



Corte I

A-1402/2014

Sentenza dell'8 aprile 2015

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio), Marie-Chantal May Canellas, Kathrin Dietrich, cancelliere Manuel Borla.

Parti

A. _____,
...,
patrocinato dall'avv. ...,
...,
ricorrente,

contro

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

Oggetto

Scioglimento del rapporto di lavoro.

Fatti:**A.**

Il signor A._____, nato il ..., è attivo presso il Corpo delle guardie di confine (Cgcf) dal Con effetto al 1° aprile 2004, egli ha assunto la funzione di capoposto con il grado di aiutante presso il posto guardie di confine (po gcf) X._____, in 18ª classe di stipendio. Dal 1° gennaio 2007, al termine del programma nazionale di riorganizzazione denominato "*Innova*", il signor A._____ è stato designato capoposto presso il po gcf B._____, in 21ª classe di stipendio.

B.

Nell'ambito dell'ottimizzazione dei processi e delle strutture organizzative della regione di confine IV (reg gcf IV) – necessitante la focalizzazione delle priorità nel sud del T._____, con adeguamenti strutturali – il Comando del Cgcf di Berna ha approvato con effetto dal 1° gennaio 2013 l'unificazione degli attuali po gcf B._____ e Ceresio comportante la creazione del nuovo po gcf L._____, rispettivamente del nuovo po gcf F._____.

C.

Le funzioni di capoposto e sostituto del capoposto delle due nuove unità organizzative sono poi state messe a concorso nel bollettino dei posti vacanti interni, al fine di garantire l'operatività secondo le nuove strutture a partire dal 1° gennaio 2013. Il bando per la funzione di capoposto dei posti di L._____ e F._____ è stato pubblicato nel bollettino n. 16/2012.

D.

In detto contesto, il signor A._____ si è candidato solo per la funzione di capoposto del nuovo po gcf L._____.

E.

Con bollettino informativo 22 giugno 2012, i collaboratori sono stati informati in merito alle persone nominate quali capiposto dei posti di L._____ e F._____. Il signor A._____, che non figurava tra le persone nominate, ne è stato informato personalmente sia durante il colloquio tenutosi il 6 giugno 2012 che con scritto del 21 giugno 2012.

F.

Dal 27 giugno 2012 il signor A._____ è stato assente dall'attività professionale per malattia.

G.

Il 20 luglio 2012 il Comandante della reg gcf IV (Comandante) ha chiesto al capo del Cgcf di autorizzare la garanzia dello stipendio, l'assunzione delle spese di trasporto e il mantenimento del grado di aiutante per il capoposto A._____, che non era stato preso in considerazione al momento della nomina. Tale richiesta è stata accolta sia dal capo del Cgcf che dal capo della divisione del personale dell'Amministrazione federale delle dogane (AFD).

H.

Il 24 luglio 2012 il Comando Regione guardie di confine IV (di seguito: Comando) ha poi comunicato al signor A._____ che lo stesso, nell'ambito dell'ottimizzazione della struttura organizzativa e dell'occupazione dei nuovi posti messi a concorso, non ha potuto essere nominato ad una funzione classificata in una classe di stipendio uguale o superiore rispetto a quella attuale (21^a classe di stipendio). Poiché l'attuale posto di capoposto po gcf B._____ sarebbe stato soppresso a partire dal 31 dicembre 2012 con l'entrata in funzione il 1° gennaio 2013 della nuova struttura organizzativa (po gcf L._____), l'autorità menzionata gli ha poi indicato di dover procedere all'adeguamento del suo rapporto di lavoro conformemente alla legislazione applicabile. In tale contesto, il predetto Comando ha proposto al signor A._____ due alternative: l'occupazione della funzione di sostituto capoposto (18^a classe di stipendio) presso il po gcf F._____ oppure presso il po gcf T._____ con, segnatamente, la concessione della garanzia dello stipendio per un determinato periodo.

I.

Il 25 ottobre 2012 – dopo vari scambi di scritti e aver concesso il diritto di essere sentito al signor A._____, il quale mai ha optato per una delle due opzioni a lui proposte – il Comando ha emanato una decisione di modifica del rapporto di lavoro nel contesto della predetta riorganizzazione, stabilendo che, a partire dal 1° febbraio 2013, il dipendente avrebbe occupato la funzione di sostituto capoposto classificata nella 18^a classe di stipendio presso il posto guardie F._____ con sede a Chiasso; lo stipendio versato nella precedente funzione gli era inoltre garantito per due anni, nonché il pagamento delle spese supplementari di trasporto per recarsi al nuovo posto di lavoro; infine il grado di aiutante era mantenuto.

J.

Avverso la predetta decisione, A._____ ha presentato ricorso con scritto

del 26 novembre 2012 dinanzi alla Direzione generale delle dogane (DGD), chiedendone l'annullamento.

Con decisione su ricorso del 16 aprile 2013, la DGD ha respinto il predetto gravame.

K.

Contro tale decisione, il signor A._____ ha quindi ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale con scritto del 21 maggio 2013.

L.

Con decisione del 4 novembre 2013, l'ufficio dell'assicurazione invalidità (ufficio AI) del Cantone T._____ ha riconosciuto un diritto ad una rendita AI intera a favore dell'interessato, a contare dal mese di giugno 2013.

M.

Con sentenza A-2878/2013 del 21 novembre 2013, il Tribunale amministrativo federale ha respinto il gravame del signor A._____, rilevando che la decisione impugnata non era contraria al diritto applicabile, non era frutto di una violazione del diritto di essere sentito del ricorrente, né tantomeno dei principi della buona fede, dell'uguaglianza di trattamento o del divieto dell'arbitrio come neppure di un abuso del potere dell'autorità inferiore. Essa è stata infine considerata rispettosa del principio di proporzionalità ed adeguata.

N.

Con scritto del 28 novembre 2013, il Comando (di seguito: autorità di prima istanza) ha comunicato all'interessato di voler sciogliere il rapporto di lavoro a causa del perdurare della totale incapacità lavorativa dovuta a malattia dal mese di giugno 2012. In proposito, l'autorità di prima istanza ha sottoposto al signor A._____ la sottoscrizione di un accordo concernente lo scioglimento del rapporto di lavoro, oppure lo scioglimento dello stesso mediante decisione.

O.

In data 6 febbraio 2014 le parti hanno quindi proceduto ad un incontro in occasione del quale il signor A._____ ha indicato di essere disponibile per una riqualifica professionale presso la Sezione Anti Frode doganale. Con decisione del 7 febbraio 2014, comunicata al signor A._____ il 12 febbraio seguente, il Direttore del circondario doganale ha però informato lo stesso di non potere dare seguito alla richiesta di riqualifica personale.

P.

Con decisione del 13 febbraio 2014, l'autorità di prima istanza ha disdetto il rapporto di lavoro con il signor A. _____ a causa dell'incapacità di effettuare il lavoro convenuto, per il 31 agosto 2014. Allo stesso tempo, essa ha stabilito che il diritto al pagamento dello stipendio terminava il 27 giugno 2014, mentre dal 28 giugno al 31 agosto 2014 l'interessato era considerato in congedo non pagato.

Q.

Con ricorso del 17 marzo 2014, A. _____ (di seguito: il ricorrente) ha impugnato la predetta decisione dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Protestando tasse, spese e ripetibili, in summa egli ha postulato l'annullamento della decisione impugnata e il rinvio dell'incanto all'autorità di prima istanza. Egli ha evidenziato in primo luogo la violazione del diritto federale segnatamente la mancanza dei presupposti a fondamento di una disdetta ordinaria del rapporto di lavoro per incapacità nell'effettuare il lavoro convenuto, nella misura in cui mancherebbe qualsiasi accertamento in proposito. Il ricorrente ha altresì rilevato la violazione del principio di proporzionalità, previsto dalla legislazione federale, nella misura in cui il datore di lavoro non *"abbia seriamente esaminato tutte le opportunità e le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad essere impiegato nella medesima funzione o 'in altri ambiti', nel rispetto delle limitazioni della sua capacità lavorativa"*. L'origine dell'incapacità lavorativa, la riduzione della stessa non sarebbero state approfondite, e nemmeno il *"case management aziendale"* sarebbe stato svolto conformemente alle direttive applicabili. Il ricorrente ha altresì allegato che la decisione sarebbe incompleta poiché non contemplerebbe alcunché in merito al versamento di un'indennità. Infine egli contesta il termine del 27 giugno 2014 quale termine per il pagamento dello stipendio nella misura in cui l'assenza dal posto di lavoro sarebbe stata determinata anche da infortunio e non solo dovuta da malattia.

R.

Con scritto del 26 maggio 2014 l'autorità inferiore ha chiesto la conferma della decisione impugnata, precisando in particolare che la totale incapacità lavorativa è causata da malattia.

S.

Invitato a trasmettere le proprie osservazioni finali, il ricorrente non vi ha dato seguito.

T.

Ulteriori fatti e argomentazioni verranno ripresi, per quanto necessari, nei considerandi in diritto del presente giudizio.

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

1.2.1 Nel valutare il diritto qui applicabile, vale il principio secondo cui sono determinanti le norme giuridiche valide al momento della realizzazione della fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. PIERMARCO ZEN-RUFFINEN, *Droit administratif, Partie générale et éléments de procédure*, 2^a ed. 2013, n. 169; MAX IMBODEN/RÉNÉ A. RHINOW, *Schweizerische Verwaltungsverwaltung*, vol. I: Allgemeiner Teil, 6^a ed. 1986, no. 15, pag. 95). Secondo la giurisprudenza dell'Alta corte, la legalità di un atto amministrativo dev'essere giudicata, di regola, in base al diritto vigente al momento dell'emanazione dello stesso (cfr. DTF 130 V 329 consid. 2.3; 125 II 591 consid. 5e/aa). Questo principio si basa principalmente sul concetto secondo il quale l'istituto del ricorso di diritto amministrativo tende in primo luogo al controllo della legalità della decisione querelata, motivo per cui eventuali modifiche delle disposizioni pertinenti intervenute durante la procedura di ricorso sono da considerarsi irrilevanti (cfr. MARCO BORGHI, *Il diritto amministrativo intertemporale*, in: *Revue de droit suisse [RDS] / Zeitschrift für schweizerisches Recht [ZSR]* 1983, II, pag. 487). Il fatto di applicare la regolamentazione in vigore al momento della pronuncia della prima decisione corrisponde del resto ad un principio generale del diritto pubblico (cfr. sentenza del TAF A-1661/2011 del 26 marzo 2012 consid. 4.2).

1.2.2 Ne discende dunque che, siccome il 1° luglio 2013 è entrata in vigore la revisione (cfr. Messaggio concernente la modifica della legge sul personale federale del 31 agosto 2013 [di seguito: Messaggio LPers], FF 2011 5959; RU 2013 1493) della legge del 24 marzo 2000 sul personale

federale (LPers, RS 172.220.1) e ci si trova confrontati ad una decisione resa il 13 febbraio 2014 dal Comando – quale datore di lavoro ai sensi dell'art. 34 cpv. 1 LPers – si applica il nuovo diritto.

1.3 Tale decisione è stata impugnata dal ricorrente dinanzi al Tribunale amministrativo federale conformemente all'art. 36 cpv. 1 LPers, nonché all'art. 33 lett. d LTAF.

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

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; cfr. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^a ed. 2013, n. 2.149; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 6^a ed. 2010, n. 1758 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 (cfr. DTAF 2007/41 consid. 2; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, *Droit administratif*, vol. II, 3^a ed. 2011, no. 2.2.6.5, pag. 300). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (cfr. DTF 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c; DTAF 2007/27 consid. 3.3).

2.3 Nel decorso della presente procedura, le osservazioni, alle quali erano allegati gli atti di causa dell'autorità di prima istanza, sono giunte dopo il termine inizialmente fissato con decisione procedurale, ma conformemente ad una proroga concessa oralmente. Di conseguenza e malgrado vi sia stato invitato, il ricorrente, ritenendo tardiva la produzione dell'autorità di

prima istanza, ha rinunciato a formulare le proprie osservazioni. Lo scrivente Tribunale ha invitato di nuovo il ricorrente a formulare le sue osservazioni, esponendo per altro varie considerazioni. Il ricorrente ha quindi fatto sapere che a suo parere, la presa di posizione dell'autorità di prima istanza non poteva essere considerata e che rinunciava quindi a prendere posizione.

Secondo l'art. 12 PA, l'autorità procede d'ufficio alla constatazione dei fatti pertinenti (massima d'ufficio) e conseguentemente, può prendere in considerazione pure delle allegazioni tardive (cfr. art. 32 cpv. 2 PA). Per quanto riguarda la produzione degli atti di causa, gli stessi vanno presi in considerazione (cfr. art. 57 PA). Nella presente fattispecie, quindi, il ricorrente si sbaglia se suppone che gli atti di causa non verranno considerati; per la presa di posizione dell'autorità di prima istanza, vale lo stesso ragionamento. Inoltre – e come emerge chiaramente dai considerandi che seguono – lo scrivente Tribunale era in misura di giudicare la presente causa anche in base al solo incarto.

3.

3.1 Preliminarmente, alla luce del susseguirsi dei contratti di lavoro tra le parti, da ultimo la modifica contrattuale unilaterale terminata con giudizio cresciuto in giudicato, il Tribunale ritiene che si debba determinare l'inizio del rapporto di lavoro tra il ricorrente e le Dogane.

3.2 Come rilevato in narrativa, il ricorrente, nato nel ..., è entrato alle dipendenze del Corpo guardie di confine nel ... e con effetto al 1° aprile 2004 ha assunto la funzione di capoposto con il grado di aiutante presso il po gcf X._____, in 18^a classe di stipendio. Dagli atti di causa emerge inoltre che dal 1° gennaio 2007, al termine del programma nazionale di riorganizzazione denominato "*Innova*", il ricorrente è stato designato capoposto presso il po gcf B._____, in 21^a classe di stipendio. Conseguentemente ad una nuova riorganizzazione interna ed alla cancellazione del posto di lavoro sino ad allora ricoperto, il ricorrente ha concorso – senza successo – quale capoposto al po gcf L._____. Contestualmente alla mancata assunzione – notificata con scritto del 21 giugno 2012 (cfr. lettera del Comando, atti, doc. 2) – e meglio dal 28 giugno 2012, il ricorrente è stato ritenuto "*totalmente incapace al lavoro causa malattia*" (cfr. scritto del Centro HR dell'AFD di L._____, del 12 ottobre 2012 e certificati medicali del medico curante, atti, doc. 9 / 3-6, 8, 10, 13, 15, 18, 21-24, 26, 29-30, 33-35, 38, 46, 49 e 61). All'insorgere della malattia, il ricorrente effettuava prevalentemente servizio amministrativo nella fascia oraria 06h00-20h00, con compiti di condotta dei capi

squadra (4 collaboratori). Avendo la responsabilità della gestione del posto Guardie di confine B._____, egli era responsabile di un organico di circa 40 collaboratori; inoltre, sebbene saltuariamente, poteva essere chiamato ad effettuare – nell'ambito dei compiti di conduzione e controllo dell'attività lavorativa e sorveglianza del confine – un servizio di sorveglianza armato (servizio mobile o statico; cfr. scritto 12 ottobre 2012, summenzionato).

Dal 1° febbraio 2013 invece, alle dipendenze del Comando quale sostituto capoposto, il ricorrente ha, *"oltre che compiti di condotta di una squadra di ca 10 collaboratori"*, l'obbligo di dover adempiere a turni di *"servizio armato 24h su 24h, 7 giorni su 7"* (cfr. decisione del Comando del 25 ottobre 2012, atti, doc. 14).

Ciò detto, sebbene siano evidenti alcune modifiche importanti alle nuove mansioni rispetto a quelle precedenti di capoposto, non è possibile ravvisare una differenza tale da considerare che il 1° febbraio 2013 sia stato stipulato un nuovo contratto di lavoro. La differenza più sostanziale è legata alla retribuzione (classe salariale ridotta di 3 classi), ma essa non può – quale unico elemento – portare a considerare la nascita di un nuovo rapporto di lavoro, rispetto ai precedenti di cui il primo è nato con contratto del 1984.

3.3 In queste circostanze, il Tribunale statuyente ritiene che il rapporto di lavoro tra il ricorrente e le Dogane, visto il susseguirsi dei vari contratti di lavoro, abbia avuto inizio nel La funzione qui disdetta è quella che il ricorrente avrebbe dovuto eseguire a contare dal 1° febbraio 2013.

4.

Nel merito, il presente litigio pone l'interrogativo a sapere se l'autorità di prima istanza abbia applicato correttamente le disposizioni di diritto federale relative alla disdetta del contratto di lavoro tra il ricorrente e il Comando, rispettivamente se i presupposti di tali disposizioni siano stati ottemperati. Inoltre, qualora la disdetta fosse giustificata, si tratta di analizzare il rispetto dei termini legali della stessa. Infine, in caso di ottemperamento ai requisiti di legge il ricorrente chiede il completamento della disdetta con la determinazione di un'indennità.

Il contratto di lavoro ed i relativi compiti che qui di seguito saranno esaminati per giudicare della presente fattispecie sono quelli determinati dal contratto di lavoro proposto dalle Dogane nel 2012 e successivamente imposto con decisione del 25 ottobre 2012, ormai cresciuta in giudicato a

seguito della sentenza dello scrivente Tribunale A-2878/2013 del 21 novembre 2013.

5.

5.1 Il ricorrente invoca in primo luogo la violazione del diritto federale, segnatamente la mancanza dei presupposti a fondamento di una disdetta ordinaria del rapporto di lavoro per incapacità nell'effettuare il lavoro convenuto, nella misura in cui mancherebbe qualsiasi accertamento in proposito.

5.2 Nell'atto impugnato, l'autorità di prima istanza ha rilevato che, in ragione dello stato di salute e della situazione contestuale venuta a crearsi, il ricorrente *"difficilmente [...] riuscirà ad essere in grado di esercitare la sua attività convenuta contrattualmente o un'attività nel servizio di sorveglianza armato, né tantomeno un altro genere di attività lavorativa ragionevolmente esigibile, proponibile e adeguato all'interno della Regione IV, sempre che vi siano dei posti e/o delle funzioni vacanti da occupare, come pure nel IV circondario della dogana civile"* (cfr. decisione impugnata, pag. 4). L'autorità di prima istanza ha altresì indicato che il perdurare dell'incapacità lavorativa totale non permetteva di attuare appropriati provvedimenti di reintegrazione, adeguati al suo stato di salute e ragionevolmente esigibili.

5.3 Giusta l'art. 10 LPers, il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti, segnatamente a seguito di incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro (art. 10 cpv. 3 lett. c LPers). L'incapacità o l'inattitudine sono causate da ogni circostanza – di cui l'impiegato non è responsabile ed a lui personale – che obiettivamente gli impedisce di svolgere il compito pattuito contrattualmente. In linea di massima, i problemi di salute costituiscono vevoli indizi di un'incapacità o inattitudine al lavoro. Perché venga ammessa un'incapacità o un'inattitudine, i predetti problemi di salute devono comunque sussistere da un certo periodo ed non ci si deve aspettare ad una guarigione entro un termine ragionevole. Tuttavia, non è necessario che la malattia venga considerata definitiva. L'incapacità dovuta a motivi di salute non deve essere ammessa troppo facilmente ed in base all'art. 19 cpv. 1 LPers, il datore di lavoro deve esaminare tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per potere continuare ad impiegare il collaboratore prima di rescindere dal contratto (cfr. art. 11a

dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale [OPers, RS 172.220.111.3]; sentenze del TAF A-2849/2014 del 28 ottobre 2014, consid. 3.2.; A-6509/2013 del 27 agosto 2014 consid. 4.3; HARRY NÖTZLI in: Handkommentar BPG, 2013, n. 35 seg. ad art. 12 LPers).

5.4 Nella presente fattispecie, l'incapacità medica è attestata dai successivi certificati medicali rilasciati sin dal 27 giugno 2012 e per una durata complessiva di 23 mesi (cfr. summenzionati certificati medicali agli atti) nonché dai rapporti del MedicalService del 19 dicembre 2012 e dell'11 novembre 2013 (cfr. atti, doc. 19 e 37).

Si evince da questi ultimi rapporti, tra altro, che l'incapacità lavorativa del ricorrente, *"nel decorso di questi primi mesi, sempre basando[mi] sulle spiegazioni del Dott. D._____ [medico curante del ricorrente], era giustificata"*, che una prognosi a quel momento non era possibile e che una domanda circa delle restrizioni, alleggerimenti o adattamenti sul posto di lavoro era prematura (cfr. rapporto del 19 dicembre 2012). Un anno dopo, lo stato di salute del ricorrente non era migliorato ed una prognosi era sempre incerta in quanto i medici dichiaravano che il suo stato di salute sarebbe legato al conflitto che opponeva quest'ultimo al suo datore di lavoro; lo stato di salute era descritto come molto instabile (cfr. rapporto MedicalService, atti, doc. 37). Va inoltre considerato che l'assicurazione AI, con decisione del 3 dicembre 2013, ha riconosciuto al ricorrente – che per altro neanche menziona questa circostanza – un grado d'invalidità del 77% attribuendogli una rendita del 100% a partire dal mese di giugno 2013 (cfr. atti, doc. 43).

5.5 Considerando che l'insorgere della malattia nonché la sua durata sarebbero state legate al conflitto che opponeva il ricorrente al suo datore di lavoro (respingimento della candidatura al posto di capoposto del po gcf L._____, cfr. consid. di fatto D di cui sopra, rapporti summenzionati del Medical Service), non s'intravede in ché l'apprezzamento dell'autorità di prima istanza sarebbe stato errato o abusivo quando ritiene che lo stato di salute del ricorrente non gli consente di esercitare la propria l'attività: in effetti l'attività qui in esame (sostituto capoposto presso il posto guardia F._____ con sede a Chiasso) oggetto della decisione qui impugnata, come già ricordato qui sopra (cfr. prec. consid. di fatto D e consid. 4), è precisamente quella che era stata addirittura imposta al ricorrente con decisione del 25 ottobre 2012 successivamente confermata con sentenza A-2878/2013 del 21 novembre 2013 dello scrivente Tribunale. Il ricorrente, tenuto conto dello stato di salute e della situazione creatasi, non ha mai svolto i compiti legati a questa sua funzione. In maniera costante, i

certificati medicali ed i rapporti del MedicalService attestano invece dell'incapacità del ricorrente ad occupare il posto attribuitogli.

Per quanto riguarda l'argomento secondo cui la decisione sarebbe stata prematura, lo scrivente Tribunale deve considerare che l'incapacità lavorativa è attestata in maniera non interrotta dal 27 giugno 2012 al 31 maggio 2014. Nessun documento agli atti attesta di una miglioria dello stato di salute del ricorrente. Seppur non dichiarata definitiva dai medici, siffatta incapacità lavorativa adempie ampiamente al requisito della durata per un certo periodo durante il quale non ci si deve aspettare ad una guarigione entro un termine ragionevole (cfr. consid. 5.3 qui sopra).

5.6 Va altresì considerato che in virtù dell'art. 12 cpv. 1 LPers, il termine di disdetta ordinario del rapporto di lavoro, dopo il periodo di prova, è al massimo di sei mesi.

Secondo le disposizioni d'esecuzione e nella presente fattispecie, tenendo conto di un rapporto lavorativo iniziato nel 1984 (cfr. prec. consid. 3.3), dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro poteva essere disdetto in via ordinaria per la fine del mese e rispettando un termine di quattro mesi (cfr. art. 12 cpv. 2 LPers e art. 30a cpv. 2 OPers), rispettivamente di 6 mesi (cfr. cpv. 3 dell'art. 30a OPers); predetto termine è stato qui rispettato dall'autorità di prima istanza.

Per altro, in caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, una volta decorso il periodo di prova, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro al più presto al termine di un periodo di due anni dall'inizio dell'impedimento al lavoro (cfr. art. 31a cpv. 1 OPers; cfr. sentenza del TAF A-5294/2013 del 25 marzo 2014 consid. 3.1). L'esigenza del rispetto di un periodo di due anni è comunque temperata quando l'assicurazione per l'invalidità ha riconosciuto una permanente incapacità parziale al lavoro; in questo caso, la disdetta può avvenire al più presto con effetto dall'inizio del versamento della rendita invalidità (cfr. art. 31a cpv. 5 OPers). In questa ultima circostanza, il datore di lavoro deve offrire all'impiegato un lavoro ragionevolmente esigibile

Nella presente fattispecie, l'autorità di prime cure con decisione datata 13 febbraio 2014, ha disdetto il contratto per il 31 agosto 2014, ossia per una data posteriore alla fine del periodo di protezione di due anni di cui all'art. 31a cpv. 1 OPers. Per altro, la rendita al 100% dell'assicurazione AI è stata versata al ricorrente a partire del mese di giugno 2013 (cfr. prec.

consid. 5.4 e atti, doc. 43), elemento, quello, che avrebbe consentito al datore di lavoro di disdire anche prima il contratto.

Visto quanto precede, il gravame di violazione della legge in quanto l'atto impugnato riporrebbe su di un apprezzamento errato dei fatti circa la sussistenza di un'incapacità lavorativa e sarebbe prematuro è respinto.

6.

Il ricorrente invoca inoltre che la decisione impugnata violerebbe il principio di proporzionalità in quanto il datore di lavoro non si sarebbe attivato "*a trovare una soluzione adeguata*" o a svolgere il "*case management aziendale*" secondo le direttive. Siffatte critiche, del tutto generiche contenute nell'atto ricorsuale non adempiono all'esigenza di motivazione dell'art. 52 PA (cfr. sentenza del TAF A-235/2008 del 13 dicembre 2011 consid. 2.4), sicché questo punto verrà esaminato in maniera sommaria dallo scrivente Tribunale.

6.1 Come considerato in precedenza (cfr. prec. consid. 5.3), il datore di lavoro deve esaminare tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per potere continuare ad impiegare il collaboratore prima di rescindere dal contratto (cfr. art. 19 LPers e art. 11a OPers).

6.2 Nella presente causa, va rilevato quanto segue. La malattia del ricorrente consiste in una depressione legata – a quanto risulta dai rapporti medicali – al conflitto che l'ha opposto al suo datore di lavoro, a seguito della non nomina al po cgf di L._____. Per altro il posto occupato sinora dal ricorrente veniva soppresso nell'ambito della riorganizzazione dei servizi della regione IV. Si evince chiaramente dagli atti che il ricorrente è rimasto assente dal lavoro per malattia a contare dal 27 giugno 2012, mentre era stato informato oralmente dell'insuccesso della candidatura il 6 giugno 2012 e con scritto del 21 giugno successivo.

6.3 Il 24 luglio 2012, al ricorrente sono stati proposti due posti di lavoro ossia la funzione di sostituto capoposto (18^a classe di stipendio) presso il po gcf F._____, oppure presso il po gcf T._____; gli veniva inoltre concessa la garanzia dello stipendio per un determinato periodo e la copertura delle spese supplementari per recarsi al posto di lavoro più lontano. Il ricorrente ha rifiutato ambedue le proposte, sicché le dogane gli hanno imposto una modifica del contratto con decisione del 25 ottobre 2012, successivamente impugnata senza successo dal ricorrente (cfr. sentenza summenzionata del TAF).

Predette offerte erano state fate al ricorrente in un primo tempo a seguito della soppressione del suo posto e dell'insuccesso ch'egli aveva sofferto rispetto alla sua candidatura. In questo primo momento, quindi, le proposte formulate la prima volta in data del 24 luglio 2012, non erano provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro a seguito di malattia o d'infortunio ai sensi dell'art. 19 cpv. 2 LPers e dell'art. 11a OPers; in effetti l'inizio dell'assenza per malattia, il 28 giugno 2102, era ancora troppo vicino nel tempo. Le proposte sono comunque state mantenute finché una delle due sia decisa sotto forma di modifica del contratto esistente.

In queste condizioni, si deve constatare che il datore di lavoro si è adoperato a cercare delle soluzioni facendo inoltre verificare se predette soluzioni potevano, sotto il profilo medico, essere attuate. Risulta dagli atti che il MedicalService – anche se non mettendo in dubbio un'incapacità lavorativa – non disponeva d'informazioni sufficienti per concludere ad un'idoneità alla funzione di sostituto capoposto (cfr. rapporto MedicalService del 19 dicembre 2012, specialmente risposte alle domande 3 e 5); nel mese di novembre 2013, il MedicalService spiegava che teoricamente il ricorrente sarebbe potuto raggiungere una certa capacità lavorativa, ma soltanto quando il confronto di natura giuridica con il datore di lavoro si sarebbe risolto (cfr. rapporto del MedicalService dell'11 novembre 2013).

In queste circostanze, le proposte formulate dal datore di lavoro per mantenere il ricorrente nel mondo del lavoro – addirittura imposta per quanto concerne la funzione che qui ci occupa – costituivano una soluzione ragionevolmente esigibile nei suoi confronti, in particolare se si considera che gli era garantito lo stipendio, il grado di aiutante ed il rimborso delle spese supplementari per recarsi a Chiasso.

6.4 Risulta inoltre dall'incarto che altri passi per una ricerca alternativa erano stati intrapresi a favore del ricorrente: in particolare era stato organizzato un incontro il 20 marzo 2013 per discutere di eventuali altre soluzioni; purtroppo detti passi rimasero senza seguito in quanto il ricorrente l'indomani dell'incontro è rimasto ferito alla spalla destra a causa di una caduta in bicicletta ed incapace di lavorare a causa d'infortunio, fino al 30 settembre 2013 (cfr. atti, doc. 62-68).

6.5 Il ricorrente, infine, non si è mai attivato per cercare un'altra soluzione, se non di recente – dopo che gli è stata nota l'intenzione del datore di lavoro di rescindere dal contratto – chiedendo una reintegrazione quale ispettore della Sezione Antifrode a L._____. Purtroppo il ricorrente non adempie

ai requisiti posti dalla carica, tra altro la necessità di svolgere una formazione di 2 anni e degli stage che neanche erano previsti nel 2014 (cfr. incontro del 6 febbraio 2014 e lettera del 7 febbraio 2014 del Direttore del circondario, atti, doc. 50-53).

Ne consegue dunque che la censura della violazione del principio di proporzionalità, nella forma dell'assenza dell'analisi delle opportunità di un possibile impiego all'interno del medesimo datore di lavoro, deve essere respinta.

7.

7.1 Il ricorrente ha infine lamentato che la decisione impugnata sarebbe incompleta poiché non contempla un'eventuale indennità di disdetta.

Giusta l'art. 19 cpv. 3 lett. b LPers, il datore di lavoro corrisponde un'indennità all'impiegato quando il rapporto di lavoro dura da molto tempo o l'impiegato ha già raggiunto una certa età. Secondo l'art. 78 OPers, hanno diritto all'indennità ai sensi dell'art. 19 cpv. 3 LPers gli impiegati attivi in professioni di monopolio o che rivestono una funzione altamente specializzata, il cui rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni presso una o più unità amministrative secondo l'art. 1 OPers, o che hanno più di 50 anni. Predetti presupposti sono alternativi, il rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni o l'impiegato ha più di 50 anni (cfr. sentenza del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 4.3 con riferimenti ivi citati).

Nella presente fattispecie, è da considerare che il rapporto lavorativo del ricorrente è durato dal ...al ... 2014, quindi più di 20 anni. In linea di massima, egli adempie quindi agli requisiti per vedersi concedere siffatta indennità.

7.2 L'autorità di prima istanza ha comunque tralasciato di considerare l'eventualità della concessione di predetta indennità. Nelle sue osservazioni, invece, quest'ultima invoca che il licenziamento sia stato pronunciato per colpa dell'impiegato, e che siffatta indennità non può quindi essere concessa.

L'art. 78 cpv. 3 OPers dispone che non è versata alcuna indennità alle persone il cui rapporto di lavoro è risolto ai sensi dell'art. 31 OPers, ossia per colpa dell'impiegato. Secondo il predetto disposto, la risoluzione del rapporto di lavoro è colposa se la risoluzione è basata – tra altro – su uno dei motivi menzionati all'art. 10 cpv. 3 lett. a – d LPers.

Se certi dei motivi elencati all'art. 10 cpv. 3 lett. c LPers possono essere considerati come colposi da parte dell'impiegato, non si può, nella presente fattispecie, considerare che l'incapacità del ricorrente sia colposa: essa è stata considerata come consecutiva allo stato di salute del ricorrente, sia da parte dell'autorità di prima istanza che dallo scrivente Tribunale. Di conseguenza, il requisito della colpa difetta nella presente fattispecie per negare l'indennità di cui all'art. 19 LPers (cfr. sentenza del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 4.2 con rinvii).

7.3 Il ricorrente non ha formulato pretese cifrate quo al versamento dell'indennità di cui all'art. 19 LPers e all'art. 78 OPers.

Giusta l'art. 19 cpv. 5 LPers, l'indennità corrisponde al minimo all'ammontare di uno stipendio mensile e al massimo a quello di uno stipendio annuo. Conformemente all'art. 79 cpv. 4 OPers, si tiene in particolare conto dell'età dell'impiegato, della sua situazione professionale e personale, della durata complessiva dell'impiego e del termine di disdetta.

Il ricorrente ha prestato un servizio particolarmente lungo presso le Dogane ed ha compiuto ... anni al momento della presente sentenza. È stato comunque messo al beneficio di un'intera rendita per invalidità. Visto anche il termine di disdetta e le circostanze particolari del caso, lo scrivente Tribunale riterrà che un'indennità di 3 mesi di stipendio lordo sia adeguata e proporzionata. Il ricorso sarà quindi accolto parzialmente e limitatamente a questo punto.

8.

A fronte di quanto sopra menzionato, nella misura in cui il licenziamento non è contrario al diritto applicabile – segnatamente alla LPers e OPers – ed al principio di proporzionalità, il ricorso è respinto su questo punto. Lo stesso è invece ammesso, nella misura in cui l'autorità di prima istanza ha tralasciato di concedere al ricorrente un'indennità ai sensi dell'art. 19 LPers e dell'art. 78 OPers.

9.

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, la procedura di ricorso è gratuita tranne nei casi di temerarietà; nella fattispecie si rinuncia quindi alla riscossione di spese di procedura.

Visto l'esito della lite, il ricorrente ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA e art. 7 cpv. 1 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e spese ripetibili, nelle cause dinanzi al

Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2]). Essa verrà fissata tenuto conto degli atti all'incarto e del fatto che i gravami del ricorrente sono molto parzialmente ammessi, a 1'200 franchi, IVA e disborsi compresi. L'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7 cpv. 3 TS-TAF).

(il dispositivo è indicato alla pagina seguente)

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Il ricorso è parzialmente ammesso ai sensi dei considerandi.

2.

L'autorità di prima istanza verserà al ricorrente, ad avvenuta crescita in giudicato della presente sentenza, un'indennità pari a 3 mesi di stipendio lordo.

3.

Non si prelevano spese processuali.

4.

È addossata all'autorità di prima istanza – e a favore del ricorrente – un'indennità per spese ripetibili di 1'200 franchi (IVA ed eventuali disborsi compresi).

5.

Comunicazione a:

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

I rimedi giuridici sono menzionati alla 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 della legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale federale [LTF; RS 173.110]). 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 interposto, 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: