima ha abbondantemente dimostrato con elementi imparziali e oggettivi l'insufficienza delle prestazioni dell'insorgente (cfr. supra consid. 5.3).

E. 6

Occorre a questo stadio dirimere se il licenziamento è proporzionato rispetto allo scopo perseguito.

E. 6.1

L'esame della proporzionalità - sancita dall'art. 5 Cost. - ha una struttura trifasica, nel senso che è suddiviso in tre gradini di analisi. Innanzitutto una misura deve essere idonea a realizzare l'interesse pubblico perseguito. Un provvedimento deve in secondo luogo essere necessario. Deve, in altri termini, sempre prevalere l'alternativa più mite che persegue però con la stessa efficacia il medesimo scopo. Occorre infine verificare che la misura sia proporzionata rispetto allo scopo o, in altre parole, che essa sia ragionevolmente esigibile (cfr. tra le altre DTF 140 II 194 consid. 5.8.2).

E. 6.1.1

Nel caso in esame il Tribunale ritiene che la misura è idonea, nel senso che persegue, in senso più lato, l'interesse pubblico al buon funzionamento dell'amministrazione pubblica e, più in particolare, l'interesse pubblico alla correttezza e all'accuratezza di traduzioni di testi ufficiali emanati da organi federali.

E. 6.1.2

Il provvedimento adottato è altresì necessario. Una misura più mite avrebbe potuto ad esempio essere il prolungamento del periodo di prova. Questo tipo di provvedimento è immaginabile quando permangono ancora dei dubbi circa l'idoneità dell'impiegato. Lo scrivente Tribunale sostiene che, viste le lacune emerse nei primi tre mesi, sarebbe stato difficile aspettarsi che il ricorrente potesse ribaltare la valutazione con un prolungamento del periodo di prova.

E. 6.1.3

Come precisato in precedenza (cfr. supra consid. 5), le condizioni per la disdetta durante il periodo di prova non sono particolarmente restrittive. Il perseguimento degli interessi pubblici citati poc'anzi prevale quindi sull'interesse soggettivo del ricorrente. Il provvedimento è dunque ragionevolmente esigibile.

E. 6.2

Ne discende che la misura adottata nei confronti dell'insorgente è conforme al principio della proporzionalità e che, quindi, la decisione dell'autorità inferiore va tutelata.

E. 7

Alla luce di quanto esposto, la disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova è conforme agli art. 12 cpv. 2 LPers e 30a OPers, così come alla corrispondente giurisprudenza. Il ricorso è quindi respinto.

E. 8

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, la procedura di ricorso è gratuita tranne nei casi di temerarietà. Nella fattispecie si rinuncia quindi alla riscossione di spese di procedura. Visto l'esito della lite, il ricorrente non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario e art. 7 cpv. 1 del Regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili, nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2] a contrario). Infine, malgrado il verdetto ad essa favorevole, l'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7 cpv. 3 TS-TAF). (il dispositivo è sulla pagina seguente)

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