Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Corte I
A-2703/2009
{T 0/2}

Sentenza del 26 agosto 2009

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio), Markus Metz, André Moser,
cancelliere Marco Savoldelli.

Parti

X._____,
patrocinato dall'avv. Rosemarie Weibel,
casella postale 6262, 6901 Lugano,
ricorrente,

contro

Comando regione guardie di confine (...),
prima istanza,

Direzione generale delle dogane,
Monbijoustrasse 40, 3003 Berna,
autorità inferiore.

Oggetto

Risoluzione del rapporto di lavoro.

Fatti:

A.
X._____ lavora per l'Amministrazione federale delle dogane (AFD) dal 1986. Dopo aver assolto la formazione di base quale guardia di confine, egli è stato attivo presso diversi valichi doganali (...) quindi, a partire dal dicembre 2001 (...), in qualità di capogruppo.

B.
Nel mese di ottobre 2006 il Comando regione guardie di confine (...) ha comunicato a X._____ che, a seguito del programma di riorganizzazione (...), dal 1. gennaio 2007 egli sarebbe stato nuovamente impiegato quale guardia di confine (...).

C.
Nel corso di un colloquio con il comandante della regione guardie di confine (...), in data 2 novembre 2006 X._____ ha comunicato al suo superiore di soffrire oramai da tempo di problemi circolatori dovuti all'esposizione al freddo. Il 6 novembre successivo, tali problemi sono stati confermati dal medico curante. Quest'ultimo gli ha rilasciato un certificato nel quale attesta la necessità di dispensarlo da lavori svolti all'esterno, ritenendolo per contro abile al 100% per impieghi all'interno di uffici del tipo di quello svolto nei 5 anni precedenti. Il 30 gennaio 2007, X._____ ha inviato al “Centro HR” di (...) un rapporto medico redatto da uno specialista e chiesto nel contempo, dati i suoi problemi di salute, di venire attribuito a un'altra unità organizzativa da quella scelta dal Comando regione guardie di confine (...).

D.
X._____ è stato quindi sottoposto ad accertamenti medici da parte del “MedicalService”. Nel suo rapporto del 13 marzo 2007, quest'ultimo ha sostanzialmente confermato i problemi di salute evidenziati dal medico curante e dallo specialista precedentemente consultati.

E.
Il 22 marzo 2007, il “Centro HR” di (...) ha informato il Comando regione guardie di confine (...) e (...) circa l'esito degli accertamenti citati. Il 27 aprile 2007 il Comando regione guardie di confine (...) ha pure informato X._____ che, sulla base della situazione riscontrata, il trasferimento da lui richiesto (...) non risultava possibile.

F.
Dopo un colloquio tra le parti, il Comando regione guardie di confine (...) ha chiesto alla “sezione esercizio” dell'AFD di chiarire le possibilità d'impiego di X._____ nell'ambito del servizio civile del (...) circondario. Esso ha pure comunicato a X._____ e a (...) la possibilità di effettuare delle prove durante i mesi di giugno-agosto 2007 con lo scopo di verificare quale attività potesse essere compatibile con lo stato di salute del dipendente.

G.
Il 29 maggio 2007 la “sezione esercizio” dell'AFD ha risposto al Comando regione guardie di confine (...) che, tenuto conto delle sue condizioni di salute e dei posti a disposizione a quel momento, non era possibile proporre a X._____ nessun posto di lavoro nel servizio civile. Egli è stato quindi informato delle prove d'impiego che il suo datore di lavoro era intenzionato a eseguire col sostegno del “MedicalService”.

H.
Su richiesta di X._____, che non riteneva adatte ai disturbi che accusava le prove propostegli, con certificato del 6 giugno 2007 il suo medico curante ha certificato la non idoneità del dipendente al servizio esterno quale guardia di confine né d'inverno né d'estate, definendolo per contro totalmente abile al lavoro per impieghi da svolgere all'interno di uffici. Su tali basi, X._____ si è rifiutato di procedere a dette prove.

I.
Eseguiti ulteriori accertamenti medici, colloqui e verifiche con esito negativo in merito al possibile impiego che X._____ avrebbe potuto svolgere, in data 8 settembre 2008 il Comando regione guardie di confine (...) ha manifestato al “Centro HR” di (...) l'intenzione di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. In questo senso, X._____ è stato informato con lettera consegnatagli brevi manu il 18 settembre 2008.

J.
Dopo aver consultato l'interessato, con decisione del 9 ottobre 2008 il Comando regione guardie di confine (...) (autorità di prima istanza) ha formalizzato la risoluzione del rapporto di lavoro per il 30 aprile 2009. Contro tale atto X._____ ha interposto opposizione il 4 novembre 2008.

K.
L'incarto è stato quindi trasmesso alla Direzione generale delle dogane (DGD) accompagnato dalla richiesta di conferma della decisione di scioglimento del rapporto di lavoro. Con decisione del 24 aprile 2009, la DGD (autorità inferiore) ha confermato la risoluzione del rapporto di lavoro per il 30 aprile 2009, togliendo l'effetto sospensivo ad un eventuale ricorso.

Dopo aver riassunto quanto sin lì accaduto, rimarcando non da ultimo il fatto che X._____ non aveva tempestivamente informato i suoi superiori dei problemi di salute di cui da tempo soffriva, l'autorità inferiore ha giustificato la disdetta con l'incapacità dello stesso ad effettuare i compiti convenuti nel contratto di lavoro, segnatamente a svolgere l'attività all'esterno che la professione di guardia di confine comporta. Essa ha altresì sottolineato l'impossibilità di trovare un impiego idoneo a X._____ in seno all'AFD e nel contempo considerato che il provvedimento preso vada giudicato siccome ragionevole e sostenibile, ritenuto pure che egli ha comunque diritto ad un versamento dell'ammontare di ca. fr. (...).

L.
La decisione della DGD è stata immediatamente impugnata con ricorso al Tribunale amministrativo federale, che qui concretamente ci occupa. Postulando sia in via supercautelare che cautelare la restituzione dell'effetto sospensivo, X._____ (ricorrente) contesta una sua inidoneità in quanto, a partire dal 2001, il lavoro contrattualmente convenuto sarebbe stato un lavoro all'interno. Egli rileva che il suo spostamento presso (...), dove dal 1. gennaio 2007 pure svolge un'attività d'ufficio, è avvenuto nell'ambito della riorganizzazione denominata (...), con l'esplicita promessa di essere occupato in un lavoro amministrativo. Nella denegata e contestata ipotesi che il lavoro convenuto dovesse invece essere quello nel servizio armato svolto all'esterno, il ricorrente denuncia il comportamento assunto dal suo datore di lavoro ritenendo che quest'ultimo non abbia affatto esaminato tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegarlo rispettivamente non abbia validamente sostanziato la posizione secondo cui, tenuto conto dei compiti che il Corpo guardie di confine è chiamato a svolgere e della necessaria organizzazione che ciò comporta, avrebbe invece adempiuto a tali obblighi. Il ricorrente censura infine la mancata creazione di un posto di lavoro ad personam quale concreta misura d'integrazione come pure il fatto che il datore di lavoro non abbia moti-

vato perché egli non sarebbe idoneo a posti per cui ha nel frattempo concorso in seno all'AFD e perché, nell'ambito dei concorsi svolti, gli siano stati preferiti altri candidati.

M.
Con ordinanza supercautelare del 28 aprile 2009, prendendo atto del ricorso, lo scrivente Tribunale ha restituito l'effetto sospensivo al gravame. Esso ha quindi assegnato un termine al Comando regione guardie di confine (...) e all'autorità inferiore per esprimersi in merito alla richiesta di restituzione dell'effetto sospensivo formulata in via cautelare.

N.
Preso atto delle sue osservazioni, con ordinanza del 12 maggio 2009 il Tribunale amministrativo federale ha richiesto all'autorità inferiore la trasmissione dell'incarto completo. Quest'ultimo gli è stato trasmesso il 18 maggio successivo.

O.
Con decisione incidentale del 19 maggio 2009 lo scrivente Tribunale ha accolto la domanda di restituzione dell'effetto sospensivo al ricorso.

P.
Con atto del 26 giugno 2009 rispettivamente del 29 giugno 2009 il Comando regione guardie di confine (...) e la DGD hanno preso posizione in merito al ricorso. Confermando quanto esposto nella decisione impugnata, essi domandano che lo stesso venga respinto.

Q.
Il 27 luglio 2007, il ricorrente ha presentato nuove osservazioni con cui ribadisce in sostanza quanto già espresso nelle precedenti comparse scritte.

Ulteriori fatti e argomentazioni verranno ripresi, per quanto necessario, più oltre.

Diritto:

1.

1.1 La decisione impugnata è stata emessa dalla DGD in virtù dell'art. 14 cpv. 2 rispettivamente dell'art. 35 cpv. 1 della legge federale del 24

marzo 2000 sul personale federale (LPers; 172.220.1) e dell'art. 110 lett. b dell'ordinanza federale del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3). Il Tribunale amministrativo federale è competente a statuire sul ricorso interposto contro tale decisione in virtù degli art. 1, 31 segg. della legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF; RS 173.32) in relazione con l'art. 36 cpv. 1 LPers.

1.2 Fatta eccezione per quanto direttamente prescritto dalla LTAF come pure da normative speciali (art. 37 LTAF, art. 2 e art. 4 della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa [PA; RS 172.021]), la procedura soggiace alla PA.

1.3 Come già constatato con decisione incidentale del 19 maggio 2009, in quanto destinatario della decisione impugnata, che conferma la decisione del 9 ottobre 2008 del Comando regione guardie di confine (...), il ricorrente ha senz'altro qualità per ricorrere (art. 48 cpv. 1 PA).

1.4 Essendo la decisione della DGD stata impugnata con atto tempestivo (art. 22 segg. PA, art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA), il ricorso è ricevibile in ordine e dev'essere esaminato nel merito.

2.
Con ricorso al Tribunale amministrativo federale, possono essere invocati la violazione del diritto federale, l’accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti e l’inadeguatezza (art. 49 PA). Ciò non di meno, se la decisione impugnata concerne la valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato o la responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa, esso opera con una certa prudenza. In caso di dubbio, in simili fattispecie non si scosta infatti dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (decisioni del Tribunale amministrativo federale A-880/2009 del 16 giugno 2009, consid. 2; A-1781/2006 del 15 agosto 2007, consid. 1.4; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basilea 2008, no. 2.160).

3.

3.1 Un rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti (art. 12 cpv. 1 LPers). I motivi che permettono al datore di lavoro una disdetta ordinaria sono elencati esaustivamente dalla legge (art. 12 cpv. 6 LPers). L'impiegato che ha preso conoscenza della disdetta da parte del suo datore di lavoro ha 30 giorni di tempo per contestarla rendendo plausibile, in forma scritta, uno dei motivi di nullità indicati nella LPers (art. 14 cpv. 1 LPers). Se entro 30 giorni dalla ricezione della lettera con cui l'impiegato fa valere la nullità della disdetta, il datore di lavoro non chiede all'autorità di ricorso di confermare la validità della stessa, quest'ultima è nulla e l'impiegato ritrova il suo precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile (art. 14 cpv. 2 LPers).

3.2 Tra i motivi che giustificano una disdetta del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro vi sono l'incapacità o l'inattitudine a svolgere l'attività convenuta nel contratto stesso (art. 12 cpv. 6 lett. c LPers). L'incapacità o l'inattitudine dell'impiegato sono motivi di disdetta oggettivi, legati alla sua persona ed al compito da lui svolto (decisione della Commissione federale di ricorso in materia di personale federale [CRP] 2006-012 del 20 settembre 2006, consid. 4c). Un impiegato è incapace o inadatto ai sensi dell'art. 12 cpv. 6 lett. c LPers, quando non può assolvere o può assolvere solo in maniera insufficiente ai doveri pattuiti. Chiari indizi in tal senso sono ad esempio problemi di salute, insufficienti conoscenze o capacità intellettive, insufficiente capacità d'integrazione (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berna 2005, no. 202).

3.3 In via generale, l'incapacità o l'inadeguatezza nella forma sopra descritta non possono essere riconosciute con facilità o leggerezza. In base al principio della proporzionalità, ancorato all'art. 5 cpv. 2 della Costituzione federale Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost, RS 101), segue pure che in caso di malattia può essere conclusa l'inadeguatezza di una persona, solo quando il suo stato di salute resta tale piuttosto a lungo rispettivamente quando è prevedibile che in un termine ragionevole non vi potrà essere miglioramento (DTAF 2007/34, consid. 7.2; decisione della CRP 2006-012 del 20 settembre 2006, consid. 4b).

3.4 Giusta l'art. 19 cpv. 1 LPers, benché nella LPers non sia ancorata nessuna garanzia del posto di lavoro, sempre nell'ottica del rispetto

del principio della proporzionalità, prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato interessato, il datore di lavoro deve esaminare tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegarlo (DTAF 2007/34, consid. 7.2; PETER HÄNNI, Personalrecht des Bundes, in: Heinrich Koller/Georg Müller/René Rhinow/Ulrich Zimmerli [curatori], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. I/2, 2. edizione, Basilea 2004, no. 112; ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in: Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 pag. 549 segg., 566).

3.5 Gli obblighi che incombono al datore di lavoro sono accompagnati da un dovere di collaborazione dell'impiegato medesimo. Quest'ultimo è tenuto a valutare attentamente tutte le proposte che il datore di lavoro gli sottopone e ad agevolarlo nella ricerca di una soluzione soddisfacente (decisione della CRP 2005-019 del 7 dicembre 2005, consid. 5, confermata dal Tribunale federale con decisione 2A.62/2006 del 27 giugno 2006).

4.

4.1 Nel caso in esame, preso atto dell'opposizione interposta dal qui ricorrente contro la decisione del 9 ottobre 2008 con cui gli veniva comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro (art. 14 cpv. 1 LPers), con atto del 19 novembre successivo il Comando regione guardie di confine (...) ha correttamente adito la DGD, postulando la conferma della validità della disdetta impartita (art. 14 cpv. 2 LPers). Il 24 aprile 2009, la DGD ha quindi confermato il provvedimento preso dal Comando regione guardie di confine (...) di risolvere il rapporto di lavoro con il ricorrente per il 30 aprile 2009. Nella sua decisione, essa ha giustificato la disdetta recapitata al ricorrente con l'incapacità dello stesso ad effettuare i compiti convenuti nel contratto di lavoro, segnatamente a svolgere l'attività all'esterno che la professione di guardia di confine comporta (art. 12 cpv. 6 lett. c LPers). Sottolineando l'impossibilità di trovare un impiego idoneo al ricorrente in seno all'AFD, l'autorità inferiore ha quindi ritenuto che detto provvedimento debba essere giudicato ragionevole e sostenibile rispettivamente proporzionale.

4.2 Impugnando la decisione della DGD davanti allo scrivente Tribunale, il ricorrente contesta una sua inidoneità in quanto, a partire dal 2001, il lavoro contrattualmente convenuto sarebbe stato un lavoro all'interno. Egli rileva che il suo spostamento presso (...), dove dal 1.

gennaio 2007 pure svolge un'attività d'ufficio, è avvenuto nell'ambito della riorganizzazione denominata (...), con l'esplicita promessa di essere occupato in un lavoro amministrativo (successiva consid. 5). Nella denegata e contestata ipotesi che il lavoro convenuto dovesse invece essere quello nel servizio armato svolto all'esterno, il ricorrente denuncia il comportamento assunto dal suo datore di lavoro ritenendo che quest'ultimo non abbia affatto esaminato tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegarlo rispettivamente non abbia validamente sostanziato la posizione secondo cui, tenuto conto dei compiti che il Corpo guardie di confine è chiamato a svolgere e della necessaria organizzazione che ciò comporta, avrebbe invece adempiuto a tali obblighi (successiva consid. 6). Il ricorrente censura infine la mancata creazione di un posto di lavoro ad personam sulla base dell'art. 11a OPers (successiva consid. 7) come pure il fatto che il datore di lavoro non abbia concretamente motivato perché egli non sarebbe idoneo a posti per cui ha nel frattempo concorso in seno all'AFD e perché, nell'ambito dei concorsi svolti, gli siano stati preferiti altri candidati (consid. 8).

5.

5.1 Come correttamente rilevato anche dal Comando regione guardie di confine (...) nella sua risposta, nella fattispecie, l'attività convenuta ai sensi dell'art. 12 cpv. 6 lett. c LPers, sulla base della quale deve essere valutata anche l'incapacità rispettivamente l'inattitudine del ricorrente secondo la stessa norma è quella di guardia di confine, ovvero di un membro di una formazione armata e in uniforme con competenze specifiche, tra cui quelle di intercettazione, perquisizione e messa in stato di fermo (art. 91 cpv. 2 e art. 100 segg. della legge federale del 18 marzo 2005 sulle dogane [LD; RS 631.0]; HEINZ SCHNEIDER/RODOLFO CONTIN, Aufgaben und Funktionsweise des Grenzwachtkorps heute und unter Schengen, in: Christine Kaddous/Monique Jametti Glauser [curatrici], Bilaterale Abkommen II Schweiz-EU und andere neue Abkommen, Basilea/Bruxelles 2006, pag. 281 segg.; HANS WIPRÄCHTIGER, in: Martin Kocher/Diego Clavadetscher [curatori], Zollgesetz-Handkommentar, Berna 2009, ad art. 100 segg.).

5.2 Il contratto (doc. 1.6.1 del dossier personale) da lui sottoscritto il 23 novembre 2006 a seguito della riorganizzazione (...), che però è intervenuta prima della comunicazione dei disturbi di cui soffriva ai suoi superiori e quindi non può essere considerata quale causa della

disdetta data al ricorrente (cfr. comunicazione del trasferimento doc. 1.2.2 del dossier personale e certificato medico doc. 1), lo designava infatti come tale attribuendolo a (...).

5.3 Contrariamente a quanto da lui sostenuto in sede di ricorso, dagli atti non emerge invece affatto che la sua attività avrebbe dovuto comportare lo svolgimento di mansioni di carattere esclusivamente amministrativo. Benché il ricorrente sostenga di aver ricevuto assicurazioni in tal senso, anche da essi risulta piuttosto che i compiti particolari attribuitigli nell'ambito del traffico turistico avevano e hanno carattere puramente transitorio rispettivamente temporaneo. Questi compiti gli sono infatti stati attribuiti unicamente nell'attesa che le ripercussioni sull'attività lavorativa dei disturbi denunciati dal ricorrente successivamente alla decisione di spostarlo a (...) potessero venire chiarite (cfr. doc. 49-50, sottoscritti dal ricorrente medesimo). In conformità dell'art. 8 LPers rispettivamente l'art. 25 OPers è quindi il contratto di lavoro sottoscritto dalle parti ad essere determinante (HÄNNI, op. cit., no. 52; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., pag. 556 segg.).

5.4 Sulla base di quanto precede, anche la conclusione tratta dalla DGD secondo cui la disdetta recapitata al ricorrente sarebbe motivata dall'incapacità dello stesso ad effettuare i compiti convenuti nel contratto di lavoro, segnatamente a svolgere l'attività di servizio armato all'esterno che la professione di guardia di confine comporta, è giustificata. La conclusione della DGD si fonda per altro sul risultato di esami approfonditi eseguiti sia dai medici curanti del ricorrente, sia dal “MedicalService”, da cui emerge in modo concorde che non vi sono margini di miglioramento dello stato di salute del ricorrente né a breve né a lungo termine (DTAF 2007/34, consid. 7.2; decisione della CRP 2006-012 del 20 settembre 2006, consid. 4b).

6.

6.1 Sempre contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, il suo datore di lavoro non è venuto meno neppure agli obblighi che l'art. 19 cpv. 1 LPers gli imponeva. Risulta infatti dall'incarto che – dopo la non certo tempestiva comunicazione in merito ai problemi di salute che lo affliggevano ai suoi superiori e l'esecuzione di esami approfonditi – la posizione professionale del ricorrente è stata discussa in occasione di più incontri con il diretto interessato (in particolare, quelli del 2 maggio e del 9 novembre 2007) e che, durante rispettivamente dopo ogni col-

loquio, il Comando regione guardie di confine (...) si è concretamente attivato al fine di sbloccare la situazione.

6.2 Esso ha quindi agito su più fronti, sia per capire se vi fossero ancora delle attività da lui esercitabili nell'ambito del servizio armato, sia per verificare le possibilità di impiego del ricorrente nel servizio civile dell'AFD, mettendo in atto quanto ragionevolmente esigibile per continuare ad impiegarlo. In tale ottica, il Comando regione guardie di confine (...) ha proposto al ricorrente di effettuare delle prove d'impiego sempre in seno al Corpo delle guardie di confine e, parallelamente, si è pure rivolto alla “sezione esercizio” della Direzione delle dogane di (...): una prima volta il 25 maggio 2007 (doc. 12, 14) poi, ad un anno di distanza ed in modo più puntuale, il 28 luglio 2008 (doc. 23).

6.3 Poco adeguato alla situazione, è stato semmai il comportamento del ricorrente. Rendendo parzialmente vani gli sforzi messi in atto dal suo datore di lavoro, egli ha infatti più volte rifiutato di eseguire dette prove, insistendo unicamente per l'ottenimento di un posto in ufficio, all'interno del Corpo stesso o nel servizio civile (cfr. ad esempio doc. 19). Benché comprensibilmente temesse per la sua salute e l'esperienza personale lo facesse essere pessimista, avrebbe dovuto valutare le offerte propostegli con maggiore attenzione, evitando di rifiutarle a priori. Comunicando, sulla base dell'avviso del suo medico di famiglia, la sua indisponibilità ad eseguire dei tentativi mirati, il ricorrente ha invece peggiorato una situazione già delicata, precludendo quella che anche il “MedicalService” (cfr. doc. 13) aveva ritenuto l'unica via percorribile per permettere ai suoi superiori di comprendere, sulla base di puntuali resoconti da lui stesso forniti, i reali limiti di una sua occupazione futura in seno al Corpo delle guardie di confine.

6.4 Di carattere temporaneo, accompagnati dai necessari supporti (scarpe con suola molle) ed espressamente previsti in una stagione con temperature relativamente costanti, tali tentativi d'impiego erano stati pianificati con scrupolo (cfr. doc. 15) e avrebbero dovuto essere considerati tutt'altro che irragionevoli. Unitamente alle richieste formulate alla “sezione esercizio” della Direzione delle dogane di (...), costituivano un concreto strumento per ovviare al problema presentatosi, che sarebbe spettato al ricorrente di adeguatamente valorizzare (decisione della CRP 2005-019 del 7 dicembre 2005, consid. 5, confermata dal Tribunale federale con decisione 2A.62/2006 del 27 giugno 2006).

6.5 Anche su questo punto, il ricorso è pertanto infondato. La misura presa nei confronti del ricorrente non è infatti né contraria all'art. 19 cpv. 1 LPers rispettivamente il risultato di un abuso del potere di apprezzamento che tale norma concede, né – per quanto verificabile in quest'ottica, dato che la decisione presa è giustificata pure dalla necessità da parte dell'AFD di assicurare una corretta esecuzione dei compiti a lei affidati (cfr. precedente consid. 2) – inadeguata.

7.
Il ricorso presentato non può per altro essere accolto neppure con riferimento all'art. 11a OPers.

Al riguardo, occorre infatti rilevare che, al pari dell'art. 19 cpv. 1 LPers, anche questa norma non fornisce nessuna garanzia del posto di lavoro, bensì unicamente una base legale per il ricorso – nell'ottica della protezione della personalità e della salute, nonché della salvaguardia della sicurezza del personale sul posto di lavoro (art. 4 cpv. 2 lett. g LPers) – a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare nel mondo del lavoro una persona impedita al lavoro a causa di una malattia o di un infortunio.

Ciò emerge chiaramente anche dal Foglio d'informazione del 19 marzo 2007 “I datori di lavoro e la 5. revisione AI” (scaricabile dal sito dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali [www.ufas.admin.ch]), citato dal ricorrente nelle sue osservazioni del 27 luglio 2009. Secondo tale scritto, nell'ambito della 5. revisione della legge federale del 19 giugno 1959 sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS 831.20), il legislatore ha infatti volontariamente rinunciato all'introduzione di misure cogenti, segnatamente di quote a favore di personale con limitazioni d'impiego.

8.
Infondato è infine anche il rimprovero secondo cui il datore di lavoro del ricorrente non avrebbe motivato a sufficienza perché egli non sarebbe idoneo a posti per i quali ha nel frattempo concorso presso l'AFD e perché gli siano stati preferiti altri candidati, violando così il suo diritto di essere sentito.

In effetti, oltre a non conferire affatto al dipendente un diritto ad un impiego (cfr. precedente consid. 3.4), l'art. 19 cpv. 1 LPers non gli garantisce neanche un trattamento privilegiato nell'ambito della messa a concorso di nuovi posti (anche se con specifico riferimento all'art. 104 OPers, applicabile in casi di ristrutturazioni, cfr. decisioni del Tribunale

amministrativo federale A-5455/2007 dell'11 giugno 2008, consid. 5.4, confermata con decisione del Tribunale federale 1C_318/2008 dell'11 maggio 2009; A-2737/2007 del 25 settembre 2007, consid. 4.3).

Dalle menzionate decisioni emerge per altro pure che la valutazione dell'idoneità di una persona in relazione ad un posto vacante rientra nell'ampio potere di apprezzamento riconosciuto al (potenziale) datore di lavoro, per cui lo scrivente Tribunale vi si distanzia unicamente nel caso risulti basare su elementi manifestamente insostenibili (cfr. al riguardo precedente consid. 2). Così comunque non è nella fattispecie. Né gli allegati inoltrati dal ricorrente né gli ulteriori documenti componenti l'incarto contengono infatti indicazioni in tal senso.

In conclusione, ancorché comprensibilmente difficile da accettare, la misura presa nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non può inoltre essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento conferito all'autorità inferiore né – per quanto verificabile anche in quest'ottica – inadeguata.

Il ricorso presentato contro la decisione del 24 aprile 2009 della DGD va pertanto respinto.

9.
In base all'art. 34 cpv. 2 LPers rispettivamente all'art. 7 cpv. 3 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), non vengono prelevate spese né assegnate ripetibili.

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.
Il ricorso è respinto.

2.
Non si prelevano spese processuali.

3.
Non vengono assegnate ripetibili.

4.
Comunicazione a:

- ricorrente (atto giudiziario)
- autorità di prima istanza (raccomandata)
- autorità inferiore (atto giudiziario)

Il presidente del collegio:	Il cancelliere:
Claudia Pasqualetto Péquignot	Marco Savoldelli

Rimedi giuridici:

Le decisioni del Tribunale amministrativo federale in ambito di rapporti di lavoro di diritto pubblico possono essere impugnate davanti al Tribunale federale entro trenta giorni dalla loro notificazione, a condizione che concernano controversie sulla parità tra i sessi oppure 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. 83 lett. g in relazione con l'art. 85 della legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale federale [LTF; RS 173.110]). 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: