Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Corte I
A-646/2016

Sentenza del 19 ottobre 2016

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot, (presidente del collegio), Marianne Ryter, Christoph Bandli,
cancelliere Manuel Borla

Parti

A._____**,**
…,
patrocinato dall'avv. …,
… Studio legale e notarile,
…,
ricorrente,

contro

Comando Regione guardie di confine IV,
Via Calprino 8, 6900 Paradiso,
autorità inferiore.

Oggetto

Scioglimento immediato del rapporto di lavoro.

Fatti:

A.
A._____, classe 1962 ha iniziato la propria attività presso l'Amministrazione federale delle dogane (AFD), Corpo delle guardie di confine (Cgcf), il …, con la funzione di aspirante guardia di confine con un grado di occupazione del 100%. L'interessato ha quindi ricoperto la funzione di guardia di confine presso varie unità organizzative sino ad occupare la funzione di capo impiego, a far tempo dal …, presso il posto guardie di confine Lugano.

B.
B.a In data 20 settembre 2015 l'interessato, coadiuvato dal sergente B._____ e dal caporale C._____, effettuava, in zona lungo il fiume Tresa, un fermo e un controllo di un autoveicolo Mazda 323 immatricolato TI 263 544, alla cui guida sedeva D._____, cittadina ucraìna a beneficio di un permesso "B" nr. …, accompagnata dal signor E._____, cittadino russo. Dal controllo effettuato tramite "*l'apparecchio etanografico*" emergeva che la conducente versava in uno stato di ebrietà con un tasso alcolico del 1,35 per mille.

Conseguentemente, la stessa veniva condotta negli uffici doganali del valico di Ponte Tresa, per consegna agli agenti della polizia cantonale, dove, dopo un primo tentativo di fuga, rivolgeva pesanti insulti e "sputi" all'indirizzo delle forze dell'ordine. Essa veniva quindi ammanettata, fatta salire nell'auto di servizio della polizia cantonale, e allacciata alla "cintura di sicurezza".

B.b Contestualmente alle pratiche amministrative in evasione relative alla consegna della signora D._____ da parte del Cgcf e la Polizia cantonale, A._____ si dirigeva verso l'autovettura della polizia aprendone la portiera; egli entrava quindi in contatto fisico con la persona fermata ed ammanettata.

B.c D._____ veniva in seguito accompagnata al pronto soccorso, in seguito ad una ferita alla testa con perdite di sangue sugli indumenti indossati, dove le veniva riscontrato un tasso alcolico variante dal 1,21 al 1,84 per mille e veniva diagnosticato un trauma cranico lieve con ferita lacero contusa.

C.
C.a Il 25 settembre 2015 D._____ (in seguito anche denunciante) ha sporto denuncia per lesioni semplici nei confronti di una guardia di confine in servizio presso il valico di …, il cui nome era ad essa sconosciuto.

C.b Il 2 ottobre seguente il procedimento è stato assunto dalla giustizia militare, ed il 23 ottobre 2015 il Giudice istruttore ha ordinato l'apertura dell'inchiesta d'assunzione preliminare delle prove e l'assunzione delle prime misure istruttorie.

D.
Con decisione del 26 ottobre 2015, l'Amministrazione federale delle dogane, Comando Regione guardie di confine IV (Cgcf), ha deciso di sospendere dal servizio A._____, con effetto dal 23 ottobre 2015, senza conseguenza alcuna su stipendio, indennità di residenza e rapporti assicurativi.

E.
Il 18 novembre 2015 il Giudice istruttore ha proposto all'Uditore in capo di ordinare l'apertura di un'inchiesta ordinaria nei confronti di A._____ per i fatti accaduti il 20 settembre 2015, e meglio per aver "*colpito al capo la signora D._____ quando essa si trovava seduta e ammanettata all'interno di una volante della PolCaTI*".

F.
Con scritto del 25 novembre 2015, A._____ (in seguito: ricorrente) ha inoltrato ricorso contro la decisione di sospensione dal servizio del 26 ottobre 2015, chiedendo in via principale la revoca della sospensione, con conseguente riammissione al servizio. Il ricorrente ha inoltre chiesto, in via super provvisionale, il ripristino dell'effetto sospensivo.

G.
G.a Con decisione incidentale del 26 novembre 2015, il Tribunale amministrativo federale (in seguito: TAF o il Tribunale) ha respinto, in via supercautelare, la richiesta di ripristino dell'effetto sospensivo. Contestualmente, la presente autorità giudiziaria ha chiesto all'autorità inferiore di inoltrare risposta al ricorso, come pure di pronunciarsi in merito alla domanda di ripristino dell'effetto sospensivo.

G.b Con risposta del 9 dicembre 2015, limitatamente alla domanda provvisionale, l'autorità di prima istanza ha chiesto di respingere la richiesta di ripristino dell'effetto sospensivo al ricorso, evidenziando come la giurisprudenza abbia fissato criteri restrittivi, che *in casu* non sono adempiuti. In

particolare, a dire del Cgcf, sussisterebbe un interesse pubblico a mantenere la sospensione dal servizio, a tutela dell'immagine del Corpo delle guardie di confine.

H.
L'11 dicembre 2015 l'Uditore in capo, dando seguito al rapporto finale del giudice istruttore del 18 novembre 2015, ha quindi ordinato un'istruzione preparatoria nei confronti di A._____.

I.
I.a Il 16 dicembre 2015 il TAF ha confermato la decisione in via supercautelare, respingendo la richiesta di rispristino dell'effetto sospensivo, invitando il Cgcf ad esaminare in che misura sarebbe stato possibile occupare il ricorrente, sino al 15 marzo 2016, con una diversa attività lavorativa.

I.b Il medesimo giorno, il Cgcf ha trasmesso al patrocinatore di A._____, il progetto di decisione amministrativa relativa allo scioglimento del rapporto di lavoro per "motivi gravi", concedendo allo stesso il diritto di presentare le proprie osservazioni in merito nel termine di 2 giorni dal ricevimento dello stesso.

I.c Con osservazioni del 21 dicembre 2015, in ossequio al diritto di essere sentito, il ricorrente ha contestato integralmente il progetto di decisione del 16 dicembre precedente, chiedendo al datore di lavoro di essere reintegrato al servizio con effetto immediato.

J.
Con certificato medico del 22 dicembre 2015 A._____ è stato ritenuto inabile al lavoro in ragione del 100% a far tempo dal giorno stesso sino al 31 gennaio 2016 "*a causa di un forte esaurimento*".

K.
Dopo aver concesso a A._____ un termine di due giorni per presentare le proprie osservazioni in merito e considerati sufficienti gli elementi raccolti dalla giustizia militare per l'adozione di una decisione di merito, il 23 dicembre 2015 il Cgcf ha disdetto in modo immediato il contratto di lavoro con l'interessato, a causa di motivi gravi, a far tempo dal 24 dicembre 2015. L'autorità inferiore, evidenziando le gravi circostanze che sono emerse dall'inchiesta della giustizia militare, ha ritenuto irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia tra le parti.

L.
Con ricorso del 1° febbraio 2016 A._____ (in seguito il ricorrente o l'insorgente) ha impugnato la decisione del Cgcf dinnanzi al Tribunale amministrativo federale, chiedendo in via cautelare il ripristino dell'effetto sospensivo protestate spese e ripetibili, e in via principale e nel merito l'annullamento della stessa con il reintegro nelle proprie funzioni. A sostegno delle proprie pretese il ricorrente ha censurato dapprima la violazione del diritto di essere sentito, nel corollario del diritto ad una decisione motivata, nonché la violazione del diritto federale, nello specifico l'eccesso e l'abuso del potere di apprezzamento, come pure l'accertamento inesatto e incompleto dei fatti giuridicamente rilevanti. Egli ha altresì evidenziato che la decisione impugnata vìoli i principi costituzionali di proporzionalità, buona fede ed uguaglianza di trattamento, nonché il principio di presunzione di innocenza. Il ricorrente ha postulato in particolare l'audizione di diversi teste, l'espletamento di una perizia medica di D._____ come pure il richiamo dell'incarto di giustizia militare. Con scritto del 2 febbraio 2016 il ricorrente ha indicato al Tribunale di mantenere il ricorso contro la sospensione dal servizio. Il 15 febbraio seguente il ricorrente ha trasmesso nuovi documenti quali mezzi di prova.

M.
Con decisione incidentale del 25 maggio 2016 il Tribunale ha congiunto il procedimento ricorsuale contro la decisione di sospensione dal servizio del 26 ottobre 2015 (numero di ruolo A-7595/2014), con il ricorso contro la decisione di scioglimento del rapporto di lavoro del 23 dicembre 2015, chiedendo all'autorità inferiore di trasmettere le proprie osservazioni ricorsuali in merito alla volontà dell'insorgente di mantenere il ricorso contro la precedente decisione di sospensione dal servizio.

N.
Con osservazioni del 4 luglio 2016, l'autorità inferiore ha chiesto di respingere il ricorso nonché le richieste di rispristino dell'effetto sospensivo e di mantenimento del ricorso contro la decisione della sospensione dal servizio del 26 ottobre 2016.

O.
Con osservazioni finali del 26/27 luglio 2016, il ricorrente si è riconfermato nelle proprie conclusioni di causa.

P.
Ulteriori fatti ed argomenti addotti dalle parti verranno ripresi nei considerandi di seguito, qualora risultino giuridicamente determinanti per l'esito della vertenza.

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 dal Cgcf in materia di rapporto di lavoro, che conformemente all’art. 36 cpv. 1 LPers, nonché all’art. 33 lett. d LTAF, è impugnabile con ricorso davanti al Tribunale amministrativo federale.

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

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

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; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ª ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

2.2 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 (DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3ª ed. 2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg].).

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, per quanto concerne l'esame del 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*"). In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima ([tra le tante] sentenze del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 2.1 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

3.

Con la presente impugnativa il ricorrente ha postulato, in via cautelare il ripristino dell'effetto sospensivo protestate spese e ripetibili, e in via principale l'annullamento della stessa con il reintegro nelle proprie funzioni. L'insorgente ha in particolare censurato la violazione del diritto di essere sentito, la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento, nonché l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti, come pure la violazione dei principi costituzionali di proporzionalità, della buona fede, della presunzione di innocenza, dell'uguaglianza di trattamento.

4.

4.1 Prima di addentrarsi nel merito delle singole censure sollevate nel gravame, occorre rilevare che il ricorrente ha chiesto, tra i vari mezzi di prova offerti, il richiamo integrale dell'incarto della giustizia militare, una perizia

medica della signora D._____ come pure l'audizione testimoniale del medico assistente attivo presso l'ente ospedaliero cantonale, che ha medicato la denunciante, delle guardie di confine intervenute con il ricorrente, nonché degli agenti della polizia cantonale intervenuti per ricevere in consegna la signora D._____.

4.2 Per costante giurisprudenza, il diritto di essere sentito sancito all'art. 29 cpv. 2 Cost. comprende anche – pur valendo nella procedura amministrativa, di regola, il principio inquisitorio – la facoltà per l'interessato di offrire mezzi di prova su punti rilevanti e di partecipare alla loro assunzione, o perlomeno di potersi esprimere sui risultati, in quanto possano influire sul giudizio (DTF 136 I 265 consid. 3.2; 135 II 286 consid. 5.1; 129 II 497 consid. 2.2 e riferimenti). Tale garanzia non impedisce tuttavia all'autorità in causa di procedere ad un apprezzamento anticipato delle prove richieste, se è convinta che esse non potrebbero condurla a modificare la sua opinione (cfr. art. 33 PA; DTF 136 I 229 consid. 5.3; 130 II 425 consid. 2.1; 125 I 127 consid. 6c/cc *in fine*; 124 I 208 consid. 4a e le sentenze citate).

4.3 Nella fattispecie, l'offerta dei mezzi di prova sopra elencati deve essere respinta, siccome le richieste di richiamo dell'incarto di Giustizia militare, dell'audizioni dei testi elencati e dell'esperimento di una perizia psichiatrica non apporterebbero alcun elemento utile per il presente giudizio, lo stesso potendo venir emanato sulla scorta del materiale già agli atti, come si vedrà nei considerandi qui di seguito.

5.

5.1 Con riferimento alle censure allegate, il ricorrente ha lamentato innanzitutto la violazione del diritto di essere sentito, poiché l'autorità di prima istanza ha concesso un termine troppo breve – 2 giorni – per presentare le proprie osservazioni al progetto di decisione relativa al licenziamento immediato; pure la proroga postulata per presentare "*le proprie obbiezioni*" non è stata concessa. In proposito, in sede di scambio degli allegati, il datore di lavoro non ha ritenuto di entrare nel merito della censura ricorsuale.

5.2

5.2.1 Il diritto di essere sentito è una garanzia di natura formale, la cui violazione implica, di principio, l'annullamento della decisione resa dall'autorità, indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (ANDREAS AUER/GIORGIO MALINVERNI/MICHEL HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, volume II, Les droits fondamentaux, 3ª ed. 2013, pag. 619 n. 1358;

cfr. pure DTF 134 V 97). Tale doglianza deve quindi essere esaminata prioritariamente dall'autorità di ricorso (DTF 137 I 195 cons. 2.2).

5.2.2 Detto diritto, sancito dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost.; RS 101), è concretizzato in procedura amministrativa federale dagli art. 18, 26 – 33 e 35 cpv. 1 PA. Lo stesso garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione sfavorevole nei suoi confronti, il diritto di prendere visione dell'incarto, 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 (DTF 135 II 286 consid. 5.1 con rinvii; sentenze del TF 4A_35/2010 del 19 maggio 2010 consid. 6; 8C_321/2009 del 9 settembre 2009 consid. 2.3; sentenza del TAF A-7094/2010 del 21 gennaio 2011 consid. 3.2 con rinvii).

In particolare, la garanzia del diritto di esprimersi prima dell'adozione di una decisione nei propri confronti, non serve solo a chiarire i fatti, bensì rappresenta anche un diritto individuale di partecipare alla pronuncia di una decisione mirata sulla persona in quanto tale. Il diritto di essere sentito è quindi da un lato, il mezzo d'istruzione della causa, dall'altro un diritto della parte di partecipare all'emanazione della decisione che concerne la sua situazione giuridica. Garantisce in altre parole l'equità del procedimento (ADELIO SCOLARI, Diritto amministrativo, Parte generale, 2002, pag. 161 n. 483 seg. con rinvii; ULRICH HÄFELIN/WALTER HALLER/HELEN KELLER, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 9ª ed. 2016, pag. 247 n. 835). Per quanto attiene ai termini di audizione preliminare in procedura amministrativa federale, la dottrina recente si esprime in maniera critica nei confronti di termini inferiori a 20 giorni (PATRICK SUTTER, in Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), AUER et al. (ed.), 2008, ad art. 30a cpv. 2 PA, pag. 447 e seg. n° 9; DTF 135 II 78, consid. 2.3.2)

A titolo eccezionale, la violazione del diritto di essere sentito può essere sanata nella procedura di ricorso, se i motivi determinanti sono stati addotti in risposta dall'autorità, se il ricorrente ha potuto commentarli in un successivo memoriale e, soprattutto, se il potere d'esame della giurisdizione competente non è più ristretto di quello dell'istanza inferiore (sentenza del TF 1C_104/2010 del 29 aprile 2010 consid. 2.1; DTF 133 I 201 consid. 2.2; [tra le molte] sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 3.5 con rinvii).

5.3

5.3.1 Dalla documentazione agli atti emerge che il progetto di decisione di disdetta immediata sia stato preannunciato il 16 dicembre 2015 e notificato per corriere raccomandato il giorno successivo 17 dicembre 2015 (cfr. email del 17 dicembre 2015 del patrocinatore del ricorrente l'estratto del tracciato postale). Il termine per una presa di posizione in ossequio del diritto di essere sentito è stato fissato a soli 2 giorni lavorativi dalla notifica dello scritto. Alla richiesta di proroga del ricorrente, il consulente delle risorse umane dell'AFD, ha risposto con email del 17 dicembre 2015, indicando che "*il termine concesso di 2 giorni è adeguato*", come pure che "*un termine di 10-15 giorni entrerebbe in considerazione qualora si procedesse per una disdetta ordinaria*".

5.3.2 Nello specifico, il Tribunale ritiene che determinare se il termine di 2 giorni dalla notifica del progetto decisionale, per prendere posizione sullo stesso, sia conforme al disposto di legge che prescrive "*un congruo termine*", può rimanere inevasa. Infatti, va qui rilevato che il ricorrente, in ossequio del proprio diritto di essere sentito, ha trasmesso le proprie osservazioni il 21 dicembre 2015, le quali, giunte il giorno seguente 22 dicembre, sono state considerate dall'autorità inferiore nel quadro della decisione del 23 dicembre 2015 qui impugnata. A titolo abbondanziale la presente autorità giudiziaria sottolinea come l'insorgente ha potuto prendere posizione, presentare i propri mezzi di prova e in generale partecipare all'istruttoria, in ossequio del diritto citato, pure dinnanzi a codesto Tribunale, il quale è tenuto, secondo l'art. 49 PA, ad esaminare tutti i gravami ricorsuali. Di conseguenza ogni eventuale violazione del diritto di essere sentito del ricorrente potrebbe essere considerata come sanata.

6.

6.1
Nel merito, il ricorrente censura anzitutto la violazione del diritto federale, in particolare l'assenza di motivi gravi, quale presupposto a fondamento di una disdetta straordinaria del rapporto di lavoro. A suo dire infatti "*ad oggi non è dato sapere cosa sia effettivamente successo in data 20.09.2015, né in che modo la signora D._____ si sia procurata la ferita*".

L'autorità di prima istanza ha invece considerato assodato, ritenendolo "motivo grave" a fondamento della disdetta immediata, il comportamento mantenuto dall'insorgente in occasione del fermo della denunciante, in par-

ticolare, risulta grave l'aver colpito, con la base dello spray irritante, la signora D._____ al capo, la quale si "*trovava ammanettata, allacciata alla cintura di sicurezza nell'autovettura della Polizia cantonale, incapace di difendersi da un attacco fisico*". Altrettanto grave sarebbe la mancata ed immediata informazione dell'accaduto ai diretti superiori.

6.2

6.2.1 Giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Con la revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, contrariamente a quanto prescritto dall'art. 12 vLPers (RU 2001 894), il legislatore ha rinunciato ad indicare quale motivo "*ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto*". Tuttavia il contenuto e il senso della disposizione legale non mutano rispetto alla precedente normativa, con la conseguenza che quale presupposto per la disdetta straordinaria è necessario, come in precedenza, una causa grave ai sensi dell'art. 337 Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO; RS 220). Conseguentemente pure la prassi e la giurisprudenza sin'ora sviluppate, restano valide, tenuto conto delle eccezioni del diritto pubblico (sentenza del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.1). Secondo tale prassi, il licenziamento immediato è giustificato unicamente in presenza di un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di lavoro – o che l'ha pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più sostenibile (sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1, "*besonders schweres Fehlverhalten*"). Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento. Con riferimento all'onere della prova circa l'esistenza di un "grave motivo" a fondamento della disdetta immediata, esso resta al datore di lavoro, il quale gode di un considerevole potere di apprezzamento (sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1 con rinvii; DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, con rinvii).

6.2.2 In particolare va rilevato che la gravità dell'atto può essere considerata assoluta o relativa. È assoluta allorquando è la conseguenza di un atto isolato; mentre è relativa, allorquando discende da ripetute violazioni contrattuali, di modo che la gravità non consista nell'atto stesso, ma dalla reiterazione di più manchevolezze (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 130 II 213 consid 3.2; più recenti sentenze del TF 4A_397/2014 del 17 dicembre 2014

consid. 3.1; 4A_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.1; sentenze del TAF A-2689/2015 del 10 novembre 2015 consid. 3.2.1; A-73/2014 del 14 luglio 2014 consid. 4.1.1 e A-4465/2013 del 31 ottobre 2013 consid. 4.1 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ª ed. 2014, pag. 572).

6.2.3 Di regola la violazione di un dovere contrattuale e/o legale in capo alla parte oggetto di disdetta contrattuale può essere presupposto di un grave motivo. È il caso ad esempio di gravi violazioni del dovere di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (sentenza del TAF A-1452/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1). Sulla base di questi disposti legali, il lavoratore è tenuto ad espletare con cura e diligenza l'attività lavorativa affidatagli come pure a tutelare gli interessi legittimi della Confederazione e del suo datore di lavoro. In particolare, viene meno agli obblighi citati colui che assume comportamenti che configurano atti illeciti o che configurano il reato penale come pure che vìolano, in generale, i disposti legali di diritto, gli accordi contrattuali, nonché le direttive o le istruzioni indicategli (PETER HELBLING, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonnalgesetz [BPG], 2013, art. 20 LPers, n. 22 e seg. e n. 41 e seg. pag. 355 e pag. 357). Va ricordato che il contenuto del dovere di fedeltà dipende in maniera importante dalla funzione esercitata e dal rango organico ricoperto dal lavoratore (sentenza del TF 4A_298/2011 del 6 ottobre 2011 consid. 2 e riferimenti). L'obbligo di seguire le istruzioni del datore di lavoro, alla base del legame di subordinazione esistente tra le parti contrattuali, costituisce uno degli aspetti fondamentali del dovere di fedeltà del dipendente; conseguentemente, il lavoratore che non rispetta le direttive ed istruzioni del datore di lavoro vìola il proprio dovere contrattuale (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, pag. 101 n° 154 segg. e pag. 111 n. 174; sentenze TAF A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 8.2.2; A-1352/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1; A-7762/2009 del 9 luglio 2010 consid. 6.1; A-5455/2009 del 21 gennaio 2010 consid. 5.3; A-3551/2009 del 22 aprile 2010 consid. 12.7 e A-641/2009 del 20 agosto 2009 consid. 3.5.1).

Va ancora osservato che a differenza dell'art. 321a cpv. 1 CO, il dovere di fedeltà contemplato dalla LPers comporta un "doppio obbligo di fedeltà" (*doppelte Loyalitäts-verpflichtung*), nella misura in cui il lavoratore sottoposto alla LPers, oltre alla salvaguardia degli interessi pubblici del proprio datore di lavoro (obbligo di fedeltà particolare), ha parimenti l'obbligo di fedaltà – nella veste di cittadino – nei confronti dello Stato (obbligo di fedeltà generale; HELBLING, op. cit., art. 20 LPers n°50 seg.). Tale dovere garantisce il buon funzionamento dell'amministrazione pubblica, alfine di

preservare da ogni lesione la fiducia dei cittadini (DTF 136 I 322 consid. 3.2; sentenza del TAF A-969/2014 dell'11 novembre 2014 consid. 5.2.2 e riferimenti).

Va infine evidenziato che la giurisprudenza ha già rilevato come i rappresentanti delle forze dell'ordine, chiamati a svolgere compiti di ordine pubblico e di sicurezza, abbiano l'obbligo accresciuto, rispetto agli altri funzionari dell'amministrazione, di mantenere, sia durante il servizio sia nel tempo libero, un comportamento impeccabile (sentenza del TF 8C_146/2014 del 26 giugno 2014 consid. 5.5 ; sentenze del TAF A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2 e A-4586/2014 del 26 marzo 2015 consid. 3.4.3).

6.3

6.3.1 Contrariamente a quanto asserito dal ricorrente, dall'istruttoria, emerge che egli ha colpito in maniera volontaria, con la base della bomboletta spray in dotazione, il capo della denunciante, mentre la stessa si trovava nell'autovettura della polizia cantonale ammanettata e in uno stato tale da non potere porre alcuna resistenza. Tale costatazione si fonda anzitutto sul rapporto del 23 ottobre 2015 a firma dell'insorgente. Sebbene quest'ultimo contesti il valore probatorio dello stesso poiché "*nessuna delle affermazioni […] [sarebbe] frutto di una dichiarazione spontanea*" essendosi trovato in uno stato di "*fortissimo stato confusionale e di shock*" dovuto alla contestuale sospensione dal servizio, ed essendo lo stesso "*redatto dal sgt magg E._____*" a causa dei motivi sopra citati, dagli atti di causa non emerge che lo stesso sia stato contestato in precedenza, se non contestualmente alla decisione di licenziamento immediato. Inoltre se la deposizione della denunciante, la quale presentava al momento dell'arresto un'alcolemia del 1.35 per mille, abbia una valenza probatoria limitata, non si può dire altrettanto della deposizione dell'appuntato F._____ della polizia cantonale, intervenuto con un collega, al fine di prendere in consegna la denunciate presso gli uffici delle guardie di confine (cfr. rapporto di segnalazione del 23 settembre 2015): in particolare secondo quest'ultimo, il ricorrente "*ad un tratto, […] si avvicinava alla vettura, apriva la porta posteriore destra dell'auto di servizio, dove sedeva la donna, le diceva qualcosa avvicinandosi a lei con il busto e richiudeva la porta*". Del resto pure il Rapporto di chiusura della giustizia militare del 18 novembre 2015, evidenzia che le "*risultanze dell'inchiesta hanno dimostrato come il sgt A._____ abbia effettivamente colpito la denunciante al capo quando la stessa si trovava ammanettata all'interno della volante della PolCaTi*".

6.3.2 Pacifico quindi ritenere che il ricorrente ha colpito volontariamente, con la base della bomboletta spray il capo della denunciante. Tale comportamento, che costituisce perlomeno il reato di "via di fatto" contemplato all'art. 126 Codice penale svizzero (CP, RS 311.0), ha avuto quale vittima un individuo inerme che non rappresentava – in quel frangente – un pericolo per l'ordine pubblico e nemmeno per l'integrità fisica delle guardie di confine. In un contesto simile l'aggressione, improvvisa, è stata particolarmente grave: non è quindi sorprendente considerare ch'essa abbia compromesso la relazione di fiducia con il datore di lavoro e che giustificasse di conseguenza la disdetta del rapporto di lavoro con effetto immediato. Va in proposito evidenziato, come da una guardia di confine avente in dotazione un'arma da fuoco, non è ammissibile alcuna "*perdita di controllo*" quand'anche provocato ripetutamente in maniera verbale.

6.4 A fronte di quanto sopra rilevato, l'istruttoria esperita ha permesso di costatare l'esistenza di una causa grave a fondamento della disdetta con effetto immediato, riconosciuto nell'atto di percuotere una persona inerme e priva della capacità di difendersi nel quadro delle proprie funzioni.

7.

7.1 Il ricorrente ha censurato inoltre la violazione del principio di proporzionalità, rilevando che lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro è contrario al principio citato poiché "*esso doveva essere preceduto da un preventivo avvertimento*". Inoltre, la decisione impugnata a dire dell'insorgente non ha considerato l'importante e puntuale servizio prestato per oltre … anni senza avere mai mostrato "*atteggiamenti violenti o "scatti d'ira"* e nemmeno le *"gravissime e pesanti ingiurie e minacce proferite dalla signora D._____ nei confronti del [ricorrente] e della sua famiglia*".

Il datore di lavoro ha per contro evidenziato che la decisione impugnata ha considerato da una parte i numerosi anni di servizio prestati dal ricorrente e dall'altra l'importanza di tutelare la buona reputazione e l'immagine della Confederazione e dell'AFD.

7.2 Il rispetto del principio della proporzionalità richiede che la misura adottata sia atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito. Inoltre allorquando la misura scelta è la disdetta del rapporto contrattuale occorre che la stessa rappresenti l'*ultima ratio* (sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5 e A-6141/2007 del 14 dicembre 2007). Il principio in parola è leso allorquando il datore di lavoro aveva a

disposizione altrettante misure pertinenti, per far fronte in maniera ragionevole ai turbamenti creati al rapporto di lavoro (sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5; A-4792/2010 del 15 novembre 2010 consid. 3.5; e A-7826/2009 del 23 agosto 2010 consid. 5.5.4). Nello specifico la decisione del datore di lavoro deve considerare tutte le circostanze del caso di specie, in particolare la relazione con il posto di lavoro, la responsabilità del dipendente come pure tutte le altre circostanze quali la natura e la durata del rapporto di lavoro. La giurisprudenza ha già avuto modo di rilevare che il licenziamento immediato è giustificato, allorquando il comportamento del dipendente in relazione alla propria funzione o alle proprie attività lavorative non rende più possibile la continuazione del rapporto di lavoro (sentenza TAF del 24 marzo 2015, A-4586/2014, consid. 3.2).

In particolare, il legislatore aveva adottato gli articoli 25 e 26 vLPers in cui si definivano le misure a disposizione dei datori di lavoro per garantire un corretto adempimento dei compiti lavorativi. L'art. 25 vLpers si riferiva principalmente a misure da adottare nel caso in cui un impiegato violava i suoi obblighi (diritto disciplinare), mentre l'art. 26 vLPers contemplava le misure preventive volte ad assicurare un adempimento futuro dei compiti (Messaggio LPers, pag. 5975). Con la revisione della LPers del 2011, si è deciso di riunire le due disposizioni sotto l'art. 25 LPers, con l'abrogazione dell'art. 26 vLPers. Rispetto al diritto previgente, il nuovo disposto legale non prevede unicamente misure repressive adottate in risposta a una mancanza (misure disciplinari), ma comprende anche misure di sviluppo mirate come il coaching, la formazione continua o misure organizzative (cfr. Messaggio LPers, pag. 5975). Va detto però che le misure disciplinari, come sopra visto, possono essere menzionate solo al termine di un'inchiesta amministrativa (cfr. art. 99 dell'Ordinanza sul personale federale [OPers; RS 172.220.111.3). Nello specifico, secondo il tenore dell'art. 25 cpv. 2 LPers il datore di lavoro può ricorrere pure a misure quali: misure di sostegno e di sviluppo (let. a), avvertimento, riduzione dello stipendio, multa o sospensione (let. b), modifica dei compiti, del tempo di lavoro o del luogo di lavoro (let. c).

7.3 Nel caso in esame l'intenzionalità del ricorrente nel colpire al capo la denunciante, la quale come visto non poteva opporre alcuna resistenza, configura un atto grave e lesivo dell'immagine del corpo delle guardie di confine. Pacifico, quindi la rottura del rapporto di fiducia a fondamento del rapporto contrattuale. In siffatte circostanze, misure quali un formale avvertimento, la multa o la sospensione come pure il trasferimento ad altro impiego all'interno del Cgcf, non sono pertinenti ed appropriate, considerata

la gravità dell'aggressione avvenuta nei confronti di una persona ammanettata e seduta nell'autovettura della polizia con l'apposita cintura di sicurezza, la quale non presentava più alcun pericolo per l'ordine pubblico e per gli agenti intervenuti. In particolare, la continuazione del rapporto di lavoro e dell'attività in seno al Corpo delle Guardie di confine, comporterebbe inevitabili danni reputazionali insostenibili dal datore di lavoro (cfr. in merito al dovere di salvaguardia della reputazione del datore di lavoro, sentenze TAF A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 9.3 e A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2). In nessun caso inoltre, una misura meno incisiva avrebbe permesso di mantenere o rinstaurare il rapporto di fiducia compromesso. Ne discende dunque che la disdetta immediata rappresenta l'unica misura conseguentemente alla violazione contrattuale del ricorrente, atta a raggiungere l'interesse pubblico di tutela della reputazione del datore di lavoro, e della fiducia in esso riposta dagli utenti che vi fanno capo. Le buone prestazioni lavorative offerte in … anni di attività lavorativa, come pure le minacce e insulti verbali proferiti dalla denunciante in occasione del fermo all'indirizzo dell'insorgente, non soccorrono il ricorrente nella propria tesi. In questo contesto, giova infine rilevare che la presente autorità giudiziaria esercita con prudenza il proprio potere d'apprezzamento, qualora debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento, segnatamente nel quadro di contestazioni relative al rapporto contrattuale tra datore di lavoro e impiagato. A titolo abbondanziale il Tribunale rileva che, contrariamente a quanto indicato dall'insorgente, egli è stato oggetto perlomeno di due decisioni disciplinari per grave negligenza nell'esercizio di scarica dell'arma nel 2009 e nel 2014.

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

8.

8.1 A mente del ricorrente il datore di lavoro avrebbe inoltre violato il principio di presunzione di innocenza menzionato all'art. 32 cpv. 1 della Costituzione federale (Cost., RS 101), nella misura in cui l'inchiesta condotta dalla giustizia militare non risulta, allo stato attuale dei fatti, ancora conclusa. In proposito, l'insorgente ha evidenziato che il datore di lavoro stesso aveva ritenuto opportuno adottare unicamente la misura cautelare di sospensione dal servizio, rimandando ogni decisione del merito al termine dell'istruttoria da parte della giustizia militare; e ciò solo 7 giorni prima

dell’adozione della decisione di scioglimento immediato del rapporto di lavoro qui impugnata. Il Cgcf ha invece evidenziato che “*la presunzione di innocenza per i reati penali non preclude ogni considerazione di fattispecie e di constatazioni fatte durante la procedura […] in corso*”.

8.2 In proposito, il Tribunale rileva che la giurisprudenza ha più volte riconosciuto che il principio di innocenza garantito dall'art. 32 cpv. 1 Cost., nonché dall'art. 6 cifra 2 della Convenzione del 4 novembre 1950 per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU; RS 0.101), trova applicazione unicamente in diritto penale (sentenze del TAF A-344/2008 del 30 marzo 2010 consid. 6.1; A-1337/2007 del 21 settembre 2009 consid. 3.1; C-777/2007 del 9 gennaio 2009 consid. 7).

8.3 Ciò detto, considerato che la decisione del Cgcf del 23 dicembre 2015 qui impugnata è chiaramente di natura amministrativa e non penale, la censura sollevata dal ricorrente relativa alla violazione del principio di presunzione di innocenza non può essere ammessa.

9.

9.1 Il ricorrente ritiene inoltre che l'avversato licenziamento con effetto immediato sia lesivo del diritto all'uguaglianza di trattamento (art. 8 Cost.). A suo dire infatti la decisione amministrativa del Cgcf “*si discosta da quelle adottate da altri Dipartimenti in casi analoghi*”; in particolare con riferimento a vicende “*riguardanti dipendenti occupanti funzioni di responsabilità oggetto di procedimenti penali, segnatamente un sergente della polizia cantonale ed un agente della polizia cantonale*”. L’autorità di prima istanza ha per contro evidenziato che i riferimenti ai casi e fattispecie menzionati dall’insorgente – che hanno visto coinvolti funzionari pubblici di amministrazioni cantonali indagati per reati penali e per i quali non si è provveduto con lo scioglimento del rapporto contrattuale – non possono essere accostati e paragonati alla fattispecie in esame.

9.2 Il principio di uguaglianza impone di trattare fattispecie giuridicamente uguali in modo uguale e fattispecie giuridicamente diverse in modo diverso, a meno che non vi siano ragioni serie ed obbiettive che giustifichino un trattamento differenziato (DTF 125 I 1 consid. 2b/aa; 122 I 61 consid. 3a, con riferimenti citati; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, op. cit., pag. 483 n. 1040). Non vi è invece disparità di trattamento se ai fini della decisione, la situazione è sostanzialmente diversa (DTF 123 II 9 cons. 3; 117 Ia 97 cons. 3; 106 Ia 275). In particolare la parità di trattamento è violata solo se

in due situazioni di fatto analoghe la medesima Autorità adotta, senza valide ragioni, decisioni diverse (DTF 117 Ia 257 consid. 3; 111 Ib 213).

9.3 Nella fattispecie in esame, il ricorrente censura in maniera generica la violazione del principio costituzionale citato, senza preoccuparsi, sebbene rappresentato da un patrocinatore professionale, di comprovare le proprie allegazioni. Dalla documentazione versata agli atti emergono unicamente alcuni articoli di "siti web online" e ritagli di giornale che richiamano a procedimenti penali amministrativi nei confronti di agenti della polizia cantonale. Maggiore diligenza avrebbe suggerito al ricorrente l'improprio accostamento, già solo in ragione della diversità del datore di lavoro e degli agenti coinvolti nei procedimenti richiamati, rispetto alla fattispecie in esame.

9.4 In siffatte circostanze, ritenuto l'inconferente paragone tra la fattispecie in esame e i procedimenti citati, il presente Tribunale reputa assenti le condizioni poste a fondamento della presunta violazione del principio di uguaglianza. Non esaminerà oltre questa censura.

10.

10.1 Il ricorrente ha altresì censurato genericamente la violazione del principio del divieto di arbitrio (art. 9 Cost. e art. 5 cpv. 3 Cost.).

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

10.3 Come già ricordato, l'atto penalmente reprensibile imputato all'insorgente configura un "motivo grave" a fondamento della decisione di disdetta immediata del rapporto di lavoro. Inoltre i disposti legali invocati non sono vìolati. In questo contesto l'insorgente, ad eccezione di un richiamo generico alla violazione del principio del divieto di arbitrio, non sostanzia le proprie allegazioni. Pretendere quindi che la decisione impugnata abbia leso

gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e incontestato, non sia sorretta da ragioni serie e obbiettive, non abbia né senso né scopo o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità, non merita tutela da parte di questo Tribunale. Le emergenze istruttorie, come precedentemente illustrato, hanno invece evidenziato il contrario.

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

11.

11.1 Con atto ricorsuale l'insorgente ha infine evidenziato la violazione del principio della buona fede "*avendo l'autorità in data 19 dicembre 2015 assunto una determinata e chiarissima posizione nettamente in contrasto con quella qui impugnata di data 23.12.2015*".

11.2 Il principio della buona fede è ancorato all'art. 2 del Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC, RS 210) nonché all'art. 9 Cost. Valido per l'insieme dell'attività dello Stato, esso conferisce all'amministrato, a certe condizioni, il diritto di esigere dalle autorità che si conformino alle promesse o alle assicurazioni fattegli e che non tradiscano la fiducia posta in esse (DTF 131 II 627 consid. 6.1; 130 I 126 consid. 8.1; 129 I 161 consid. 4; [tra le tante] sentenze del TAF A-7148/2010 del 19 dicembre 2012 consid. 7.1 con rinvii e A-1661/2011 del 26 marzo 2012 consid. 6.1 con rinvii). Tale principio si suddivide in tre corollari: il divieto di comportamento contraddittorio, il divieto dell'abuso di diritto e la protezione della fiducia (sentenza del TAF A-5453/2009 del 6 aprile 2010 consid. 7.1). Secondo la giurisprudenza, un'indicazione o una decisione dell'amministrazione possono obbligare quest'ultima ad acconsentire ad un amministrato di appellarvisi, quand'anche esse risultassero errate, a condizione che (a) l'autorità sia intervenuta in una situazione concreta nei confronti di una persona determinata, (b) che abbia agito nei limiti delle sue competenze o presunte tali, (c) che l'amministrato non abbia potuto rendersi conto immediatamente dell'erroneità dell'indicazione ricevuta, (d) che in base a tale indicazione quest'ultimo abbia preso disposizioni concrete alle quali egli non potrebbe rinunciare senza subire un pregiudizio, infine (e) che la regolamentazione in materia non sia cambiata posteriormente al momento in cui l'autorità ha formulato il suo avviso ([tra le tante] DTF 131 II 627 consid. 6.1 con rinvii; [tra le tante] sentenze del TAF A-7148/2010 del 19 dicembre 2012 consid. 7.1 con rinvii e A-1661/2011 del 26 marzo 2012 consid. 6.1 con rinvii; WEBER-DÜRLER, Neuere Entwicklungen des Vertrauensschutzes, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 103/2002, pagg.

281 segg., con ulteriori rinvii a dottrina e giurisprudenza; SCOLARI, op. cit., pag. 208 n. 639 con rinvii).

11.3 Nel caso in esame, l'insorgente non ha minimamente comprovato l'adempimento delle condizioni poste dalla giurisprudenza. In particolare, il Tribunale evidenzia che egli non si è preoccupato di allegare e dimostrare come l'indicazione fornita dal Cgcf lo abbia convinto ad adottare disposizioni concrete alle quali egli non potrebbe rinunciare senza subire un pregiudizio. Inoltre, a mente dello scrivente Tribunale, da una decisione di sospensione immediata dall'attività lavorativa, è più che lecito attendersi, contrariamente a quanto preteso dal ricorrente, misure più incisive tra cui si annovera pure il licenziamento con effetto immediato. Conseguentemente il Tribunale ritiene di non dilungarsi oltre sulla censura invocata.

11.4 Ciò detto, la decisione impugnata non viola nemmeno il principio costituzionale della buona fede.

12.

12.1 Va ancora osservato che sebbene l'insorgente sia stato riconosciuto inabile al lavoro – in ragione del 100% – dal 22 dicembre 2015 al 31 gennaio 2016, a causa di un "forte esaurimento psico-fisico", il 23 dicembre 2015 il datore di lavoro ha adottato la decisione di scioglimento immediato del rapporto di lavoro, qui impugnata.

12.2 In proposito va detto che secondo costante giurisprudenza del Tribunale amministrativo federale, il rapporto di lavoro può essere disdetto immediatamente, se adempiuti i requisiti di legge – segnatamente la presenza di gravi motivi giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers – in ogni momento. In altre parole se il licenziamento immediato è giustificato, il lavoratore non beneficia di alcun periodo di protezione ("*Sperrfrist*") sia esso di diritto pubblico federale giusta l'art. 31a cpv. 1 LPers o di diritto privato giusta l'art. 336c cpv. 1 CO (Sentenza del TAF A-7515/2014 del 29 giugno 2016 consid. 6.3.2; DTAF 2015/21 consid 5.3).

12.3 Come esposto in narrativa, il 16 dicembre 2015 il datore di lavoro ha trasmesso il progetto di decisione di scioglimento immediato del rapporto di lavoro indicandone i gravi motivi a fondamento dello stesso; esso è stato quindi notificato il 17 dicembre 2015. Contestualmente, alla presa di posizione del 21 dicembre 2016, in ossequio del proprio diritto di essere sentito, il ricorrente presentava un certificato medico di inabilità all'esercizio dell'attività lavorativa, in ragione del 100% dal 22 dicembre 2015 al 31 gennaio

2016, “*a causa di un forte esaurimento psico-fisico*” (cfr. certificato medico del 22 dicembre 2016).

12.4 In queste circostanze, a fronte della consolidata giurisprudenza sopra descritta, la disdetta immediata del rapporto di lavoro – notificata con decisione del 23 dicembre 2015 durante un periodo di inabilità a prestare l’attività lavorativa pattuita – non vìola alcuna norma di legge, in particolare non vìola i disposti di legge in materia di periodo di protezione, nella misura in cui essi trovano applicazione.

13.
Stante quanto precede la decisione adottata nei confronti del ricorrente non è contraria la diritto applicabile, non si fonda su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti, non può essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità inferiore e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che il Cgcf ha pronunciato lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro per gravi motivi, in particolare per la rottura del rapporto di fiducia conseguentemente all’atto penalmente reprensibile commesso dall’insorgente. Sicché la decisione dell'autorità inferiore del 23 dicembre 2015 va confermata.

14.
Stante quanto sopra, il ricorso del 1° febbraio 2015, registrato con il numero di ruolo A-7597/2015 avverso la decisione di sospensione dall’attività lavorativa e congiunto alla presente causa con ordinanza del 25 maggio 2016, risulta essere privo di oggetto.

15.
In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente dell'art. 7 cpv. 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese, né assegnate ripetibili.

(il dispositivo si trova sulla pagina seguente)

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.
Il ricorso è respinto.

2.
Il ricorso inoltrato dall'insorgente, registrato con il numero di ruolo A-7597/2015, contro la decisione di sospensione dal servizio e congiunto al presente ricorso, è privo di oggetto.

3.
Non vengono prelevate spese, né vengono assegnate ripetibili.

4.
Comunicazione a:

– ricorrente (atto giudiziario)
– autorità inferiore (n. di rif. …; atto giudiziario)

(i rimedi giuridici sono sulla pagina seguente)

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

Rimedi giuridici:

Le decisioni del Tribunale amministrativo federale in ambito di rapporti di lavoro di diritto pubblico possono essere impugnate davanti al Tribunale federale a condizione che concernano controversie di carattere patrimoniale il cui valore litigioso sia pari almeno a fr. 15'000.– rispettivamente – se ciò non è il caso – nelle quali si ponga una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 85 cpv. 1 lett. b e cpv. 2 LTF). Se non si tratta di una contestazione a carattere pecuniario, il ricorso è ricevibile soltanto nella misura in cui concerna la parità dei sessi (art. 83 lett. g LTF). Se il ricorso in materia di diritto pubblico è ammissibile, esso deve essere inter-posto, nel termine di 30 giorni dalla notificazione della decisione contestata, presso il Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna (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: