



Corte I
A-3580/2018

Sentenza del 3 maggio 2019

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot,
(presidente del collegio), Jürg Steiger, Maurizio Greppi;
cancelliere Manuel Borla

Parti

A. _____,

...,

patrocinato dall'avv. ...,
ricorrente,

contro

Comando Operazioni (Cdo Op),
Papiermühlestrasse 20, 3003 Berna,
c/o Stato maggiore dell'esercito, Diritto del personale
dell'Aggruppamento Difesa, Bolligenstrasse 56, 3003 Berna,
autorità inferiore.

Oggetto

Scioglimento del rapporto di lavoro.

Fatti:**A.**

Nel 2004, durante l'assolvimento della scuola reclute quale granatiere, A._____, classe ... fu vittima di un infortunio che lo costrinse anzitempo ad essere licenziato dal corso il 20 maggio 2004. Nel 2006 e nel 2007 l'Esercito Svizzero (in seguito: Esercito) convocò l'interessato attraverso i consueti ordini di marcia per l'espletamento dei relativi servizi militari i quali, su richiesta dello stesso, furono però differiti in ragione del suo stato di salute. Il 21 luglio 2006 A._____ venne trasferito dalla "funzione" di granatiere a quella di fuciliere, mentre il 25 gennaio 2008 egli venne dichiarato abile al servizio di protezione civile, così come riportato dal suo libretto di servizio militare.

B.

Più recentemente, con scritto del 16 ottobre 2017, A._____ ha concorso per l'ammissione alla Scuola di Polizia Militare di sicurezza 2018 con distaccamento a Locarno/Magadino o Monte Ceneri. Conseguentemente, all'interessato è stata trasmessa una circolare che lo informava in ordine segnatamente ai "requisiti di base", alla "procedura di reclutamento", come pure al "dossier personale" da trasmettere. L'Esercito poneva quali "requisiti base" l'abilità al servizio militare come pure la conclusione della scuola reclute (se possibile nell'ambito della sicurezza). L'interessato ha completato il regolare "formulario di annuncio" indicando di essere incorporato quale granatiere, ma di non avere nessuna funzione attuale poiché dispensato in ragione dell'attività lavorativa quale Guardia caccia e pesca presso il Cantone Ticino.

C.

L'Esercito ha quindi provveduto alla selezione delle candidature comunicando all'interessato, il 3 novembre 2017, di avere superato "la prima fase di reclutamento", e il 7 dicembre 2017, di avere superato pure la seconda fase e di essere convocato per il colloquio personale il 12 gennaio 2018. In questo contesto A._____ veniva reso attento che: *"la decisione se lei soddisfa i requisiti richiesti e se è stato ammesso alla formazione le verrà comunicata oralmente per la via di servizio dopo la conclusione di tutti i colloqui il 29 gennaio 2018"*.

D.

Con scritto del 30 gennaio 2018 l'Esercito ha quindi comunicato all'interessato di *"confermare la sua assunzione quale agente della polizia militare suff servizio di sicurezza con assolvimento dell'istruzione quale"*

specialista della sicurezza 2018 a partire dal 1° maggio 2018”, condizionando la conclusione del contratto alla dichiarazione di sicurezza e alla valutazione dell’idoneità medica. Conseguentemente il 5 febbraio 2018 l’interessato ha trasmesso la disdetta dal rapporto di lavoro presso l’Ufficio caccia e pesca del Cantone Ticino con termine al 30 aprile 2018.

E.

Con lettera del 20 marzo 2018 l’Esercito ha trasmesso all’interessato segnatamente il contratto di lavoro in duplice copia, già sottoscritto da un suo rappresentante il 1° marzo 2018, che prevedeva un periodo di prova di 6 mesi con inizio il 1° maggio 2018, come pure un Accordo in materia di formazione quale “*Specialista della sicurezza*” dal 1° maggio al 26 ottobre 2018.

F.

Con lettera del 10 aprile 2018 il Servizio medico militare ha comunicato alle Risorse umane dell’Esercito che in base alla documentazione presentata, l’interessato non aveva concluso la scuola reclute, era stato dichiarato inabile al servizio militare e contestualmente incorporato nel servizio di protezione civile.

G.

Il 30 aprile 2018 presso il comando della Polizia militare a Bellinzona i rappresentanti dell’Esercito hanno comunicato all’interessato oralmente e con copia scritta che il rapporto di lavoro doveva essere disdetto in ragione del “*mancato adempimento delle condizioni di assunzione*” come pure la propria sospensione con effetto immediato. All’interessato veniva pure sottoposta una risoluzione consensuale del rapporto di impiego con la richiesta di un ritorno della stessa entro il 2 maggio 2018 e in alternativa, una presa di posizione entro tale termine, in ossequio del diritto di essere sentito.

H.

Con scritto del 7 maggio 2018, in lingua tedesca e dopo proroga del termine sopra indicato, l’interessato ha chiesto, per il tramite del proprio patrocinatore, l’emanazione di una decisione formale impugnabile.

I.

Con decisione del 14 maggio 2018, in lingua tedesca, l’autorità inferiore ha disdetto il contratto di lavoro, durante il periodo di prova, per il 22 maggio 2018, nel rispetto del termine di disdetta di 7 giorni, in ragione dell’inabilità

al servizio militare dell'interessato, requisito che sarebbe stato comunicato in maniera chiara nel corso delle selezioni da parte dell'autorità federale.

J.

Con atto ricorsuale del 20 giugno 2018, A. _____ (in seguito ricorrente o insorgente) ha chiesto in via principale l'accoglimento del ricorso con contestuale annullamento della decisione impugnata, protestate spese e ripetibili. In via subordinata egli ha postulato l'accoglimento dell'impugnativa con riconoscimento di un'indennità e ingiunzione all'autorità di prime cure di offrirgli un'attività lavorativa sostitutiva e consona. In via cautelare egli ha pure postulato la sospensione della misura con il contestuale inizio delle formazione presso la polizia militare 2018. A sostegno delle proprie pretese l'insorgente ha lamentato la violazione del diritto di essere sentito segnatamente poiché il firmatario della decisione impugnata, di lingua madre tedesca, non avrebbe compreso a sufficienza la fattispecie, la violazione della legge federale sulle lingue, come pure la violazione della legge federale sul personale, poiché il provvedimento di sospensione e la disdetta sono state adottate "*senza presentare prove, coinvolgere le parti o quant'altro*". Inoltre egli ha censurato la violazione del principio della buona fede e del divieto dell'arbitrio. Quali mezzi di prova il ricorrente ha chiesto il richiamo della decisione di inabilità al servizio del 2008 e l'assunzione in qualità di teste di determinate persone.

K.

Con decisione incidentale del 19 luglio 2018 il Tribunale amministrativo federale (in seguito anche il Tribunale o il TAF) ha respinto il conferimento dell'effetto sospensivo.

L.

Con risposta del 19 novembre 2018, l'Esercito ha chiesto di respingere le censure proposte e conseguentemente il ricorso, come pure di impartire il pagamento spese e indennità a carico del ricorrente. In buona sostanza l'autorità inferiore ha indicato che durante la procedura di reclutamento il ricorrente ha fornito indicazioni false, in particolare in ordine all'inabilità al servizio militare.

M.

Con replica del 21 gennaio 2019 il ricorrente si è riconfermato nelle proprie allegazioni e conclusioni di causa, che per quanto più di interesse verranno riprese in appresso. Egli ha però ritirato le censure in ordine alla violazione

del diritto di essere sentito in punto alla decisione resa in lingua tedesca e la contestuale asserita violazione della legge federale sulle lingue.

Diritto:

1.

1.1 Il Tribunale amministrativo federale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021), emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32), riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). La procedura dinanzi ad esso è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF).

1.2 Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dall'Esercito svizzero in materia di rapporto di lavoro, che conformemente all'art. 36 cpv. 1 della legge sul personale federale (LPers, RS 172.220.1), nonché all'art. 33 lett. d LTAF, è impugnabile con ricorso davanti al Tribunale amministrativo federale.

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

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

2.

2.1 Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2013, pag. 88 n. 2.149 segg; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7^a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

2.2 Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3^a ed. 2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg.]).

2.3 I fatti decisivi ai fini del giudizio emergono con sufficiente chiarezza dalla documentazione prodotta dalle parti. Ne discende quindi che in ragione di un apprezzamento anticipato delle prove si rinuncia all'assunzione delle prove proposte dall'insorgente (tra le tante DTF 136 I 229 consid. 5.3 pag. 236; 134 I 140 consid. 5.3 pag. 148; 131 I 153 consid. 3 pag. 157 con riferimenti).

2.4 Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso per quanto concerne il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima ([tra le tante] sentenze del TAF A-1055/2017 del 28 giugno 2017 consid. 2.3 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii]).

3.

3.1 Con l'impugnativa in oggetto il ricorrente ha lamentato dapprima una violazione del diritto di essere sentito, in ragione della lingua tedesca con cui la decisione è stata resa, in ragione delle difficoltà nel comprendere la documentazione in italiano a fondamento della stessa da parte del firmatario e in ragione della presunta assenza di imparzialità di quest'ultimo. Sennonché come esposto in narrativa, l'insorgente, con atto di replica, ha considerato evase le proprie censure in ordine alla problematica di comprensione linguistica.

3.2 Rimarrebbero per contro le asserzioni in punto ai *sospetti di mancata oggettiva imparzialità* del firmatario della decisione impugnata; e ciò poiché in occasione dell'incontro del 30 aprile 2018, la decisione di disdetta

sarebbe già stata adottata così come confermato dalla proposta di risoluzione a lui sottoposta seduta stante e dal breve termine concesso per il diritto di essere sentito di soli 2 giorni.

Quando intende disdire i rapporti di lavoro, l'autorità competente non può giungere alla propria decisione senza avere avuto conoscenza della pertinente situazione di fatto nel suo insieme e dopo avere sentito la persona in questione. Il diritto di essere sentiti (cfr. art. 29 e 30 cpv. 1 PA) è violato quando il licenziamento è nei fatti già certo prima anche di avere sentito l'impiegato (cfr. sentenza del TF 8C_340/2014, del 15 ottobre 2015, consid. 5.2). Affinché possa esercitare il suo diritto di essere sentito in maniera completa, l'impiegato non deve soltanto conoscere i fatti che gli vengono rimproverati, ma anche le conseguenze alle quali si può aspettare (cfr. sentenze del TF 8C_258/2014, del 15 dicembre 2014, consid. 7.2.4). Per questo motivo è usuale che l'amministrazione rimetta all'impiegato una bozza della decisione. A questo punto è conforme all'ordine delle cose che l'autorità abbia già intenzione di disdire il rapporto di lavoro (e precisamente per quel motivo si deve sentire l'impiegato). Può anche succedere che il datore di lavoro mantenga il proprio parere dopo avere sentito l'impiegato. È invece essenziale – per quanto riguarda il rispetto del diritto di essere sentiti – che la decisione non sia ancora definitiva e quindi, che non possa essere escluso sin d'all'inizio che il datore di lavoro rinunci a cambiare la decisione come esposta nella bozza trasmessa all'impiegato per permettergli di esercitare il suo diritto di essere sentito (sentenza del TAF A-6277/2014 del 16 giugno 2015, consid. 7.2.1).

Senonché le allegazioni del ricorrente, oltre che pretestuose e prive di fondamento, sono votate all'insuccesso. In particolare risulta pacifica, e agli atti, la sua presa di posizione del 7 maggio 2018. Il ricorrente in nessun modo rende almeno verosimile che l'autorità di prima istanza gli abbia concesso il diritto di essere sentito soltanto *pro forma* e che predetta autorità non avrebbe mai cambiato la sua decisione.

L'insorgente ha altresì precisato che indice di imparzialità sarebbero pure le presunte violazioni dell'art. 25 LPers. Anche tali affermazioni confuse e non pertinenti, per le quali il Tribunale ha difficoltà nel seguire i ragionamenti giuridici, seppur patrocinato debitamente da un legale, devono essere respinte già solo perché si tratta di asserzioni di merito non ravvisabili, così come proposto, a fondamento della violazione del principio di essere sentito.

3.3 L'insorgente ha altresì lamentato che l'autorità di prima istanza non sia stata imparziale nei suoi confronti, precisando che indice di parzialità sarebbero pure le presunte violazioni dell'art. 25 LPers. Anche tali affermazioni devono essere respinte già solo perché si tratta di asserzioni di merito non ravvisabili, così come proposto, a fondamento della violazione del principio di essere sentito. Inoltre, per quanto concerne eventuali asserzioni di parzialità, lo scrivente Tribunale farà notare come la ricusa di deve fare valere davanti all'autorità che decide e non posteriormente davanti all'autorità di ricorso (art. 10 PA).

3.4 Ferme queste premesse, la censura in ordine alla violazione diritto di essere sentito deve essere respinta, considerando che essa non è stata debitamente suffragata da alcun riferimento pertinente, oltre che presentata in modo generico.

4.

4.1 Nel merito, seppur in modo poco lineare, il ricorrente ha lamentato la violazione della LPers, in particolare l'assenza di motivi oggettivi sufficienti quale presupposto per la disdetta ordinaria del rapporto di lavoro. Inoltre egli ha contestato che l'Esercito non *"avrebbe messo in atto quanto ragionevolmente esigibile per continuare ad impiegarlo"* in altre funzioni. A suo dire, l'autorità di prima istanza non si è prodigata nemmeno per sostenere la propria transizione professionale verso un altro impiego conformemente alle proprie condizioni di salute.

4.2 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). Conformemente all'art 30a cpv. 1 dell'Ordinanza sul personale (OPers, RS 172.220.111.3) il contratto di lavoro può essere disdetto durante il periodo di prova per iscritto in via ordinaria con preavviso di 7 giorni. Va inoltre rammentato che il periodo di prova serve per verificare la capacità e l'idoneità di un collaboratore, ciò che richiede un'esigenza meno severa nei motivi di disdetta durante tale periodo. La disdetta in questo lasso di tempo è ammissibile se sulla base di quanto accertato dai superiori dovesse apparire sufficientemente motivato presupporre che la capacità e l'idoneità del lavoratore non è comprovata e prevedibilmente non potrà esserlo in seguito (DTF 108 Ib 209 consid. 3). La risoluzione non deve essere dovuta a una colpa del lavoratore e può anche fondarsi su motivi oggettivi. Quale ad esempio la constatazione motivata che il

lavoratore candidato per l'assunzione definitiva, non soddisfa il profilo del posto affidatogli (DTF 120 Ib 134). In particolare la giurisprudenza ha già rilevato che se la disdetta viene data durante il periodo di prova, il datore di lavoro non deve addurre uno dei motivi elencati all'art. 10 cpv. 3 LPers (cfr. riferito all'art. 12 cpv. 6 vLPers, disposto ripreso sostanzialmente in modo identico nella nuova LPers); tuttavia deve agire senza arbitrio. In altre parole esso è autorizzato a disdire il rapporto di lavoro, se motivi obbiettivi lo giustificano (DTF 120 Ib 134 consid. 2a pag. 134; 108 Ib 209; NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, pag. 136 n. 222).

4.3 In concreto la controversia verte sull'adempimento o meno del requisito di abilità al servizio militare: da una parte il ricorrente che afferma l'inesistenza di una decisione formale ad egli notificata attestante la propria inabilità e dall'altra l'autorità inferiore che sostiene invece il contrario senza tuttavia produrre il documento, ma rilevando che ciò sarebbe dimostrato in ragione della sua incorporazione nella protezione civile, evenienza possibile unicamente quale conseguenza dell'inabilità al servizio militare. Sennonché la questione può essere lasciata aperta, nella misura in cui il ricorrente difetta in modo pacifico di un altro requisito base. Infatti, nella circolare del 26 settembre 2017 l'autorità inferiore poneva quale requisito di base per adempiere al profilo richiesto *"la scuola reclute conclusa"*. In proposito, come esposto in narrativa, il ricorrente non ha mai terminato la scuola reclute, a causa di un infortunio, e nemmeno l'ha in seguito ripresa ma anzi è stato trasferito dapprima di incorporazione, quale fuciliere, e in seguito al servizio civile.

Anche il richiamo all'art. 9 dell'Ordinanza del DDPS concernente il personale militare (OPers mil, RS 172.220.111.310.2) non è di soccorso alla tesi ricorsuale. Infatti già solo dalla lettura del disposto legale appare pacifico che egli non avrebbe potuto ricoprire la funzione di soldato di professione non beneficiando del grado di truppa (lett. c) e non potendo godere di "buone qualificazioni" nei servizi militari precedenti (lett. d). Inconferente quindi rilevare che tali requisiti prescritti dall'OPers mil fossero diversi da quelli delle circolare del 26 settembre 2017". Forse non sono identici ma sono simili e sono complementari basti far rilevare che il requisiti poc'anzi descritti presuppongono perlomeno la conclusione della scuola reclute. Criterio quest'ultimo non adempiuto dall'insorgente.

A mente del ricorrente lesiva della LPers e dei suoi diritti, sarebbe stata pure l'assenza di una proposta di altro impiego in seno all'Esercito. In altre parole egli sostiene la violazione del principio di proporzionalità della

misura impugnata. Sennonché, in questo contesto, egli non si ravvede della candidatura trasmessa in assenza dei requisiti necessari, requisiti posti in maniera chiara sin dall'inizio. Inoltre egli non può pretendere segnatamente di essere alle dipendenze del datore di lavoro da lungo tempo o di avere un'età anagrafica tale da rendere particolarmente difficoltoso il reintegro in un nuovo impiego.

4.4 In siffatte condizioni ed in ragione della mancanza dei requisiti richiesti per la funzione postulata, la disdetta trasmessa è esente da critiche in punto alla violazione della LPers.

5.

5.1 Il ricorrente ha censurato infine la lesione del principio della buona fede, poiché il "*motivo del licenziamento*" sarebbe stato noto all'autorità inferiore sin dall'inizio.

5.2 Il principio della buona fede è ancorato all'art. 2 del Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC, RS 210) nonché all'art. 9 Cost. Valido per l'insieme dell'attività dello Stato, esso conferisce all'amministrato, a certe condizioni, il diritto di esigere dalle autorità che si conformino alle promesse o alle assicurazioni fattegli e che non tradiscano la fiducia posta in esse (DTF 141 V 530 consid. 6.2; 131 II 627 consid. 6.1; 130 I 26 consid. 8.1; [tra le tante] sentenze TAF A-4158/2017 del 4 aprile 2017 consid. 4.1.1; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 5.3 con rinvii). Tale principio si suddivide in tre corollari: il divieto di comportamento contraddittorio, il divieto dell'abuso di diritto e la protezione della fiducia (tra le tante sentenza del TAF A-3677/2016 del 6 agosto 2018 consid. 5.1). Secondo la giurisprudenza, un'indicazione o una decisione dell'amministrazione possono obbligare quest'ultimo ad acconsentire ad un amministrato di appellarsi, quand'anche esse risultassero errate, a condizione che (a) l'autorità sia intervenuta in una situazione concreta nei confronti di una persona determinata, (b) che abbia agito nei limiti delle sue competenze o presunte tali, (c) che l'amministrato non abbia potuto rendersi conto immediatamente dell'erroneità dell'indicazione ricevuta, (d) che in base a tale indicazione quest'ultimo abbia preso disposizioni concrete alle quali egli non potrebbe rinunciare senza subire un pregiudizio, infine (e) che la regolamentazione in materia non sia cambiata posteriormente al momento in cui l'autorità ha formulato il suo avviso (DTF 141 V 530 consid. 6.2; 137 I 69 consid. 2.5.1; 131 II 627 consid. 6.1 con rinvii; [tra le tante] sentenze del TAF A-4158/2017 del 4 aprile 2017

consid. 4.1.1 con rinvii; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 5.3 con rinvii).

5.3 A mente dell'insorgente l'autorità inferiore ha adottato un comportamento contraddittorio nel corso del processo di selezione delle candidature. In particolare egli ha contestato all'Esercito di averlo sottoposto a 3 esami consecutivi (fasi di selezione), con altrettanti esiti positivi, durante i quali mai sarebbe emerso l'obbligo di essere abile al servizio militare. Ora, a ben vedere una negligenza in capo all'Esercito vi è senza dubbio stata, nella misura in cui i "requisiti di base" per adempiere al profilo richiesto potevano e dovevano essere analizzati immediatamente al fine di non procedere con candidati senza il profilo *ab initio*. Ma tant'è. Da questa negligenza grave, il ricorrente non può comunque pretendere l'annullamento della decisione appellata. Infatti egli poteva rendersi conto immediatamente dell'erroneità dell'indicazione ricevuta, ovvero del passaggio alle fasi successive, sebbene i requisiti base, segnatamente la conclusione della scuola reclute, non fossero riuniti così come indicato dalla Circolare del 26 settembre 2017 trasmessagli. Ora, mancando tale presupposto non occorre analizzare l'adempimento delle altre condizioni cumulative per ammettere la violazione del principio della buona fede così come invocato dall'insorgente.

5.4 Ferme queste premesse nemmeno la censura in punto alla violazione del principio della buona fede risulta fondata.

6.

6.1 Infine il ricorrente rimprovera all'autorità inferiore la violazione del divieto di arbitrio, poiché il requisito mancante in ordine all'abilità al servizio militare sarebbe un elemento "*fatto valere arbitrariamente all'ultimo momento*", benché "*perfettamente noto al datore di lavoro sin dall'inizio*".

6.2 Il divieto dell'arbitrio è ancorato all'art. 9 Cost. Secondo la giurisprudenza, una decisione è arbitraria quando contraddice in modo palese la situazione di fatto, quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e incontestato, non sia sorretta da ragioni serie e obiettive, non abbia né senso né scopo o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità. Non vi è arbitrio per il solo fatto che un'altra soluzione potrebbe pure essere immaginabile, e sembrare persino migliore. L'annullamento di un giudizio si giustifica tuttavia solo quando esso è arbitrario nel suo risultato e non unicamente nella motivazione (DTF 143 I 321 consid. 6.1 pag. 324; 140 I 201 consid. 6.1, 134 I 140 consid.

5.4; DTF 132 I 17 consid. 5.1; DTF 131 I 217 consid. 2.1 e DTF 131 I 467 consid. 3.1); ciò che spetta al ricorrenti dimostrare (DTF 144 III 145 consid. 2 pag. 146).

6.3 *In casu*, l'abilità al servizio militare e la conclusione della scuola reclute sono dei requisiti base condivisi con il ricorrente con circolare del 26 settembre 2017. Ne consegue che egli ha concorso sapendo di non avere, perlomeno il secondo requisito. Ora, in queste condizioni, pretendere che la decisione impugnata sia arbitraria poiché non sia sorretta da ragioni serie e obiettive o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità, non merita tutela. D'altro canto, dalla documentazione agli atti emerge chiaramente che la prima e sola comunicazione ai servizi preposti in ordine ai requisiti mancati, sia avvenuta il 10 aprile 2018 ("*w*ir haben aufgrund der Unterlagen der vertragärztlichen Untersuchung festgestellt, dass Herr A. _____ die Rekrutenschule nicht beendet hat. Er wurde am 25.01.2018 für Militärdienstuntauglich erklärt und in den Schutzdienst eingeteilt").

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

7.

Visto quanto precede, la decisione impugnata non è lesiva del diritto e il ricorso va pertanto respinto sia in punto alle richieste in via principale che in via subordinata.

8.

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

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Il ricorso è respinto.

2.

Non vengono prelevate spese, né vengono assegnate ripetibili.

3.

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 LTF). Se non si tratta di una contestazione a carattere pecuniario, il ricorso è ricevibile soltanto nella misura in cui concerne la parità dei sessi (art. 83 lett. g LTF). Se il ricorso in materia di diritto pubblico è ammissibile, esso deve essere inter-posto, nel termine di 30 giorni dalla notificazione della decisione contestata, presso il Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Gli atti scritti devono essere redatti in una lingua ufficiale, contenere le conclusioni, i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova ed essere firmati. La decisione impugnata e – se in possesso della parte ricorrente – i documenti indicati come mezzi di prova devono essere allegati (art. 42 LTF).

Data di spedizione: