[AZA 0/2]

2A.520/2000

II CORTE DI DIRITTO PUBBLICO
****

23 marzo 2001

Composizione della Corte: giudici federali Wurzburger,
presidente, Hartmann e Müller.
Cancelliere: Cassina.

_____
Visto il ricorso di diritto amministrativo inoltrato il 10 novembre 2000 da A._____, Campora, patrocinato dall'avv.
Francesco Laghi, Massagno, contro la decisione emessa il 12 ottobre 2000 dalla Commissione federale di ricorso in materia di personale federale nella causa, concernente lo scioglimento del rapporto d'impiego, che oppone il ricorrente alla Direzione generale della Posta Svizzera, Berna;
Ritenuto in fatto :

A.- A._____ (26. 05.1958), è entrato alle dipendenze dell'Azienda delle PTT (attualmente: La Posta) il 22 maggio 1978 come assistente d'esercizio presso gli uffici postali di Chiasso 1. Per il periodo amministrativo 1997-2000 la sua rielezione a tale funzione è avvenuta senza riserve.

Il 22 ottobre 1997 la Direzione di circondario postale di Bellinzona ha deciso, a titolo di misura disciplinare, di collocare A._____ in posizione provvisoria, giusta l'art. 31 cpv. 1 cifra 8 dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 (OF; RS 172. 221.10). Al dipendente veniva rimproverato di avere raccolto nel luglio del 1997 presso i clienti abituali dell'ufficio postale di Chiasso 1 delle attestazioni di stima sul suo conto da utilizzare nell'ambito di una controversia sorta con i suoi superiori. Il provvedimento è stato impugnato dinanzi alla Direzione generale delle PTT dall'interessato, il quale nel frattempo aveva comunicato di non poter svolgere la propria attività lavorativa per motivi di salute.

B.- Su richiesta del Servizio giuridico delle Poste, il 4 giugno 1998 il Servizio medico della Confederazione ha allestito un rapporto con cui si accertava che A._____ era in grado di riprendere la propria attività al 100%. Durante un incontro avvenuto l'8 luglio 1998 tra le parti interessate, il rappresentante della Regione vendita di Lugano ha proposto al dipendente di lasciare la sede di Chiasso 1 - così come consigliato dal Servizio medico della Confederazione - e di presentarsi presso gli uffici postali di Mendrisio, dove avrebbe trovato un ambiente di lavoro maggiormente sereno. Questi ha però declinato l' offerta seduta stante, affermando che presso la sede di Mendrisio lavorava una persona con la quale in passato aveva avuto dei problemi e aggiungendo di essere in possesso di un certificato medico che attestava la sua incapacità lavorativa.

Il 15 luglio 1998 la Regione vendita di Lugano ha allora invitato A._____ a presentarsi il 22 luglio 1998 presso l'ufficio di Chiasso 1 per la ripresa del lavoro. A questa richiesta non è stato dato nessun seguito da parte dell'interessato, il quale il 17 luglio successivo ha inoltrato al Servizio del personale della Direzione generale delle Poste una denuncia per mobbing contro i propri superiori, esprimendo nel contempo il proprio rifiuto a riprendere il lavoro fintanto che quest'ultimo problema non sarebbe stato risolto.

Con convenzione 6/7 ottobre 1998, la sanzione disciplinare irrogata il 22 ottobre 1997 è stata tramutata in una multa di fr. 300.– che A._____ ha provveduto a saldare immediatamente.

C.- Il 3 novembre 1998 il servizio del personale ha indetto un nuovo incontro tra i rappresentanti della Regione vendita di Lugano e A._____ al fine di chiarire la denuncia per mobbing presentata da quest'ultimo e

pianificare le modalità per la ripresa del lavoro. In quella sede è emerso che, secondo il Servizio medico della Confederazione, A._____ era abile al lavoro al 100% nella sua funzione originale, ma non presso la sede di Chiasso, dove la ripresa dell'attività era sconsigliata per motivi medici.
Dal canto suo il dipendente ha colto l'occasione per ribadire la sua indisponibilità a riprendere il lavoro fintanto che non sarebbe stata risolta la situazione di mobbing da lui denunciata.

Il 20 gennaio 2000, il Servizio medico della Confederazione - d'intesa con il medico curante dottor B._____ - ha attestato che A._____ era abile al lavoro, ma che ciò poteva avvenire presso una sede che non fosse quella di Chiasso, in quanto inadatta per motivi medici.
Detto servizio concludeva affermando che la sede di Lugano 1 si prestava per contro ad un simile scopo. Fondandosi su questo scritto, il 1°febbraio successivo la Rete postale e vendita ha quindi invitato il proprio dipendente a riprendere il lavoro il 15 febbraio 1999, nella medesima funzione e con la medesima classe di stipendio, presso gli uffici postali di Lugano 1.

Il 12 febbraio 1999, A._____ ha reagito a tale invito, esprimendo la propria opposizione ad una ripresa del lavoro presso gli uffici di Lugano 1. Egli ha quindi prodotto un certificato del suo medico curante, datato 29 gennaio 1999, nel quale quest'ultimo confermava la piena capacità lavorativa teorica del suo paziente, specificando però come la mancata ripresa dell'attività da parte di quest'ultimo non fosse da imputare a ragioni di natura medica, ma alle divergenze che lo opponevano ai suoi superiori.
Di conseguenza A._____ non si è presentato al lavoro alla data stabilita. Preso atto di questo ulteriore fatto, il 19 febbraio 1999 il capo della Regione vendita di Lugano ha chiesto chiarimenti al medico curante, fissandogli un termine sino al 3 marzo 1999 per comunicare al Servizio medico della Confederazione se sussistevano elementi per poter affermare che in data 15 febbraio 1999 il dipendente non era abile alla ripresa del lavoro. Una copia di questa lettera è stata inviata sia a A._____ che al suo patrocinatore.
Nel suo scritto accompagnatorio, il capo della Regione vendita di Lugano ha comunicato che considerava la mancata ripresa del lavoro a Lugano in data 15 febbraio 1999 alla stregua di un abbandono ingiustificato del servizio, suscettibile di giustificare l'avvio di una procedura di scioglimento del rapporto d'impiego, giusta l' art. 55 OF.

D.- Rispondendo alla suddetta richiesta d'informazioni formulata dal capo della Regione vendita di Lugano, il 1°marzo 1999 il dott. B._____ ha riferito al Servizio medico della Confederazione che il suo paziente, era, in via teorica, totalmente abile al lavoro da mesi.

Il 22 marzo 1999, la Direzione della Rete postale e vendita ha informato A._____ dell'avvio nei suoi confronti di una procedura di scioglimento del rapporto d'impiego, giusta l'art. 55 OF. Preso atto delle osservazioni presentate dall'interessato, il 27 aprile 1999 la Posta ha pronunciato il licenziamento amministrativo del proprio dipendente per il 30 aprile successivo. La decisione è stata motivata con l'atteggiamento intransigente assunto nella circostanza da A._____ e con il suo rifiuto, a diverse riprese, di riprendere il lavoro benché giudicato abile al 100% dal Servizio medico della Confederazione.
Questa risoluzione è stata confermata su ricorso dapprima dalla Direzione generale della Posta ed in seguito, con sentenza del 12 ottobre 2000, dalla Commissione federale di ricorso in materia di personale federale.

E.- Il 10 novembre 2000, A._____ ha introdotto davanti al Tribunale federale un ricorso di diritto amministrativo, con cui chiede l'annullamento di quest'ultima sentenza. Lamenta la violazione degli art. 9 Cost. , 6 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, del 4 novembre 1950 (CEDU; RS 0.101), 22, 55 OF, dell'art. 8 del Regolamento dei funzionari 2, del 15 marzo 1993 (RF 2; RS 172. 221.102. 1), nonché degli art. 10 e 49 PA.

Chiamata ad esprimersi, la Commissione federale di ricorso in materia di personale federale ha rinunciato a formulare osservazioni. Dal canto suo la Posta Svizzera ha chiesto, tramite il suo Servizio giuridico, che l'impugnativa sia respinta.

Considerando in diritto :

1.- Il ricorso di diritto amministrativo interposto in tempo utile contro una decisione resa dalla Commissione federale di ricorso in materia di personale federale, in una vertenza concernente lo scioglimento del rapporto d'impiego, è ammissibile in virtù degli art. 58 cpv. 2 OF e 91 cpv. 1 RF 2 combinati con gli art. 98 lett. e nonché art. 100 lett. e a contrario OG. La legittimazione ad agire dell'insorgente è pacifica e non dà adito a dubbi (art. 103 lett. a OG).

2.- Con il rimedio esperito il ricorrente può fare valere la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 104 lett.
a OG). Quale organo della giustizia amministrativa, il Tribunale federale esamina d'ufficio l'applicazione del diritto federale, senza essere vincolato dai considerandi della decisione impugnata o dai motivi invocati dalle parti.
L'insorgente può inoltre censurare l'accertamento inesatto o incompleto dei fatti (art. 104 lett. b OG). Considerato comunque che nel caso concreto la decisione impugnata emana da un'autorità giudiziaria, l'accertamento dei fatti da essa operato vincola il Tribunale federale, salvo che questi risultino manifestamente inesatti o incompleti oppure siano stati accertati violando norme essenziali di procedura (art. 105 cpv. 2 OG). In simili casi, la possibilità di allegare fatti nuovi o di far valere nuovi mezzi di prova è alquanto ristretta (DTF 121 II 97 consid. 1c, 114 Ib 27 consid. 8b; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2a ed., Berna 1983, pag. 286 e seg.). Per giurisprudenza, sono ammesse soltanto quelle prove che l'istanza inferiore avrebbe dovuto prendere in considerazione d'ufficio e la cui mancata amministrazione costituisce una violazione di regole essenziali di procedura (DTF 121 II 97 consid. 1c con riferimenti).

3.- a) Il ricorrente sostiene in primo luogo che, vista la natura dei rimproveri mossigli dall'autorità di prime cure, questa avrebbe semmai dovuto avviare nei suoi confronti un procedimento disciplinare invece di pronunciare il suo licenziamento per ragioni amministrative.

b) Le critiche riferite al genere di procedura adottato dagli organi della Posta sono infondate. Il Tribunale federale ha già avuto occasione di chiarire che l'autorità amministrativa, applicando la legislazione sul personale della Confederazione, non è tenuta, nel caso di una lesione dei doveri professionali da parte del funzionario, ad avviare un procedimento disciplinare. Anche qualora dovesse registrare nel comportamento del dipendente, dal profilo soggettivo, una colpa, essa può legittimamente optare per l'apertura di una procedura di licenziamento amministrativo, purché non fondi la rescissione del rapporto di servizio sulla colpa rimproverata all'interessato, bensì sulla circostanza secondo cui quest'ultimo con il suo comportamento ha palesato caratteristiche che non lo rendono oggettivamente idoneo alle proprie funzioni (DTF 118 Ib 172 consid. 2b non pubblicato con numerosi rinvii giurisprudenziali e dottrinali). In questo senso il licenziamento amministrativo può avvenire indipendentemente dalla colpa del dipendente pubblico (Tomas Poledna, Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten - vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, in: ZBl 96/1995, pag. 52; Tobias Jaag, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund
und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen, in: ZBl 95/1994, pag. 463). D'altra parte occorre rilevare come lo stesso art. 55 cpv. 1 preveda la possibilità di procedere alla modifica o allo scioglimento del rapporto d'impiego per motivi gravi, "indipendentemente dal collocamento in posizione provvisoria o dal licenziamento da ordinarsi come misura disciplinare (art. 31 cpv. 1 n. 8 e 9 [OF])". Quanto appena affermato non è invalidato dalla circostanza secondo cui, dal profilo materiale, una distinzione tra licenziamento amministrativo e disciplinare può anche apparire discutibile o superflua, come sottolinea una parte della dottrina, in particolare quando la discussione si concentra essenzialmente, in entrambi i casi, sull'esistenza di motivi gravi che rendono non più esigibile la continuazione del rapporto di servizio (Poledna, op. cit. , pag. 64 e seg. ; Jaag, op.
cit. , pag. 464 e seg. ; Pierre Moor, Droit administratif, vol. III, Berna 1992, pag. 239 e seg. e 250 e seg.). Dal profilo formale, la distinzione tra i due citati istituti, può però avere importanza pratica, segnatamente qualora le due procedure non dovessero offrire i medesimi diritti di parte. Ciò non è comunque il caso per i dipendenti della Confederazione assoggettati alle regole dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927. Certo, il diritto federale prevede, con riferimento al diritto disciplinare, delle disposizioni di procedura più dettagliate (cfr. art.
da 30 a 34 OF e art. 27 e segg. RF 2). Questo non significa però che qualora l'autorità opti, come in concreto,

per un licenziamento amministrativo, non esistano nella normativa applicabile le basi per garantire una procedura equa e conforme alle esigenze di uno stato di diritto dal profilo delle disposizioni sulla competenza e del rispetto dei diritti di parte. Ne consegue che, a prescindere dall'effettiva qualifica giuridica dei rimproveri che sono stati nell'occasione rivolti all'insorgente, il fatto che la Posta abbia optato per l'avvio di una procedura di licenziamento amministrativo anziché disciplinare non dà ancora luogo ad una violazione del diritto federale.

4.- a) Il ricorrente lamenta altre irregolarità sul piano procedurale. Sostiene in particolare che, contrariamente a quanto disposto dall'art. 55 cpv. 3 OF, la decisione litigiosa non è stata preceduta dalla formale apertura di un'inchiesta amministrativa nei suoi confronti. Afferma che in questo modo sarebbero stati disattesi i suoi diritti di parte, garantiti dall'art. 9 Cost. e dall'art. 6 CEDU. Aggiunge poi che le persone che hanno pronunciato il suo licenziamento erano prevenute verso di lui, in quanto avevano già risolto di prendere una simile decisione ancor prima di conoscere la sua opinione in proposito. Sostiene quindi che le stesse avrebbero dovuto ricusarsi, in virtù di quanto previsto dall'art. 10 cpv. 1 lett. d PA.

b) Dette censure appaiono prive di fondamento e, in quanto tali, devono essere integralmente respinte.

aa) Avantutto occorre rammentare che, per prassi, il motivo generale di ricusa previsto dalla citata disposizione è adempiuto quando sussistono elementi che danno adito a dei sospetti per quanto riguarda l'imparzialità dell' autorità chiamata a decidere. A questo proposito va però detto che la semplice affermazione di parzialità basata sui sentimenti soggettivi di una parte non è sufficiente a fondare un dubbio legittimo in tal senso, dovendo la diffidenza nei confronti dell'autorità risultare oggettivamente da circostanze accertate o basarsi su fondati motivi atti a risvegliare il sospetto di partigianeria (DTF 111 Ia 259 consid. 3a, 97 I 91).

bb) Il Tribunale federale ha già avuto occasione di sottolineare che, per quanto attiene alle misure amministrative previste dall'art. 55 OF - diversamente dai casi in materia disciplinare (art. 32 OF combinato con l'art. 30 RF 2) -, la legge non prevede l'apertura formale di un procedimento, né stabilisce delle particolari regole di procedura (sentenza non pubblicata del 31 agosto 1994 in re P.
consid. 2b/aa). L'art. 55 cpv. 3 OF dispone unicamente che la modifica o lo scioglimento del rapporto d'impiego possono essere pronunciati "previa inchiesta e audizione del funzionario". Queste condizioni sono soddisfatte se prima di pronunciare il provvedimento l'autorità eleggente garantisce al funzionario interessato il diritto di essere sentito secondo le modalità previste dalla legge federale sulla procedura amministrativa (art. 86 RF 2; DTF 118 Ib 172 consid. 3 non pubblicato). Nel momento in cui detto organismo informa il dipendente dell'eventualità che nei suoi confronti vengano adottate delle misure amministrative ai sensi dell'art. 55 OF, esso - a differenza dalle istanze giudiziarie di ricorso che potrebbero essere chiamate in seguito a pronunciarsi sulla questione - non assume una posizione completamente neutrale e imparziale. L'autorità di prime cure deve da un lato assicurare al funzionario interessato un equo trattamento sul piano procedurale, e dall'altro tutelare il corretto funzionamento della pubblica amministrazione (cfr. DTF 108 Ib 419 consid. 2b). Il che la pone sovente a dover tutelare interessi contrapposti. In simili circostanze è inevitabile che quando l'autorità eleggente comunica al funzionario le
ragioni che potrebbero determinare il suo licenziamento, dandogli nel contempo modo di determinarsi sulle medesime, la stessa si sia già fatta un'idea, perlomeno di massima, circa la soluzione da adottare; in questo fatto la giurisprudenza non ravvisa però un motivo oggettivo di parzialità. Il Tribunale federale, giudicando altri casi che presentavano un'analoga contrapposizione d'interessi, si è sempre rifiutato di ammettere che ciò costituisse un motivo di ricusa per l'autorità amministrativa di prime cure (cfr. DTF 105 Ib 126 consid. 3). Diversa è invece la situazione laddove esistono degli elementi oggettivi per ritenere che l'autorità o il funzionario chiamati a decidere o ad istruire il procedimento abbiano un interesse personale all'esito della vertenza oppure si siano fatti guidare nel loro agire da ragioni che nulla hanno a che vedere con la problematica in discussione (sentenza non pubblicata del 31 agosto 1994 in re P. consid. 2b/aa).

c) Nel caso di specie, il 22 marzo 1999 la Direzione del gruppo Rete postale e vendita ha debitamente informato per scritto il ricorrente che nei suoi confronti era stato aperto un procedimento ai sensi dell'art. 55 OF per motivi gravi, indicando inoltre chiaramente quali fossero le ragioni che l'avevano indotta ad annunciargli la prospettiva di un licenziamento amministrativo. Si deve poi aggiungere che all'interessato è stata data facoltà

di esprimersi al riguardo, cosa di cui questi ha fatto prontamente uso con lo scritto del 9 aprile 1999. Da questo punto di vista non si può dunque affermare che il diritto di essere sentito dell'insorgente sia stato nell'occasione disatteso, dal momento che egli ha avuto modo di determinarsi sul problema con piena cognizione di causa. Inoltre, in linea con la prassi sopra esposta, il semplice fatto che la Direzione del gruppo Rete postale e vendita fosse orientata a pronunciare il licenziamento dell'insorgente ancor prima di prendere conoscenza delle sue osservazioni in proposito, non permette ancora di affermare che i membri della stessa si trovavano in una situazione tale da doversi ricusare in virtù di quanto sancito dall'art. 10 cpv. 1 lett. d PA.
D'altra parte va detto che il ricorrente non è mai stato in grado di addurre prove oggettive in grado di dimostrare che detto organo direttivo abbia proceduto nei suoi confronti per motivi di inimicizia personale o sulla base di motivi del tutto pretestuosi ed estranei alla natura della vertenza, né tantomeno una simile circostanza può essere desunta dalle risultanze degli atti. Per il che, visto tutto quanto precede, non può essere riscontrata nessuna irregolarità formale nel procedimento che ha portato al suo licenziamento e che i diritti di parte di quest'ultimo sono stati di massima rispettati. Da questo punto di vista devono quindi pure essere disattesi gli argomenti sollevati dall'insorgente in merito alla pretesa violazione delle garanzie procedurali scaturenti dall'art. 6 CEDU. In effetti, indipendentemente dalla questione di sapere se detta norma convenzionale sia applicabile o no alla presente vertenza in materia di scioglimento del rapporto di servizio di un pubblico funzionario, va detto che essa non conferisce all'insorgente maggiori diritti di quelli che già gli derivano dall'ordinamento interno, i quali, come sopra esposto, non risultano essere stati lesi nel caso concreto.

5.- a) Per quanto attiene al merito della lite, il ricorrente denuncia l'assenza di un valido motivo atto a giustificare lo scioglimento del rapporto d'impiego. Afferma che il suo licenziamento sarebbe da ricondurre essenzialmente al fatto che egli non ha dato seguito all'ordine di presentarsi al lavoro il 15 febbraio 1999 presso la sede postale di Lugano 1. Sennonché, in mancanza del suo assenso a lasciare gli uffici di Chiasso 1, presso i quali era stato nominato, il trasferimento a Lugano poteva entrare in linea di conto soltanto per motivi di servizio o per ragioni di ordine economico, e comunque previa intimazione di una decisione impugnabile, così come previsto dagli art. 9 OF e 8 RF 2. A questo proposito sostiene che nessuna di queste condizioni sarebbe stata nel caso concreto ossequiata.
Afferma infatti che tale trasferimento era motivato da ragioni mediche, del tutto estranee alla legge, e che in ogni caso non gli è mai stata notificata nessuna decisione in tal senso. In queste circostanze, egli non era affatto tenuto a dar seguito ad un simile ordine.

b) Lo scioglimento o la modifica del rapporto d'impiego per motivi gravi, giusta l'art. 55 OF, non costituisce una misura disciplinare, bensì amministrativa. L' istituto giuridico in parola mira a permettere l'interruzione o la modifica del rapporto d'impiego prima della fine del periodo amministrativo qualora non si possa in buona fede esigere dall'autorità eleggente la continuazione dello stesso, senza che via sia il rischio di pregiudicare seriamente il buon funzionamento dell'amministrazione, la sua immagine, nonché la fiducia che i cittadini ripongono in essa e nei suoi agenti (Jaag, op. cit. , pag. 464; Moor, op.
cit. , pag. 250). L'autorità eleggente dispone di un margine di apprezzamento piuttosto ristretto per ordinare una misura ai sensi dell'art. 55 OF, in confronto ai casi in cui essa decide di non procedere alla rielezione del funzionario.
In effetti lo scioglimento o la modifica del rapporto d'impiego giusta la citata disposizione possono essere decretati soltanto quando sussistono delle ragioni particolarmente serie e vi è una situazione di urgenza, nel senso che non può essere attesa la fine del periodo amministrativo in corso per agire (Peter Hänni, La fin des rapports de service en droit public, in RDAF 1995 n. 5/6, pag. 422).
L'autorità deve tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto e in particolare della funzione esercitata dall'agente nonché delle sue responsabilità professionali.
Benché limitati, i motivi che possono dare luogo a un provvedimento fondato sull'art. 55 OF sono comunque molteplici.
La clausola generale prevista alla fine del cpv. 2 di detta norma permette infatti di adottare una misura per ragioni imputabili sia al funzionario stesso che a terzi e, non essendo una misura disciplinare, non presuppone l'esistenza di una colpa o una violazione dei doveri di servizio (Poledna, op. cit. , pag. 52).

c) aa) Giusta l'art. 9 OF, un funzionario può essere trasferito soltanto qualora ragioni di servizio o l'impiego più

razionale del personale lo esigano. Diversamente a quanto sostenuto nel ricorso, non si può a priori escludere che tra le ragioni di servizio previste dalla citata disposizione non possano rientrare anche delle questioni di ordine medico concernenti il dipendente. Ciò è ad esempio il caso allorquando, come in concreto, i problemi di salute lamentati dal funzionario sono strettamente connessi all'ambiente di lavoro nel quale egli opera e impongono un suo spostamento. Da questo punto di vista non è dunque corretto affermare che l'offerta fatta al ricorrente di riprendere il servizio presso una sede diversa da quella presso la quale questi era stato nominato fosse illegale per il solo fatto che all'origine della stessa vi era una problematica di tipo medico concernente il dipendente stesso.

bb) L'art. 8 RF 2 specifica però che il trasferimento dev'essere annunciato al funzionario con sufficiente anticipo e dev'essere oggetto di una decisione nel caso in cui quest'ultimo non fosse d'accordo con una simile soluzione.
Nella fattispecie concreta, sia il prospettato trasferimento a Mendrisio che quello a Lugano, dovevano permettere al ricorrente di riprendere ad esercitare, alle medesime condizioni salariali, la propria funzione originale in un contesto lavorativo più disteso e soprattutto lontano da quei fattori di disturbo che a Chiasso avevano influito negativamente sul suo stato di salute. La misura era dunque, tra le altre cose, volta a tutelare la persona dell'insorgente. Malgrado ciò, A._____ si è costantemente opposto ad ogni proposta di questo genere, senza per il vero addurre nessuna valida giustificazione. Tenuto conto del rigido atteggiamento assunto dal ricorrente di fronte alle offerte che gli erano state sottoposte, v'è da chiedersi sino a che punto la Posta fosse veramente tenuta a notificargli una formale decisione di trasferimento a Lugano.
La questione non merita di essere approfondita in questa sede dal momento che, contrariamente a quanto sostenuto nel gravame, i motivi che hanno indotto la Direzione della Rete postale e vendita a pronunciare il licenziamento di A._____ si fondano non tanto sulla sua mancata comparizione presso gli uffici di Lugano 1, quanto piuttosto su di una valutazione complessiva del comportamento tenuto da quest'ultimo nel corso dell'intera vicenda.

In effetti, se da un lato è senz'altro vero che la mancata ripresa del lavoro a Lugano ha determinato l'avvio della procedura di licenziamento in esame, dall'altro si deve comunque riconoscere che i motivi presi in considerazione dall'autorità di prime cure per giustificare tale provvedimento tengono principalmente conto dell'assoluta e ingiustificata intransigenza dimostrata dal ricorrente a trovare, d'intesa con il proprio datore di lavoro, una soluzione in grado di risolvere la situazione che si era venuta a creare. In questo senso la misura litigiosa risulta pienamente giustificata e rispettosa del principio di proporzionalità.
Come rilevato anche dalle precedenti istanze di giudizio, l'inaccettabile comportamento assunto da A._____ ha avuto la conseguenza di compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia che legava quest'ultimo alla Posta Svizzera. Già si è detto in precedenza infatti di come a partire dal mese di giugno del 1998 il Servizio medico della Confederazione avesse accertato la sua piena capacità lavorativa al di fuori della sede di Chiasso: in simili circostanze, non vi era nessuna ragione che autorizzava il ricorrente a rimanere lontano dal lavoro nell' attesa che fosse evasa la denuncia per mobbing da lui inoltrata.
I suoi doveri di dipendente gli imponevano semmai di collaborare attivamente con gli organi della Posta affinché fosse trovata una soluzione in grado di permettergli la ripresa del servizio in una funzione equivalente a quelle esercitata in precedenza. Fatto questo che però non si è mai verificato, avendo il ricorrente sistematicamente opposto il proprio ostinato rifiuto ad ogni ragionevole proposta in tal senso formulata dal datore di lavoro. Se a tutto quanto sin qui esposto si aggiunge il fatto che nel corso del 1997 l'insorgente era già stato al centro di un procedimento disciplinare sfociato poi in una multa a suo carico, si deve concludere che è senza incorrere in una violazione del diritto federale che la Commissione federale di ricorso in materia di personale federale ha ammesso l'esistenza nel caso concreto delle condizioni per lo scioglimento immediato del rapporto d'impiego sulla base dell' art. 55 OF. Visto il lungo perdurare della situazione, la corretta tutela degli interessi della Posta imponevano a quest'ultima di agire senza perdere altro tempo. Per il che, anche da questo punto di vista, la decisione impugnata deve essere confermata.

6.- a) L'insorgente afferma di non avere mai accettato le proposte di riprendere il lavoro formulate dagli organi della Posta per il fatto che egli era venuto a trovarsi in una situazione per la quale l'espletamento della propria attività non era più possibile a causa dell'azione di mobbing alla quale era sottoposto. Sostiene che al fine di

dimostrare tale fatto egli aveva quindi chiesto alla precedente autorità di giudizio di procedere all'allestimento di una perizia e di assumere determinati testi. Cosa questa che non è stata fatta, ragione per la quale egli lamenta ora una violazione del suo diritto di essere sentito.

b) Per costante giurisprudenza il diritto di essere sentito - dedotto dall'art. 29 cpv. 2 Cost. e sul cui rispetto il Tribunale federale si pronuncia con piena cognizione (DTF 121 I 54 consid. 2 con rinvii) - comprende varie facoltà, tra cui quella di fornire prove su fatti rilevanti per il giudizio, di partecipare alla loro assunzione, di prenderne conoscenza e di determinarsi in proposito.
Di massima l'autorità deve quindi assumere le prove offerte tempestivamente e nelle forme previste dal diritto processuale (DTF 119 Ib 492 consid. 5b/bb e riferimenti).
Essa può tuttavia rinunciarvi, qualora sia pervenuta ad un convincimento sui fatti rilevanti già in base alle prove assunte, o ritenga, procedendo in maniera non arbitraria ad un apprezzamento anticipato delle prove offerte, che le stesse non porterebbero nuovi chiarimenti (DTF 122 V 157 consid. 1d, 119 Ib 492 consid. 5b/bb e rinvii). Se intende rifiutare le prove offerte, l'autorità deve di principio spiegare i motivi per cui esse risultano inidonee o superflue (sentenza del 21 dicembre 1992, pubblicata parzialmente in: ZBl 94/1993 pag. 316, consid. 2; sentenza del 19 settembre 1989, pubblicata parzialmente in: RDAT 1990 n. 43 consid. 3b).

c) La censura è infondata. In primo luogo va rilevato che, contrariamente a quanto continua a sostenere il ricorrente, i vertici della Posta non hanno affatto trascurato la sua denuncia di mobbing, ma si sono preoccupati di svolgere degli accertamenti in merito alla fondatezza della stessa. Tant'è vero che il 24 marzo 1999 la Rete postale e vendita ha allestito un circostanziato rapporto in proposito.
A prescindere da ciò, va comunque detto che la questione in parola non è determinante per l'esito della presente vertenza. In effetti, come giustamente rilevato dalla precedente autorità di giudizio, alla base del licenziamento litigioso non vi sono delle inadempienze del ricorrente conseguenti alle pretese pratiche di mobbing che, a dire di quest'ultimo, erano state messe in pratica dai colleghi e dai superiori dell'ufficio di Chiasso 1. Come già esposto al precedente considerando n. 5, il licenziamento del ricorrente è stato determinato dal suo comportamento complessivo, per il quale egli non può addurre nessuna valida giustificazione che si ricolleghi alle pretese pressioni che gli erano state fatte sul posto di lavoro. Da questo punto di vista, si può dunque considerare che è senza incorrere nella violazione del diritto di essere sentito del ricorrente che la Commissione federale di ricorso in materia di personale federale si è rifiutata di assumere le prove offerte da quest'ultimo (perizia e audizione del medico curante B._____) nell'intento di dimostrare la veridicità della denuncia di mobbing da lui formulata.

7.- a) Stante quanto precede, il ricorso, infondato, dev'essere respinto.

b) Visto l'esito del gravame, la tassa di giustizia va posta a carico del ricorrente (art. 156 cpv. 1, 153 e 153a OG; in merito alle spese processuali nelle cause in materia di funzionari o impiegati federali cfr. DTF 121 II 207 consid. 6). Non si assegnano ripetibili ad autorità vincenti (art. 159 cpv. 2 OG).

Per questi motivi

il Tribunale federale

pronuncia :

1. Il ricorso è respinto.

2. La tassa di giustizia di fr. 3000.– è posta a carico del ricorrente. Non si assegnano ripetibili per la sede federale.

3. Comunicazione al patrocinatore del ricorrente, alla Commissione federale di ricorso in materia di personale federale e alla Direzione generale della Posta Svizzera.
Losanna, 23 marzo 2001 MDE

In nome della II Corte di diritto pubblico
del TRIBUNALE FEDERALE SVIZZERO:
Il Presidente,

Il Cancelliere,