

## **CH\_VB JAAC 68.90 vom 3. Februar 2004**

Bundesverwaltung, 2004-02-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch\\_vb\\_JAAC\\_68.90\\_\\_](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_68.90__)

FR: CH\_VB JAAC 68.90 du 3 février 2004

IT: CH\_VB JAAC 68.90 del 3 febbraio 2004

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Probezeit. Nichtigkeit. Anspruch auf rechtliches Gehör. - Die Auflösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit kann auch aus anderen als den in Art. 12 Abs. 6 BPG aufgezählten Gründen erfolgen, namentlich wenn der Arbeitgeber feststellt, dass der Betreffende den Nachweis seiner beruflichen Eignung und seiner Fähigkeiten nicht erbracht hat, und es wahrscheinlich ist, dass ein solcher Nachweis auch in Zukunft nicht gelingen wird. Eine Auflösung kann darüber hinaus aus persönlichen Gründen erfolgen, wenn sie sich auf objektive Gründe stützt (E. 4). - Vorliegend rechtfertigte sich die Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund der überwiegenden Interessen des öffentlichen Dienstes insoweit, als der Beschwerdeführer - dessen Leistungen, Verhalten und Beziehungen zu seinen Arbeitskollegen oder zu Dritten nicht mit den berechtigten Erwartungen seines Arbeitgebers übereinstimmten - allein durch seine Anwesenheit einen einwandfreien Dienstbetrieb beeinträchtigte (E. 5a). - Vorliegend haben Haltung und Einstellung, welche kaum mit den Anforderungen an den öffentlichen Dienst vereinbar sind, jegliche Aussicht, ihn innerhalb des betreffenden Amtes zu versetzen, zunichte gemacht (E. 5b). - Bezüglich der Nichtigkeit der Kündigung des Dienstverhältnisses kann sich der Beschwerdeführer auf keine der in Art. 14 BPG oder Art. 336 OR vorgesehenen Bestimmungen des Kündigungsschutzes berufen (E. 8). - Der Anspruch des Beschwerdeführers auf Gewährung des rechtlichen Gehörs ist nicht verletzt worden, zumal jener mehrfach die Gelegenheit gehabt hätte, seine Vorbringen in der Angelegenheit vor seinen Vorgesetzten geltend zu machen (E. 7). Scioglimento dei rapporti di servizio. Periodo di prova. Nullità. Diritto di essere sentito. - Lo scioglimento dei rapporti di servizio durante il periodo di prova può avvenire per altri motivi rispetto a quelli enumerati all'art. 12 cpv. 6 LPers, in particolare se il datore di lavoro constata che l'interessato non ha fornito la prova delle sue attitudini professionali e delle sue capacità e se è verosimile che una simile prova non possa essere fornita in futuro. Un tale scioglimento può inoltre essere deciso per motivi personali, se esso si fonda su motivi oggettivi (consid. 4). - Nella fattispecie, lo scioglimento dei rapporti di servizio è giustificato dall'interesse predominante del servizio pubblico, nella misura in cui il ricorrente - le cui prestazioni, il cui comportamento ed i cui rapporti con i colleghi o i terzi non corrispondevano alle legittime aspettative del datore di lavoro - ha, con la sua sola presenza, perturbato il corretto funzionamento del servizio (consid. 5a).

#### **E. 2**

- Nella fattispecie, un atteggiamento e una mentalità poco conciliabili con le esigenze della funzione pubblica hanno escluso ogni prospettiva di collocare il ricorrente in un altro posto in seno all'Ufficio interessato (consid. 5b). - A proposito della nullità dello scioglimento dei rapporti di servizio, il ricorrente non può far valere alcuna delle protezioni previste dall'art.

14 LPers o dall'art. 336 CO (consid. 8). - Il diritto di essere sentito del ricorrente non è stato violato, dato che egli ha potuto far valere a più riprese le proprie ragioni in contraddittorio davanti ai suoi superiori (consid. 7). Riassunto dei fatti A. In data 19 settembre e, rispettivamente, 26 settembre 2002 la Confederazione Svizzera, rappresentata dall'Ufficio federale (...), e Z. hanno concluso un contratto di lavoro di diritto pubblico giusta l'art. 8 della legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (LPers, RS 172.220.1) e l'art. 25 dell'ordinanza sul personale federale del 3 luglio 2001 (OPers, RS 172.220.111.3), in virtù del quale il dipendente veniva assunto come collaboratore della Sezione (...) a far tempo dal 14 ottobre 2002, per una durata indeterminata e con un periodo di prova di tre mesi. B. In data 27 novembre 2002 ebbe luogo un primo colloquio fra Z. ed i suoi superiori C. e H., durante il quale il dipendente veniva invitato a dar prova di maggiore disponibilità dinanzi ai consigli e ai ragguagli che gli venivano dati sul posto di lavoro, ad informarsi maggiormente sui compiti della centrale, anziché formulare giudizi di valore sui modi in cui le diverse attività venivano svolte, ad essere un po' meno freddo nei contatti all'interno del servizio e verso l'esterno e a timbrare il cartellino alla fine del lavoro. C. L'11 dicembre 2002 ebbe luogo un secondo colloquio fra Z. ed i suoi superiori. In quell'occasione, H. ha comunicato a Z. che, d'intesa con il capo della Divisione (...), M., aveva deciso di non prolungare il rapporto d'impiego oltre la durata del periodo di prova e questo soprattutto perché fra lui ed alcuni collaboratori della centrale i rapporti non erano buoni ed il lavoro in comune, con il rischio di conflitti interni, sarebbe risultato di conseguenza quantomeno problematico. Durante lo stesso colloquio, vennero consegnati a Z. il verbale del precedente incontro del 27 novembre 2002 nonché la lettera di disdetta dell'11 dicembre 2002, sottoscritta dal direttore dell'Ufficio federale (...); Z. restituì immediatamente questi due documenti, rifiutandosi anche di firmarli. D. Dopo questo colloquio, Z. si è assentato senza alcuna motivazione dal posto di lavoro. Il dipendente ha comunque prodotto un certificato medico del Servizio psico-sociale di L., del 20 dicembre 2002, da cui risultava che egli era in cura per un disagio psichico insorto alcune settimane prima. Nel frattempo, e più precisamente con scritto del 13 dicembre 2002, il capo della Divisione (...)

### **E. 3**

ha nuovamente comunicato ad Z. i motivi della sua disdetta e lo ha invitato ad annunciarsi per discutere la questione e trovare, nella misura del possibile, un'intesa. E. Il 23 dicembre 2002 ebbe luogo a B. un ulteriore incontro fra Z. e il capodivisione M., a cui fecero seguito anche due colloqui telefonici il 24 e il 27 dicembre successivi. Da questi incontri e da questi colloqui è sostanzialmente emerso che per Z. l'annuncio del licenziamento era stato come «un fulmine a ciel sereno», che egli desiderava mantenere il suo posto di lavoro presso l'Ufficio federale (...), ma che una sua reintegrazione era purtroppo esclusa poiché il team o quantomeno alcuni collaboratori della centrale vi si erano opposti. E i motivi che ostavano ad una ripresa del lavoro presso la Sezione (...) vennero poi ulteriormente ribaditi dal capodivisione M. con lettera raccomandata del 27 dicembre 2002, indirizzata a Z. presso il domicilio dei genitori a T. F. Con decisione del 30 dicembre 2002, l'Ufficio federale (...) - richiamandosi all'art. 12 cpv. 2 lett. b e cpv. 6 lett. a, b, c LPers - ha sciolto il rapporto di lavoro in prova di Z. con effetto dal 13 febbraio 2003. G. Il 29 gennaio 2003 Z., rappresentato dall'avvocato P., ha fatto valere la nullità della disdetta e, con esposto di stessa data, ha impugnato la decisione dell'Ufficio dinanzi al Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS), postulandone l'annullamento e chiedendo inoltre di essere reintegrato nel suo posto di lavoro oppure in un'altra funzione. Secondo Z. la disdetta del rapporto d'impiego sarebbe stata infatti nulla,

poiché pronunciata in dispregio dell'art. 12 cpv. 6 e 7 LPers, e viziata inoltre da un'attitudine palesemente contraddittoria del datore di lavoro, che lo avrebbe persino considerato come «un buon acquisto» ancora agli inizi di novembre per poi mutare sorprendentemente ed improvvisamente opinione un mese dopo. Z. ha rimproverato inoltre all'Ufficio federale (...) di essersi comportato in maniera contraddittoria anche in merito al pagamento della pigione per l'appartamento da lui locato a E., che il datore di lavoro si sarebbe impegnato in un primo tempo ad assumere integralmente: Z. ha quindi chiesto che l'Ufficio federale si facesse interamente carico delle spese di locazione fino al 30 novembre 2003, data della scadenza del contratto. H. In data 18 febbraio 2003, l'Ufficio federale (...) ha proposto all'autorità di ricorso di confermare la validità della disdetta conformemente all'art. 14 cpv. 2 LPers. Z. ha presentato le proprie osservazioni su tale proposta il 3 aprile 2003: riconfermandosi in sostanza nelle proprie allegazioni, egli ha chiesto in via principale di essere reintegrato presso l'Ufficio federale con l'assegnazione - se possibile - di un'altra funzione, ed ha rivendicato in via subordinata il pagamento di due mesi di salario e la rifusione delle spese di trasloco. I. Con decisione del 16 luglio 2003, il DDPS ha accolto parzialmente il gravame nel senso che il rapporto di lavoro di Z. durante il periodo di prova (14 ottobre 2002-13 gennaio 2003) era da considerarsi risolto per il 28 febbraio successivo. Per il resto, la decisione di disdetta è stata integralmente confermata: la mancata integrazione di Z. nel team, il suo comportamento insoddisfacente

#### **E. 4**

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 interesse privato da parte del dipendente. Il periodo di prova è destinato ad apprezzare e valutare le competenze e le capacità della persona assunta ed i motivi di disdetta nel relativo periodo non debbono quindi essere fissati in modo restrittivo. Secondo la dottrina e la 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

#### **E. 5**

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. Anche il rapporto di lavoro durante il periodo di prova può essere risolto

infine immediatamente, ovverosia senza l'osservanza dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 12 cpv. 2 LPers: in questo caso, 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 date le quali 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). 5.a. Nel caso concreto, risulta dagli atti di causa ed in particolare dai verbali delle riunioni del 27 novembre e dell'11 dicembre 2002 che il ricorrente è stato tempestivamente ed immediatamente richiamato dai suoi superiori, poiché le sue prestazioni lavorative, il suo comportamento e i suoi rapporti all'interno della centrale e verso l'esterno non corrispondevano alle aspettative del datore di lavoro, e che egli è stato anche invitato in un primo tempo a porvi rimedio. Ciononostante, le difficoltà d'integrazione nel team si sono addirittura accentuate ed i rapporti tesi con alcuni colleghi, dai quali faceva fatica - per sua stessa ammissione - ad accettare le relative indicazioni, rischiavano di pregiudicare in futuro il lavoro in comune e quindi l'indispensabile collaborazione improntata a fiducia reciproca che deve necessariamente sussistere all'interno di un gruppo. Ora, queste difficoltà di integrazione nel gruppo, accompagnate anche da una certa refrattarietà ad accettare le critiche e a dar seguito alle istruzioni di servizio, già costituivano di per sé un valido motivo per disdire un rapporto di lavoro nel periodo di prova, contraddistinto per sua stessa natura da una certa precarietà. Basti osservare a titolo di raffronto che persino un rapporto d'impiego che dura da anni può essere sciolto per giustificati motivi senza che una colpa sia imputabile al funzionario e addirittura per ragioni non legate al suo comportamento: basta che il licenziamento sia giustificato nell'interesse preminente del servizio pubblico. Ora, un tale interesse è dato in modo particolare quando il funzionario, per la sua sola presenza, perturbi il corretto funzionamento del servizio, rispettivamente quando si presentano conflitti di personalità nel seno di un medesimo ufficio. Come il Tribunale federale ha già avuto modo di rilevare, è specialmente in questi casi che il potere d'apprezzamento deve consentire all'autorità di nomina di risolvere una situazione aperta di conflitto fra uno o più dipendenti, che non appare altrimenti sanabile, e ciò non solo pronunciando il licenziamento di uno dei funzionari all'origine della turbativa,

## **E. 6**

ma soprattutto scegliendo quale di loro licenziare e di quali non privarsi: la natura stessa del servizio pubblico impone questa soluzione affinché siano garantiti la considerazione e la fiducia di cui esso ha bisogno (sentenza 17 maggio 2000 del Tribunale federale, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2000 n. 11 consid. 3b e riferimenti). b. Detto questo, non può nemmeno essere sottaciuto il comportamento che il ricorrente ha assunto allorquando i suoi superiori gli hanno prospettato la rottura del rapporto d'impiego. Pur potendosi comprendere lo stato d'animo in cui egli s'è venuto in quel momento a trovare, non può infatti non essere biasimata la sua improvvisa scomparsa dal posto di lavoro senza fornire nessuna spiegazione, a comprova - quantomeno - di

un'attitudine e di una mentalità che non sono certo conciliabili con le esigenze della funzione pubblica. Anche per questo motivo la disdetta del rapporto d'impiego, in luogo e vece dell'eventuale assegnazione di un'altra occupazione all'interno dell'Ufficio, non appare lesiva del principio di proporzionalità: e questo impregiudicata la questione di sapere se ed in qual misura tale principio di proporzionalità sia realmente ed interamente applicabile anche durante il periodo di prova (cfr. la sentenza 1° giugno 1994 del Tribunale amministrativo del Canton Grigioni, in Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zurigo 2002, pag. 572/73; inoltre GAAC 65.14 consid. 8 e GAAC 63.62 consid. 8a). c. Manifestamente ininfluenti ai fini della decisione di disdetta sono poi le qualifiche professionali del ricorrente riferite alle precedenti attività ed il congedo pagato per il trasloco di cui egli ha potuto beneficiare. Come giustamente rilevato dal DDPS nelle osservazioni di risposta, il ricorrente - anche se ha lavorato per anni in diversi alberghi in Svizzera e all'estero con persone di cultura e mentalità diverse - non ha saputo adattarsi al suo nuovo lavoro presso la Sezione (...) dell'Ufficio federale (...) e questa circostanza assolutamente obiettiva, unitamente a una certa refrattarietà nell'accettare le critiche e le suggestioni, costituisce un motivo più che sufficiente per legittimare una disdetta durante il periodo di prova. E poco importa a tal riguardo che il ricorrente abbia richiesto e ottenuto un congedo per il suo trasloco dal Ticino a E.: ogni impiegato della Confederazione ha infatti diritto ad un congedo pagato per il trasloco fino ad un massimo di un giorno lavorativo (art. 17 LPers, art. 68 OPers e art. 40 cpv. 3 lett. f dell'ordinanza del DFF del 6 dicembre 2001 concernente l'ordinanza sul personale federale [O-OPers], RS 172.220.111.31) e, allo stato attuale delle cose, nemmeno occorre accertare compiutamente se e quando tale giorno di congedo sia stato registrato come tale nel sistema di rilevamento dei tempi di lavoro. Comunque sia, e contrariamente a quello che il ricorrente assevera, la concessione del congedo per il trasloco non poteva manifestamente ingenerare un affidamento meritevole di tutela ai sensi dell'art. 9 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost., RS 101), da cui egli potesse in qualche modo dedurre in buona fede che il suo rapporto d'impiego sarebbe proseguito dopo la scadenza del periodo di prova: la concessione del congedo - a cui egli aveva comunque diritto in virtù della legislazione federale sul personale della Confederazione - era infatti assolutamente ininfluenta ai fini di quella verifica delle capacità e dell'idoneità

## **E. 7**

Il ricorrente non sembra dolersi, peraltro a ragione, di una violazione del suo diritto di essere sentito consacrato dall'art. 29 cpv. 2 Cost. e dall'art. 29 PA, che garantisce in modo particolare ad ogni interessato la facoltà di esprimersi - di regola per iscritto e non oralmente - prima che una decisione sia presa (DTF 127 V 494 consid. 1b, DTF 117 II 136 seg. consid. 3b, DTF 115 Ia 302 consid. 5a). In effetti, egli ha avuto più volte la possibilità di far valere le proprie ragioni in contraddittorio davanti ai suoi superiori non solo durante il colloquio dell'11 dicembre 2002, ma anche in seguito direttamente con il capo della Divisione (...) in occasione di un incontro svoltosi a Berna il 23 dicembre 2002 e destinato ancora una volta ad esporre e a discutere con il ricorrente i motivi del suo licenziamento. D'altra parte, e comunque siano andate le cose, il ricorrente è poi insorto contro la decisione dell'Ufficio federale (...) dinanzi al DDPS ed ha quindi avuto la possibilità di esprimersi davanti ad un'autorità di ricorso munita di piena cognizione (art. 49 PA), ove le eventuali pregresse violazioni del diritto di essere sentito in generale e di quello di consultare gli atti in particolare sarebbero state in ogni caso sanate (DTF 127 V 437 seg. consid. 3d/aa, DTF 126 I 72 consid. 2, DTF 118 Ib 275 seg. consid. 3a).

## **E. 8**

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.). a. Come già s'è visto (supra consid. 4) e come giustamente rilevato in risposta dal DDPS, 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, alla stessa stregua peraltro di quella in tempo inopportuno ai sensi dell'art. 14 cpv. 1 lett. c LPers: l'art. 336c CO - a cui quest'ultima disposizione esplicitamente rinvia - è infatti applicabile unicamente dopo il periodo di prova e poco importa quindi che il ricorrente, allorquando il datore di lavoro gli ha notificato la disdetta, fosse impedito di lavorare a causa di malattia comprovata da certificato medico (art. 336c cpv. 1 lett. b CO). Né il ricorrente può evidentemente beneficiare della protezione accresciuta contro la disdetta in tempo inopportuno anche durante il periodo di prova, che è garantita al personale federale dell'art. 29 OPers: questa norma entra infatti in linea di conto quando il dipendente disdice il contratto di lavoro in corso per passare di propria iniziativa ad un'altra unità amministrativa ai sensi dell'art. 1 OPers ed il nuovo contratto - sottoposto anch'esso ad un periodo di prova - succede ininterrottamente al contratto precedente (cfr. Rochat Pauchard, op. cit., pag. 560). b. Il ricorrente, d'altro canto, non può nemmeno invocare l'art. 12 cpv. 7 LPers in combinazione, ancora una volta, con l'art. 14 cpv. 1 lett. b LPers: il suo rapporto di lavoro, infatti, non è stato sciolto immediatamente bensì ordinariamente, rispettando il termine di preavviso di cui all'art. 12 cpv. 2 lett. b LPers. c. 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. Come già s'è visto, lo scioglimento del rapporto di lavoro in prova appare giustificato in concreto dalle sue difficoltà d'integrazione nel team, dai cattivi rapporti con alcuni colleghi e da una certa refrattarietà ad accettare le critiche e le istruzioni di servizio: contrariamente a quello che il ricorrente assevera, la rottura del rapporto d'impiego non è quindi intervenuta per ragioni intrinseche alla sua personalità, e questo per tacere del fatto che una disdetta non è comunque abusiva ove una simile ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda (art. 336 cpv. 1 lett. a CO).

## **E. 9**

anche perché il ricorrente non ha mai preteso in corso di procedura che il suo subentrante non avrebbe pagato la pigione sino alla scadenza del 30 novembre 2003, venendo meno in tal modo ai suoi obblighi contrattuali. In questo contesto è comunque utile ricordare che, proprio per la precarietà del rapporto di lavoro nel periodo di prova, il dipendente non dovrebbe prendere in codesto periodo disposizioni definitive, quali ad esempio la locazione di un appartamento a tempo indeterminato o l'assunzione di impegni finanziari a lungo termine (cfr. GAAC 59.3 consid. 3a), e che al datore di lavoro - e soprattutto all'ente pubblico - dovrebbe quindi incombere un dovere specifico di informazione al fine di non esporre il lavoratore a spese inutili o a rischi irreversibili.

## **E. 10**

Discende dalle suesposte considerazioni che la disdetta del rapporto di lavoro nel periodo di prova si fonda su un accertamento corretto dei fatti, non viola il diritto federale e non appare

nemmeno obiettivamente inadeguata o inopportuna: avuto riguardo alle concrete circostanze del caso e tenendo conto del notevole potere d'apprezzamento che dev'esser riconosciuto all'autorità di nomina (DTF 108 Ib 210 consid. 2, DTF 97 I 546 consid. 5), si può ritenere infatti che lo scioglimento del rapporto d'impiego consentirà di assicurare anche in futuro una collaborazione senza attriti all'interno del servizio, imperniata soprattutto sulla reciproca fiducia. Ne consegue che il ricorso dev'essere respinto sia nelle sue conclusioni principali che in quella subordinata - essendo pacifico e finanche ovvio che un'eventuale indennità può essere riconosciuta alla persona interessata soltanto se la disdetta viene abrogata (art. 19 cpv. 3 e 4 LPers; cfr. Subilia-Rouge, op. cit., pag. 312 segg.) - e che la decisione impugnata dev'essere confermata.

#### **E. 11**

Conformemente all'art. 34 cpv. 2 LPers, che ha ribadito una prassi da sempre invalsa (GAAC 65.14 consid. 11, GAAC 60.73 consid. 5a), la CRP non preleva né spese né tasse di giustizia, ove il ricorso non risulti -come in effetti non lo è in concreto - addirittura temerario. Informations générales sur la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral 10

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 68.90 - Decisione della Commissione federale di ricorso in materia di personale federale del 3 febbraio 2004 [CRP 2003-027] In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2004 Année Anno Band 68 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 006 689 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert. Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale. Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.

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