Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Corte I
A-2572/2014

Sentenza del 10 giugno 2015

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio),
Kathrin Dietrich, Jérôme Candrian,
cancelliere Manuel Borla.

Parti

X._____**,** …,
patrocinato dall'avv. …, 6501 Bellinzona,
ricorrente,

Cassa disoccupazione, …

contro

Ferrovie federali svizzere FFS, .
autorità inferiore.

Oggetto

Scioglimento del rapporto di lavoro.

Fatti:

A.
Il … X._____ è entrato alle dipendenze delle Ferrovie federali svizzere (in seguito FFS), presso lo stabilimento di Bellinzona, con la funzione di artigiano specialista con livello di funzione 5. Il contratto di lavoro, di durata determinata, fissava al 31 luglio 2007 il termine della collaborazione.

Il 10 luglio e 8 agosto 2007, le parti stipulavano un nuovo contratto di lavoro di durata indeterminata. La funzione e il livello di funzione dell'interessato restavano i medesimi.

Il 30 novembre e 15 dicembre 2008, le FFS e X._____ hanno stipulato un nuovo contratto di lavoro, contenutisticamente pressoché identico al precedente.

B.
Con formulario standard del 31 marzo 2010, le FFS hanno costatato un'irregolarità nell'attività lavorativa di X._____, segnatamente l'aggiramento del dispositivo di sicurezza dei cavalletti di sollevamento dei carri. In proposito il datore di lavoro ha evidenziato come in futuro non sarebbe stato più tollerato un comportamento simile rispettivamente ci si sarebbe attesi in futuro il rispetto delle prescrizioni e delle direttive lavorative.

C.
Il 3 ottobre 2012 il datore di lavoro ha notificato all'interessato formale "richiamo" circa le proprie prestazioni insufficienti. In particolare, le FFS hanno evidenziato "diverse saldature" di placche antiusura sulle boccole delle sale, eseguite "in modo inaccettabile". Nuovamente le FFS hanno chiesto maggiore impegno e senso di responsabilità al collaboratore.

D.
In data 21 gennaio 2013, X._____ è stato coinvolto in un diverbio con un collega, nel quadro del quale l'interessato ha ferito una terza persona non coinvolta, lanciando – in un impeto di rabbia – una pistola ad aria compressa verso il suo antagonista. Il collega è stato in seguito inabile al lavoro a causa di un taglio alla testa dal 21 gennaio al 4 febbraio 2013. Conseguentemente, il 6 febbraio 2013, le FFS hanno notificato ad X._____ una minaccia di licenziamento "da attuarsi qualora il suo comportamento insoddisfacente dovesse perdurare".

E.
Il 14 gennaio 2014 le FFS hanno riscontrato che il collaboratore era incorso nuovamente in un errore nell'esecuzione dei propri lavori, in particolare un errore classificato secondo le norme di sicurezza aziendali di "gravità 1", ovvero "molto grave".

F.
Il 5 febbraio seguente le FFS hanno contestato all'interessato una nuova violazione delle norme di sicurezza nel quadro di un servizio di sostituzione di uno spessore della sala che necessitava l'alzamento del carro.

G.
Con lettera raccomandata del 28 febbraio 2014 le FFS hanno trasmesso ad X._____ bozza decisionale di rescissione unilaterale del contratto di lavoro, esonerandolo dalla propria attività lavorativa a far tempo dal 3 marzo 2014 e per la durata dell'intero periodo di disdetta, nel quale il salario avrebbe dovuto essere versato.

H.
Con osservazioni spedite il 31 marzo 2014, il ricorrente ha preso posizione, in ossequio del proprio diritto di essere sentito, sulle considerazioni delle FFS.

I.
Con decisione formale del 15 aprile 2014, le FFS (in seguito anche autorità di prima istanza o autorità federale) hanno disdetto unilateralmente il contratto di lavoro con X._____. A sostegno della misura di licenziamento le FFS hanno fatto riferimento ad errori commessi nonché violazioni di norme di sicurezza commessi il 14 gennaio 2014 e il 5 febbraio precedenti. L'autorità federale ha specificato che il lavoratore aveva ricevuto il dovuto avvertimento con la minaccia di licenziamento del 6 febbraio 2013.

J.
Con ricorso del 12 maggio 2014 X._____ (in seguito il ricorrente) ha impugnato la decisione delle FFS davanti al Tribunale amministrativo federale, chiedendone in via principale l'annullamento e il rinvio della causa all'autorità inferiore per l'audizione del teste Y._____. In via subordinata, il ricorrente ha chiesto invece l'annullamento della decisione impugnata con la conseguente reintegrazione nella propria funzione di artigiano specialista. In via ancora più subordinata egli ha postulato l'accoglimento del ricorso con accertamento dell'assenza di motivi oggettivi sufficienti per

la disdetta ordinaria, con il riconoscimento di un'indennità pari a 8 mesi di salario a partire dalla scadenza della disdetta.

A sostegno delle proprie conclusioni il ricorrente adduce sia motivi formali che motivi materiali. In primo luogo egli censura la violazione del diritto di essere sentito poiché le FFS hanno adottato la decisione impugnata senza assumere il teste da egli proposto. Nel merito X._____ ha sottolineato come i requisiti per la misura amministrativa del licenziamento non siano ottemperati. Carente è a suo dire il presupposto della minaccia di licenziamento, ciò che avrebbe quale conseguenza la violazione del principio costituzionale della buona fede e del divieto d'arbitrio. Inoltre l'autorità federale si sarebbe fondata su fatti non pertinenti, nella misura in cui gli errori ad egli imputati sono stati commessi nel quadro di un'attività che esula dalla saldatura, sua specializzazione; ma anche gli errori commessi nel quadro della saldatura sarebbero riconducibili a problematiche di salute note al datore di lavoro, quali il peggioramento della vista e i problemi alla spalla.

K.
Con osservazioni del 18 giugno 2014, le FFS hanno chiesto di respingere il ricorso in tutte le sue conclusioni. Con riferimento alla violazione del diritto di essere sentito l'autorità di prima istanza ha evidenziato che il teste indicato dal ricorrente non è più collega dello stesso dal 2009, mentre i fatti che "hanno portato al licenziamento del ricorrente […] sono accaduti dal 2010". Nel merito, l'autorità federale ha sottolineato che il presupposto della minaccia di licenziamento sia adempiuto nella misura in cui essa era valida sino al 6 febbraio 2014, mentre i fatti imputati ad X._____ sono accaduti precedentemente e meglio il 14 gennaio e 5 febbraio 2014. Le FFS hanno inoltre evidenziato che la decisione di scioglimento del rapporto di lavoro si fonda sulle "ripetute mancanze nelle prestazioni e nel suo comportamento", dove per comportamento "va inteso il non rispetto di direttive interne". Con riferimento al rispetto del principio della proporzionalità l'autorità federale ha sottolineato che persino dopo la minaccia di licenziamento del 6 febbraio 2013, il ricorrente ha continuato "a infrangere i suoi obblighi di lavoro in modo grave"; ma non solo, egli avrebbe pure infranto "le direttive di sicurezza con colpa cosciente mettendo a repentaglio la sicurezza degli altri collaboratori". Ne discende dunque che per le FFS "non è stato più né adeguato né immaginabile continuare il rapporto di lavoro".

L.
Con osservazioni finali dell'8 agosto 2014 il ricorrente ha ribadito che

l'esclusione del teste proposto sia arbitraria e fondata su un "manifesto abuso del potere di apprezzamento": Nel merito egli rileva che la minaccia di licenziamento si fondava su "motivi comportamentali e non carenze di prestazioni", ovvero circostanze diverse da quelle alla base del licenziamento in discussione. Egli aggiunge pure che dalla documentazione prodotta non risulta che il datore di lavoro abbia adottato misure atte a preservare il rapporto di lavoro, come pure che la scarsa qualità del lavoro prodotto, in particolare le carenti saldature, è dovuta al rifiuto da parte delle FFS di fornirgli nuovi occhiali specifici; infine egli evidenzia che non si è tenuto conto dei problemi fisici relativi alla spalla.

M.
Con scritto del 31 marzo 2015 il patrocinatore del ricorrente ha trasmesso al Tribunale la documentazione pervenutagli dalla Z._____ (in seguito Cassa disoccupazione Z._____), presso la quale X._____ si è annunciato.

N.
Con istanza del 27 aprile 2015 la Cassa disoccupazione Z._____ ha chiesto a questo Tribunale di autorizzarla ad intervenire nella procedura in essere quale parte attrice. Il TAF ha dato seguito a codesta richiesta con scritto del 21 maggio 2015, specificando come la richiedente interviene senza facoltà di modificare quanto già istruito nel procedimento.

O.
Con ordinanza del 21 maggio 2015 il Tribunale ha trasmesso le osservazioni finali del ricorrente all'autorità inferiore ad alla Cassa disoccupazione Z._____, comunicando la chiusura dell'istruttoria.

Diritto:

1.

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).

1.2 Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dalle FFS, che sono un'azienda della Confederazione ai sensi dell'art. 33 lett. e LTAF.

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).

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

1.5 Giusta l'art. 29 della legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione (LADI), con il pagamento da parte della Cassa disoccupazione, le pretese dell'assicurato, passano alla cassa nel limite dell'indennità giornaliera da essa versata. Questa cessione legale alla Cassa disoccupazione, opponibile a terzi, senza alcuna formalità e indipendentemente da qualsiasi manifestazione di volontà del creditore ai sensi dell'art. 166 della legge federale di complemento del Codice civile svizzero del 30 marzo 1911 (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO]; RS 220), libera il debitore nei confronti del creditore. In altri termini il creditore perde il credito che avrebbe potuto far valere contro il datore di lavoro nella misura delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione versategli; ossia la cassa diviene titolare di questo credito, mentre il lavoratore conserva le proprie pretese in relazione alla parte non coperta dalle indennità giornaliere. Conseguentemente la Cassa disoccupazione Z._____, che ha provveduto a corrispondere le indennità di disoccupazione al ricorrente, è divenuta parte nel procedimento ricorsuale a fianco del ricorrente.

2.

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; cfr. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basilea 2013, n. marg. 2.149; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. ed., Zurigo/San Gallo 2010, n. 1758 segg.).

2.2 Nell'esaminare il criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato, della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa, nonché della classificazione delle funzioni ("*Stelleneinreihung*"), il Tribunale amministrativo federale opera con un certo riserbo. In caso di dubbio, non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. sentenze del Tribunale amministrativo federale A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.3 con rinvii, A-7615/2010 del 22 marzo 2011 consid. 4, A-4749/2010 del 3 dicembre 2010 consid. 4, A-2703/2009 del 26 agosto 2009 consid. 2 e A-3627/2007 del 9 gennaio 2008 consid. 4.1). Questa riserva non impedisce tuttavia allo scrivente Tribunale di intervenire qualora la decisione contestata sembri oggettivamente inopportuna (cfr. per esempio sentenza del Tribunale amministrativo federale A-3943/2008 del 16 marzo 2009, consid. 2).

2.3 Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. DTAF 2007/41 consid. 2; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3. ed., Berna 2011, no. 2.2.6.5, pag. 300). 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 (cfr. DTF 124 V 180 consid. 1a; DTF 122 V 157 consid. 1a; DTF 121 V 204 consid. 6c; Sentenze TAF A-466/2014 del 20 giugno 2014 consid. 2.2 e A-1581/2013 del 2 giugno 2014 consid. 2.2; DTAF 2007/27 consid. 3.3).

3.

3.1 Prima di entrare nel merito del gravame, è qui opportuno stabilire il diritto applicabile alla presente procedura, poiché i fatti determinanti per l'esito della causa si sono svolti tra il gennaio 2013 e il 15 aprile 2014, quando con lettera scritta le FFS hanno inoltrato la disdetta ordinaria qui impugnata. Infatti in questo arco temporale e meglio il 1° luglio del 2013 sono entrate in vigore le modifiche legislative del 12 dicembre 2012 alla Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1).

3.2 In assenza di disposizioni transitorie circa le modifiche legislative menzionate, occorre dirimere la questione del diritto applicabile in funzione

dei principi generali relativi al diritto intertemporale (cfr. sentenze TAF A-546/2014 del 16 giugno 2014 consid. 3.2, A-427/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.2; Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann, Handkommentar zum Bundespersonnalgesetz [BPG], Berna 2013, ad art. 41 n. 6).

3.3 Nel valutare il diritto applicabile, vale il principio secondo cui sono determinanti le norme giuridiche valide al momento della realizzazione della fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. PIERMARCO ZEN-RUFFINEN, Droit administratif, Partie générale et éléments de procédure, 2. ed., Basilea/Neuchâtel 2013, n. 169). Secondo la giurisprudenza dell'Alta corte, la legalità di un atto amministrativo dev'essere giudicata, di regola, in base al diritto vigente al momento dell'emanazione dello stesso (cfr. DTF 130 V 329 consid. 2.3 e DTF 125 II 591 consid. 5e/aa). Questo principio si basa principalmente sul concetto secondo il quale l'istituto del ricorso di diritto amministrativo tende in primo luogo al controllo della legalità della decisione querelata (cfr. MARCO BORGHI, Il diritto amministrativo intertemporale, in: Revue de droit suisse [RDS] / Zeitschrift für schweizerisches Recht [ZSR] 1983, II, pag. 487). Il fatto di applicare la regolamentazione in vigore al momento della pronuncia della prima decisione corrisponde del resto ad un principio generale del diritto pubblico (sentenza del Tribunale amministrativo federale A-1661/2011 del 26 marzo 2012, consid. 4.2).

Qualora il comportamento decisivo per la disdetta ordinaria sia avvenuto sotto il diritto precedentemente in vigore, la giurisprudenza ha ammesso che si applicherà questo diritto, poiché un'applicazione del nuovo diritto avrebbe degli effetti retroattivi intollerabili (sentenza TF 2C_477/2013 del 16 dicembre 2013 consid. 2.4; sentenze TAF A-6723/2013 del 28 genaio 2015, consid. 3.2; A-531/2014 del 17 settembre 2014 consid. 3.2.2; A-546/2014 de 16 giugno 2014 consid. 3.2). Nel caso di una disdetta del contratto di lavoro, in cui si è in presenza di più motivi di disdetta, occorre riferirsi al motivo che riveste il carattere più decisivo per la decisione della disdetta ed applicare il diritto in vigore in quel frangente (cfr. sentenza TF 4A_430/2010 del 15 novembre 2010 consid. 2.1.3; sentenze del TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 3.2; A-531/2042014 del 17 settembre 2014 consid. 3.2.2).

3.4 Nella fattispecie le FFS hanno adottato una minaccia di licenziamento il 5 febbraio 2013, mentre hanno fondato la decisione di disdetta con riferimento a due episodi "il 14.1.2014 per l'esecuzione incorretta alla coppiglia per la seconda volta nell'arco di 3 mesi ed in particolare il 5.2.2014 per l'incorretto uso del sollevatore carro merci con colpa

cosciente" (cfr. decisione pag. 6). A fronte delle considerazioni sopra menzionate, il Tribunale ritiene quindi fondamentale per la disdetta ordinaria impugnata gli episodi accaduti nel 2014, per cui alla presente procedura ricorsuale sarà applicata la LPers nella versione del 1°luglio 2013.

4.

4.1 Secondo l'art. 2 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) e l'art. 15 della Legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS, RS 742.31) i rapporti di lavoro degli impiegati delle FFS sottostanno alla LPers. Conformemente all'art. 38 LPers e all'art. 15 cpv. 2 LFFS, le FFS hanno negoziato un contratto collettivo di lavoro (CCL FFS) con le associazioni del personale, applicabile per principio a tutto il loro personale (art. 38 cpv. 2 LPers). Ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro è sottoposto, sempre che la LPers non prevedeva disposizioni derogatorie, anche al CO; per quanto concerne l'applicabilità del CO, si veda la sentenza del Tribunale amministrativo federale A-4659/2010, del 14 giugno 2011, consid. 3 e rif. cit.). Entro i limiti della LPers e del CO, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio nelle disposizioni d'esecuzione, in particolare dal contratto collettivo di lavoro e dal contratto di lavoro (art. 6 cpv. 4 LPers). Qualora le disposizioni d'esecuzione di cui all'art. 37 LPers, rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato (art. 6 cpv. 4 LPers).

4.2 Delle negoziazioni tra le parti contraenti al contratto collettivo hanno avuto luogo nel corso del 2006 e, il 1° gennaio 2007 è entrato in vigore il CCL FFS 2007-2010 che ha sostituito quello del 25 giugno 2005 (art. 211 CCL FFS). In data 15 aprile 2010, le parti hanno deciso di prolungare la durata della sua validità fino al 30 giugno 2011 (sentenza del Tribunale amministrativo federale A-3004/2011, del 7 marzo 2012, consid. 3.1). Lo stesso è poi stato rinegoziato ed una versione del 1° luglio 2011 era in vigore al momento della fattispecie. Dal 1° gennaio 2015 è in vigore il nuovo CCL FFS 2015.

4.3 Nel caso in esame, siccome la minaccia di licenziamento è avvenuta nel febbraio del 2013 e la decisione di licenziamento nell'aprile del 2014, in ragione del principio generale secondo cui sono determinanti le norme giuridiche valide al momento della realizzazione della fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. consid. 3.3) occorre applicare alla fattispecie il CCL FFS 2011 del 1° luglio 2011 (in seguito CCL FFS).

4.4 Con riferimento ad eventuali divergenze tra la nuova LPers 2013 e il CCL FFS, il Tribunale ritiene che si debba applicare la legge federale, in ossequio del principio generale del diritto superiore. In questo senso anche il nuovo articolo 1 del CCL FFS 2015, come visto non è applicabile nella fattispecie, ma elemento di interpretazione, secondo cui qualora il CCL FFS riproduca testi contenuti nella LPers e nella relativa ordinanza quadro, in caso di variazioni di tali atti legislativi le nuove disposizioni si applicano a partire dalla loro entrata in vigore. Le parti contraenti, al momento opportuno, adattano il CCL alle disposizioni di legge modificate (cfr. in proposito consid. 13.2.1).

5.
Con riferimento alla censura formale del diritto di essere sentito, nel suo corollario del diritto a proporre l'assunzione di determinate prove, va detto quanto segue.

5.1 Il diritto di fare assumere delle prove deriva 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), costituisce un aspetto importante e specifico del principio generale di un equo processo giusta gli art. 29 cpv. 1 Cost. Tale diritto di essere sentito, ancorato 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, 6a ed., Zurigo/San Gallo 2010, pagg. 384 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.). 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).

5.2

5.2.1 Per quanto attiene al diritto di fare assumere delle prove, ciascuna delle parti ha il diritto di fare assumere prove dall'autorità amministrativa e anche dallo scrivente Tribunale (art. 33 PA e 29 cpv. 2 Cost.). Questo diritto esiste accanto alla massima d'ufficio che regge ogni procedura amministrativa (art. 12 PA). Tuttavia, il diritto in questione non comporta un obbligo incondizionato all'assunzione delle prove 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).

5.2.2 Sulla base della dottrina e di una giurisprudenza costante, l'autorità competente, che gode di un ampio potere d'apprezzamento, 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 (DTF 130 II 425, consid. 2.1; DTAF B-2213/2006; PATRICK SUTTER, in: CHRISTOPH AUER/MARKUS MÜLLER/BENJAMIN SCHINDLER [ed.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), Zurigo/San Gallo 2008, pag. 458 segg).

5.3 Nel proprio atto ricorsuale il ricorrente censura la mancata audizione del teste proposto, già dirigente del proprio team lavorativo, da parte dell'autorità di prima istanza. Egli ha sottolineato come essi siano stati colleghi per lungo tempo e che lo stesso può "confermare le sue capacità e anche il suo corretto comportamento sul posto di lavoro, che non è quello descritto nell'incarto personale, confezionato ad arte affinché si giungesse ad un determinato risultato". In proposito l'autorità di prima istanza ha invece sottolineato che la negata audizione non sia arbitraria, poiché il teste proposto non lavora più quale collaboratore delle FSS dal 2009, mentre i fatti che hanno portato al licenziamento dello stesso sono accaduti posteriormente.

5.4 In concreto, gli atti di causa e le allegazioni delle parti sostanziano che il teste proposto dal ricorrente non è più un collaboratore delle FFS dal 2009. In proposito, considerato che le circostanze fattuali a fondamento della decisione amministrativa di licenziamento si riferiscono al periodo intertemporale 2013 e 2014 mal si comprende il motivo della richiesta audizionale del teste. Senza alcun fondamento logico e elemento a

comprova di quanto sostenuto il ricorrente pretende che egli possa in qualche modo comprovare un suo "comportamento" sul posto di lavoro per il periodo di riferimento. Così facendo egli dimentica pure che le valutazioni personali depositate agli atti (cfr. doc. 4 incarto di prima istanza) sono state da egli accettate con l'apposizione della propria firma a comprova della veridicità del contenuto.

5.5 Ciò detto, conformemente a quanto sopra rilevato, l'autorità di prima istanza ha rifiutato correttamente l'audizione del teste proposto dal ricorrente e non è pertanto incorsa nella violazione del diritto di essere sentito.

6.
Quanto alla censura relativa ai presupposti della disdetta va detto quanto segue. L'autorità inferiore si fonda sull'art. 182 CCL FFS per motivare il licenziamento, in particolare per "insufficienze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento". Inoltre essa evidenzia di avere inoltrato al ricorrente una minaccia di licenziamento, il 5 febbraio 2013, in cui lo si informava che se il "comportamento non corretto" fosse perdurato, gli sarebbe stato notificato il licenziamento.

Nel proprio atto ricorsuale il ricorrente ha osservato invece che sarebbero assenti i motivi per la misura amministrativa del licenziamento come pure carente il presupposto della minaccia di licenziamento, ciò che avrebbe quale conseguenza la violazione del principio costituzionale della buona fede e del divieto d'arbitrio.

Inoltre l'autorità federale si sarebbe fondata su fatti non pertinenti, nella misura in cui gli errori a lui imputati sarebbero stati commessi nel quadro di specializzazioni che esulano dalla saldatura, sua specializzazione; ma anche gli errori commessi nel quadro della saldatura sarebbero riconducibili a problematiche di salute note al datore di lavoro, quali il peggioramento della vista e i problemi alla spalla.

6.1 Giusta l'art. 10 LPers, il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti, segnatamente per mancanze nelle prestazioni o mancanza nel comportamento (art. 10 cpv. 3 lett. b LPers) o come indica, in maniera pressoché identica il CCL FFS per insufficienze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento (art. 182 let. c CCL FFS).

Sino alla revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, i motivi di disdetta erano menzionati in maniera pressoché identica all'art. 12 in particolare il cpv. 6 lett. b vLPers recitava quale motivo di disdetta ordinaria "ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto". Tale requisito dell'avvertimento scritto, oltre che essere espressamente indicato al disposto di legge, era stato pure ammesso dalla costante giurisprudenza (fra le tante, sentenza TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 6.1).

6.2 Nell'elencare i motivi di disdetta contenuti nell'attuale LPers, il legislatore ha rinunciato a menzionare il requisito dell'avvertimento preliminare. Tuttavia, il legislatore e conseguentemente la giurisprudenza recente hanno riconosciuto che in caso di motivi che giustificano un tale avvertimento preliminare, esso sarà quindi necessario prima di prendere la decisione di disdetta (Messaggio, pag. 5971; Sentenza TAF del 28 gennaio 2015, A-6723/2013, consid. 6.2). In questo senso la disdetta del rapporto di lavoro rappresenta sempre l'ultima misura possibile da considerare. All'impiegato interessato deve pertanto essere offerta l'occasione di migliorarsi (Messaggio, pag. 5971).

6.3 L'avvertimento che precede la disdetta ordinaria adempie due funzioni: da una parte contiene il rimprovero formulato dal datore di lavoro con riferimento al comportamento criticato (Rügefunktion); dall'altra esprime la minaccia di una sanzione (Warnfunktion; sentenze del Tribunale amministrativo federale A-1684/2009 del 14 settembre 2009 consid. 6.2.2, A-5983/2007 dell'11 aprile 2008 consid. 3.7). Esso deve esser inteso come avviso all'indirizzo del lavoratore con lo scopo di evitargli conseguenze spiacevoli; in questo senso l'avvertimento rappresenta una misura di protezione per il lavoratore, il quale beneficia dunque della facoltà di migliorarsi (concretizzazione del principio di proporzionalità) (sentenza TAF A-6723/2013, del 28 gennaio 2015, consid. 6.2; A-692/2014 del 17 giugno 2014 consid. 3.2.1).

6.4 Da un punto di vista formale, ad eccezione della forma scritta, la vLPers non sottoponeva l'avvertimento, giusta l'art. 12 cpv. 6 vLpers, ad alcuna condizione formale. Tuttavia, dal principio costituzionale della buona fede e del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.), si può dedurre che l'avvertimento debba essere riconoscibile come tale e che debba permettere all'interessato di sapere chiaramente quali sono le mancanze imputate e quali siano le esigenze alle quali il lavoratore debba adempiere (cfr. Sentenza TF 8C_358/2009 dell'8 marzo 2010 consid. 4.3.1; sentenze TAF A-6723/2013, del 28 gennaio 2015, consid. 6.2; A-1352/2011 del 20

settembre 2011 consid. 3.2.1, A-4659/2010 del 14 giugno 2011 consid. 4.3). In altre parole, il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare chiaramente al lavoratore che considera un determinato comportamento come inammissibile e che una nuova commissione comporterà delle sanzioni (cfr. Sentenze TAF A-6723/2013, del 28 gennaio 2015, consid. 6.4, e sentenze citate). Nello specifico, la minaccia di una disdetta ordinaria del contratto di lavoro deve perlomeno essere implicita (cfr. sentenze TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015, consid. 6.4; A-1684/2009 del 14 settembre 2006 consid. 6.2.2). Le esigenze relative al contenuto dell'avvertimento seguono dei criteri posti dalla giurisprudenza in merito al contenuto e alla portata degli avvertimenti necessari al fine di procedere con un licenziamento immediato ai sensi dell'art. 337 CO, quando la mancanza del lavoratore non è così grave per giustificare un tale licenziamento senza preavviso (cfr. sentenza del TF 8C_358/2009 dell'8 marzo 2010 consid. 4.3.1, 1C_277/2007 del 30 giugno 2008, consid. 6.2).

7.
Il Tribunale rileva che per una ragione di chiarezza si analizzerà dapprima se i requisiti procedurali adottati dalle FFS siano conformi alle prescrizioni legali. In effetti a determinate condizioni, la violazione di disposizioni e regole procedurali può portare all'ammissione del ricorso indipendentemente dai motivi all'origine del licenziamento (art. 34b let. a LPers e 184 cpv. 1 let. a CCL FFS; sentenza TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 5) (consid. 8). In un secondo momento, il Tribunale si chinerà a sapere se effettivamente il comportamento mantenuto dal dipendente costituisce un motivo di licenziamento (consid. 9).

8.
Con riferimento al rispetto delle regole procedurali ed in particolare all'esigenza di una preventiva minaccia di licenziamento, il Tribunale evidenzia quanto segue.

8.1 Con lettera del 6 febbraio 2013 le FFS hanno notificato una minaccia di licenziamento la quale recitava: "[l]e viene notificata questa minaccia di licenziamento da attuarsi qualora il suo comportamento insoddisfacente dovesse perdurare. Questa frase significa che in quei casi procederemo al licenziamento". Dal documento agli atti emerge che la condizione alternativa indicata sul documento relativa all'attuazione del licenziamento in caso di nuove "concrete violazioni dei doveri di servizio", sia stata depennata. A fondamento dell'avvertimento vi era il lancio, da parte del ricorrente, "di un oggetto sul posto di lavoro, in uno stato di rabbia", la cui conseguenza è stato il ferimento di un collega. Nell'avvertimento, le FFS

hanno richiamato il lavoratore ad un comportamento rispettoso e responsabile, evidenziando che con il suo agire egli abbia infranto gli articoli 45 e 42 CCL FFS relativi al "comportamento insufficiente" e la "responsabilità per danni".

8.2 Con disdetta del rapporto di lavoro, fondata sugli eventi del 14 gennaio e del 5 febbraio 2014, le FFS hanno sottolineato dapprima e in modo generale che il lavoratore abbia avuto "insufficienze sia di comportamento sia di prestazioni negli ultimi anni". In concreto, le FFS hanno imputato al lavoratore dapprima un'incorretta esecuzione dell'elaborazione di una coppiglia, mentre susseguentemente l'esclusione in modo cosciente dei dispositivi di sicurezza di un sollevatore. Conseguentemente esse hanno motivato il licenziamento per "ripetute mancanze nelle prestazioni e nel suo comportamento".

8.3 Opponendosi al licenziamento, il ricorrente ha censurato che l'avvertimento sia "stato notificato per il solo comportamento da adottare in casi di diverbio con i colleghi […] ma non per le asserite (e contestate) carenze di prestazioni, tant'è che la frase contenuta nella minaccia di licenziamento è stata depennata". E ciò a giusta ragione.

8.4

8.4.1 Dall'istruttoria emerge infatti che la rigatura della condizione alternativa relativa alla "violazione dei doveri di servizio", è opera dell'autorità di prima istanza. In primo luogo poiché il documento di minaccia presenta l'apposizione della firma del ricorrente unicamente quale accettazione; secondariamente poiché in corso di istruttoria le FFS non hanno sollevato alcuna opposizione in merito. In altre parole vi era la volontà delle FFS di escludere il licenziamento qualora vi fossero state delle "violazioni dei doveri di servizio". Se è vero che nel licenziamento il datore di lavoro ha indicato pure le "mancanze […] nel suo comportamento", dall'istruttoria emergono solamente delle manchevolezze nelle sue prestazioni: e ciò, come già indicato, in occasione dell'esecuzione incorretta della coppiglia, il 14 gennaio 2014, ed in seguito nell'incorretto uso del sollevatore carro merci con colpa cosciente, in violazione dei norme di sicurezza.

8.4.2 Ciò detto, di fronte ad una giurisprudenza chiara, che esige il rapporto diretto tra comportamento incriminato a fondamento del licenziamento e comportamento a fondamento dell'avvertimento (DTF 127 III 153, Sentenza del TAF A-6723/2013 del 28 gennaio 2015 consid. 8.3.2), il

Tribunale ritiene che nella fattispecie la condizione della minaccia di licenziamento preventiva non sia ottemperata, nella misura in cui i fatti imputati a quest'ultimo si fondano su mancanze e violazione ad obblighi contrattuali e non su un comportamento insoddisfacente come contenuto nella minaccia del 5 febbraio 2013. In buona sostanza il requisito della "Warnfunktion" non è stato adempiuto.

8.4.3 Ne discende dunque che il requisito formale della minaccia di licenziamento preventiva non è adempiuto e il licenziamento è stato adottato in violazione della LPers e del CCL FFS.

8.5 Con riferimento alla minaccia di licenziamento del 6 febbraio 2013 il ricorrente ha pure addotto la mancata validità della stessa al momento del "preavviso di licenziamento" del 28 febbraio 2014; infatti l'arco temporale annuo di validità avrebbe comportato la decadenza di quest'ultima il 6 febbraio 2014. Orbene, nella misura in cui la minaccia di licenziamento non rispetta le esigenze poste dalla legge, il Tribunale ritiene che la questione della validità temporale dell'atto (cfr. ricorso, pag. 6), possa restare inevasa.

9.
Il ricorrente ha altresì censurato la validità dalla disdetta essendo a suo dire infondati i motivi invocati dalle FFS. In particolare i fatti rimproverati non collimerebbero con le qualifiche annuali e gli errori imputatigli andrebbero valutati alla luce della propria formazione professionale in un altro campo (la saldatura) e alla luce dei problemi fisici alla spalla ed al peggioramento della vista (consid. 14 e 15 ricorso).

9.1 Con la revisione della LPers il legislatore ha voluto garantire una maggiore flessibilità ai datori di lavoro nella misura in cui la prassi aveva dimostrato che per la Confederazione risultava sovente difficile sciogliere un contratto di lavoro senza generare costi sproporzionati. Sebbene già il previgente art. 12 cpv. 6 vLPers, relativo all'elenco dei motivi sufficienti per la disdetta ordinaria, accordava un margine d'azione relativamente ampio, con la revisione si è voluto indicare un elenco non esaustivo all'art. 10 cpv. 3 LPers; in altre parole è dunque possibile sciogliere un rapporto di lavoro anche per altri motivi, sempre che esista però un "motivo oggettivamente sufficiente" (Messaggio LPers, pag. 5970; FF 2011 5959). Occorre tuttavia tenere conto del fatto che la Costituzione federale limita la libertà di disdetta. Gli organi dello Stato devono agire secondo i principi fondamentali sanciti nella Costituzione, in particolare sono tenuti a garantire la parità di trattamento e a rispettare il divieto dell'arbitrio. Diversamente dai datori di

lavoro del settore privato, la Confederazione non può sciogliere un rapporto di lavoro discrezionalmente e senza motivo. L'obbligo di motivare non concerne solo la risoluzione, ma qualsiasi altra decisione mediante la quale un datore di lavoro imponga obblighi a un impiegato o introduca limitazioni ai suoi diritti. L'obbligo del datore di lavoro di rendere noti i motivi delle sue decisioni è quindi mantenuto ed è parte integrante e necessaria di ogni sua decisione (cfr. Messaggio LPers, pag. 5971).

In concreto, tra i motivi che giustificano una disdetta del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro vi sono le "mancanze nelle prestazioni e nel comportamento" (art. 182 CCL FFS) ripreso in maniera pressoché identica dalla LPers con "mancanze nelle prestazioni o nel comportamento" (art. 10 cpv. 3 let. b LPers), ma pure la violazione di "importanti obblighi legali o contrattuali" (art. 182 let. a CCL e10 cpv. 3 let a LPers). In proposito, la giurisprudenza ha evidenziato che la distinzione tra le due nozioni sia labile e che un comportamento determinato possa ricoprire sia una "manchevolezza" sia una "violazione" ai sensi della lettera a e b (cfr. sentenze TAF A-531/2014 del 17 settembre 2014 consid. 4.4; sentenza del TF 1_C245/2008 del 2 marzo 2009 consid. 5.4; 1C_234/2008 consid. 5.2).

9.2 Dall'istruttoria emerge che le FFS fondano la disdetta contrattuale su due aspetti. In primo luogo, per l'esecuzione incorretta alla coppiglia nel quadro di lavori di riparazione/revisione, e in secondo luogo per l'incorretto uso del sollevatore carro merci con colpa cosciente.

9.2.1 Con riferimento all'esecuzione delle coppiglie, dall'istruttoria è emerso che le istruzioni sono apposte e disponibili nei vari locali lavorativi (cfr. incarto di prima istanza). Inoltre dal colloquio del 27 febbraio 2014 in merito all'accaduto, il ricorrente ha riconosciuto indirettamente l'errore rilevando di non essersi accorto dello stato della coppiglia e sottolineando quindi che esso sarebbe "stato un errore di distrazione" (cfr. appunto relativo al colloquio del 27 febbraio 2014 pag. 2). Nel proprio atto ricorsuale, il ricorrente ha evidenziato che la ridotta qualità delle saldature fosse riconducibile pure a problemi di salute alla spalla e al peggioramento della vista. Agli atti non emerge però che durante il periodo in cui si sono verificate le incorrette esecuzioni, egli avesse problemi di salute particolarmente marcati tali da impedire l'esecuzione corretta del lavoro quotidiano; se così fosse stato il ricorrente avrebbe comunque dovuto rendere attento il datore di lavoro circa il proprio stato di salute cagionevole. Dall'incarto emerge invece solamente un certificato di inabilità al lavoro dal 30 aprile al 5 settembre 2014 per problematiche alla spalla, per un periodo quindi ben diverso da quello degli accadimenti a lui imputati (cfr. referto

radiologico del 24 maggio 2014). Pure il certificato medico dello specialista in oftalmologia non comprova e sostanzia le problematiche alla vista, sostenute dal ricorrente; e anzi mai viene menzionata una problematica per l'esecuzione di determinate attività specifiche (cfr. certificato medico del 28 luglio 2014).

9.2.2 Con riferimento al secondo episodio, lo stesso ricorrente riconosce di aver eluso la sicurezza allo scopo di velocizzare il lavoro. Le FFS hanno notificato un quasi infortunio, alla luce della grave violazione alle norme di sicurezza (cfr. incarto di prima istanza con rilievo fotografico). Dagli atti di causa, emerge inoltre che il ricorrente abbia ottenuto l'attestato per l'utilizzo e la manutenzione dei sollevatori (cfr. attestato del 16 gennaio 2013), per cui egli era cosciente della istruzioni (cfr. incarto di prima istanza), delle direttive di sicurezza e della pericolosità che una violazione di queste ultime provoca (cfr. Istruzioni per l'uso dei sollevatori).

9.3 A fronte di quanto sopra il Tribunale ritiene che il ricorrente abbia violato i propri doveri contrattuali e abbia avuto delle manchevolezze nelle prestazioni di modo che i motivi di disdetta ordinaria giusta l'art. 10 cpv. 3 let. b e 182 let. b CCL FFS, sono adempiuti. Conseguentemente le allegazioni del ricorrente devono essere respinte.

10.
Nel proprio atto ricorsuale il ricorrente ha altresì evidenziato la violazione del principio di divieto d'arbitrio poiché vi sarebbe un'incongruenza tra i fatti rimproverati e le valutazioni ricevute dal ricorrente.

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, violi in modo evidente una norma o un principio giuridico incontestato 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 (cfr. sentenza del Tribunale amministrativo federale A-2887/2013 del 21 novembre 2013 consid. 5.2 con rinvii). Quanto precede, vale analogamente per quanto attiene alla procedura anteriore alla sua emanazione.

Dagli atti di causa non emergono elementi tali da sostanziare la violazione del divieto di arbitrio; il fatto che dal certificato di lavoro intermedio si evinca che il ricorrente consegua i "risultati di lavoro auspicati nell'arco di tempo preventivato" rispettivamente che il proprio "impegno per il lavoro è commisurato al risultato" non basta per comprovare un arbitrio nella decisione di disdetta ordinaria qui impugnata.

A fronte di quanto sopra menzionato (cfr. 8.4.3), la decisione presa nei confronti del ricorrente è contraria al diritto applicabile, ossia al CCL FFS e alla LPers, in particolare a causa del mancato avvertimento da parte delle FFS.

11.
Nel proprio atto ricorsuale il lavoratore ha chiesto, in via principale l'annullamento della decisione con il rinvio della causa all'autorità inferiore per completamento dell'istruttoria con l'audizione del teste proposto. In via subordinata l'annullamento della decisione con il reintegro nella propria funzione lavorativa; ed in via ancora più subordinata, accertata l'assenza di motivi oggettivi sufficienti per la disdetta ordinaria, il riconoscimento di un'indennità pari a 8 mesi di stipendio giusta l'art. 34b cpv. 1 lett. a LPers.

11.1 Come visto al considerando 5, l'annullamento con rinvio per audizione del teste proposto non può essere accolto. Tuttavia, la decisione di disdetta ordinaria del rapporto di lavoro non adempie il presupposto giurisprudenziale della preventiva minaccia di licenziamento. Ciò detto, occorre determinarne le conseguenze; in altre parole esaminare se esistano i presupposti per un annullamento, rispettivamente per un reintegro professionale o invece i presupposti per il versamento di un'indennità.

11.2 Preliminarmente, il Tribunale ritiene che occorra determinare il regime applicabile alle conseguenze in caso di accoglimento del ricorso. Infatti da un lato le disposizioni del CCL FFS 2011 sono più favorevoli al lavoratore ingiustamente licenziato, nella misura in cui sostengono prioritariamente il diritto al reintegro (cfr. art. 184 e 185 CCL FFS 201), dall'altra parte la vigente LPers, a cui il CCL FFS 2011 si è adattato solamente dal 1° gennaio 2015, prevede che anche in caso di accoglimento del ricorso contro la decisione di disdetta del contratto di lavoro, solo in alcuni casi limitati vi è il diritto al reintegro, privilegiando invece il diritto all'indennità (cfr. art. 34c e 34 b LPers).

11.2.1 Giusta l'art. 6 cpv. 4 LPers, qualora vi siano divergenze tra disposizioni d'esecuzione, contratto collettivo e contratto di lavoro, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato. Eventuali divergenze tra disposizioni della LPers e il CCL FFS sono invece state trattate unicamente dall'art. 1 cpv. 4 del CCL FFS in vigore dal 1° gennaio 2015 (art. 200 CCL FFS 2015). Esso indica che qualora il CCL FFS riproduca testi contenuti nella LPers e nella relativa ordinanza quadro, in caso di variazioni di tali atti legislativi le nuove disposizioni si applicano a partire dalla loro entrata in vigore. Al momento opportuno, le parti contraenti adattano il CCL FFS alle disposizioni di legge modificate. In altre parole, con la modifica legislativa di articoli della LPers ripresi dal CCL FFS, i nuovi disposti legislativi sono immediatamente applicabili anche se il CCL FFS non è ancora stato adattato. Questa prerogativa è giustificata e legittima, nella misura in cui la LPers, quale legge federale, ha forza derogatoria sul CCL FFS che nasce da un accordo tra le parti in causa.

11.2.2 Tale fondamento giuridico, può essere trasposto anche alla fattispecie in esame dove il diritto al reintegro è sostanzialmente limitato con la LPers in vigore rispetto al CCL FFS 2011, che non trova quindi applicazione a favore della legge federale.

11.3 Giusta l'art. 34c LPers, il datore di lavoro offre all'impiegato di riprendere il lavoro che svolgeva in precedenza oppure, se ciò non è possibile, gli propone un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'autorità di ricorso ha accolto il ricorso contro una decisione concernente la disdetta del rapporto di lavoro per uno dei seguenti motivi: la disdetta è stata pronunciata poiché l'impiegato, in buona fede, ha sporto denuncia ai sensi dell'art. 22a cpv. 1 LPers o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a cpv. 4 LPers oppure ha deposto come testimone (let. a); la disdetta è abusiva ai sensi dell'art. 336 CO (let. b); la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO (let. c); la disdetta è discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi. Ai sensi dell'art. 34b LPers cpv. 1 let. a, l'autorità di ricorso che accoglie l'impugnativa contro una decisione di disdetta del rapporto di lavoro – da parte del datore di lavoro e non deferisce l'affare in via eccezionale all'autorità inferiore – è tenuta ad attribuire un'indennità al ricorrente, se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta ordinaria o motivi gravi per la disdetta immediata oppure se sono state violate disposizioni procedurali.

11.4 Nella fattispecie in esame non sussistono i requisiti posti dall'art. 34c LPers di modo che il diritto al reintegro del ricorrente non può essere

condiviso. Occorre quindi determinare quali sia l'indennità di spettanza del ricorrente. In proposito il Tribunale ricorda l'importante violazione del requisito formale del avvertimento preliminare, che costituisce pure una violazione del principio di proporzionalità. Conseguentemente il Tribunale ritiene equo il versamento dell'indennità richiesta pari a 8 mesi.

12.
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 ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA *a contrario* e a rt. 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), fissate, alla luce del patrocinio da parte di un legale e della complessità della causa, in 1500 franchi.

(il dispositivo è sulla pagina seguente)

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.
Il ricorso è ammesso ai sensi dei considerandi.

2.
Al ricorrente è riconosciuta un'indennità pari a 8 mesi di salario.

3.
Al ricorrente sono riconosciuti ripetibili per 1500 franchi.

4.
Non si prelevano spese processuali.

5.
Comunicazione a:

– ricorrente (atto giudiziario)
– Cassa disoccupazione (atto giudiziario)
– autorità inferiore (atto giudiziario)

Il presidente del collegio:	Il cancelliere:
Claudia Pasqualetto Péquignot	Manuel Borla

I rimedi giuridici sono menzionati alla pagina seguente.

Rimedi giuridici:

Contro la presente decisione può essere interposto ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro un termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Gli atti scritti devono essere redatti in una lingua ufficiale, contenere le conclusioni, i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova ed essere firmati. La decisione impugnata e – se in possesso della parte ricorrente – i documenti indicati come mezzi di prova devono essere allegati (art. 42 LTF).

Data di spedizione: