



Corte I
A-6282/2024

Sentenza del 12 giugno 2025

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio),
Stephan Metzger,
Jürg Marcel Tiefenthal,
cancelliere Demis Mirarchi.

Parti

A. _____,
(...),
ricorrente,

contro

Base logistica dell'esercito (BLEs),
Viktoriastrasse 85, 3003 Bern,
Recapito destinatario: c/o Stato maggiore dell'esercito, Diritto
del personale Difesa,
Bollingenstrasse 56, 3006 Bern,
autorità inferiore.

Oggetto

Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

Fatti:**A.**

Il 1° giugno 2024 il signor A. _____ (di seguito: collaboratore) ha iniziato a (...) la sua attività presso la Base logistica dell'esercito (di seguito: datore di lavoro) in qualità di meccanico di blindati pesanti.

B.

Nel corso del periodo di prova si sono svolti tra il collaboratore ed il suo superiore/supervisore svariati colloqui. Durante il colloquio del 5 agosto 2024, il secondo ha comunicato al collaboratore la sua volontà di disdire il rapporto di lavoro.

C.

Con scritto del 15 agosto 2024 consegnato *brevi manu*, il datore di lavoro ha manifestato l'intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, concedendo al collaboratore la possibilità di esprimersi entro il 22 agosto 2024 e, entro lo stesso termine, la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro di comune intesa.

D.

Con scritto del 20 agosto 2024, il collaboratore ha comunicato al datore di lavoro di non essere intenzionato a risolvere il rapporto di lavoro di comune intesa.

E.

Con decisione del 2 settembre 2024, il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro con il collaboratore durante il periodo di prova con effetto dal 9 settembre 2024.

F.

Avverso la succitata decisione del datore di lavoro (di seguito: autorità inferiore), il collaboratore (di seguito: ricorrente) ha, in data 1° ottobre 2024, inoltrato ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale (di seguito: TAF o Tribunale). Egli conclude ad un licenziamento ingiustificato.

G.

Con la risposta al ricorso del 10 dicembre 2024, l'autorità inferiore conclude al respingimento del ricorso e all'addossamento di spese e indennità a carico del ricorrente.

H.

Con ordinanza del 19 dicembre 2024, il Tribunale ha fissato al ricorrente

un termine per inoltrare eventuali osservazioni finali. A questo invito l'insorgente non ha dato seguito.

Diritto:

1.

1.1 Le decisioni del datore di lavoro possono essere impugnate mediante ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale (cfr. art. 36 cpv. 1 della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale [LPers, RS 172.220.1]).

L'autorità precedente è un datore di lavoro ai sensi della LPers (cfr. art. 3 cpv. 2 LPers). La Base logistica dell'esercito è un'unità dell'Amministrazione federale ai sensi dell'art. 33 lett. d della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32; applicabile in riferimento all'art. 130 cpv. 1 della Legge federale del 3 febbraio 1995 sull'esercito e l'amministrazione militare [LM; RS 510.10]), subordinata al Gruppo Difesa, che è un'unità del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS; cfr. allegato 1/B/IV cap. 1.4.3 dell'Ordinanza del 25 novembre 1998 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione [OLOGA, RS 172.010.1]),

La decisione impugnata è stata emanata sulla base dell'art. 34 cpv. 1 LPers. Si tratta di una decisione ai sensi dell'art. 5 cpv. 1 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021) che può dunque essere impugnata dinanzi al TAF (cfr. art. 31 LTAF). Poiché non sussiste inoltre alcun motivo di deroga ai sensi dell'art. 32 LTAF, il Tribunale amministrativo federale è competente per giudicare il ricorso.

1.2 La procedura dinanzi al TAF è retta dalla PA, nella misura in cui la LTAF e la LPers non dispongano altrimenti (cfr. art. 37 LTAF).

1.3 Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione impugnata e avendo egli un interesse a che la stessa venga qui annullata (cfr. art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (cfr. art. 20 segg., art. 50 PA)

Ai sensi dell'art. 52 PA, il ricorso deve soddisfare anche delle esigenze di forma. Esso deve essere chiaramente motivato e formulare delle conclusioni. Il ricorso è redatto dallo stesso ricorrente e non comporta delle

chiare conclusioni. Non si evince in particolare se il ricorrente pretenda una reintegrazione o un'indennità. Vista la prassi secondo cui alle persone non rappresentate non devono essere imposti requisiti rigorosi in termini linguistici e formali (cfr. [tra le tante] sentenza del TAF A-3269/2021 del 24 marzo 2023 consid. 1.3 con riferimenti), il Tribunale entra comunque nel merito del ricorso.

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, nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA).

2.2 L'autorità adita non è vincolata né dai motivi addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. sentenza del TF 1C_108/2014, 1C_110/2014 del 23 settembre 2014 consid. 7.4; DTAF 2007/41 consid. 2 [pagg. 529 e seg.]). Secondo il principio di articolazione delle censure (Rügeprinzip) l'autorità di ricorso non è tenuta ad esaminare le censure che non appaiono evidenti o non possono dedursi facilmente dalla constatazione e presentazione dei fatti, non essendo a sufficienza sostanziate (cfr. sentenza del TAF A-5225/2018 del 7 maggio 2019 consid. 2). Il principio inquisitorio non è assoluto: la sua portata è limitata dal dovere delle parti di collaborare. Quest'ultimo comprende per la parte l'obbligo di produrre le prove necessarie, d'informare il giudice sulla fattispecie e di motivare la propria richiesta (cfr. art. 13 PA; DTF 143 II 425 consid. 5.1; 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.3 Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare che esso lo eserciterà con riserbo 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 segnatamente per quanto concerne la valutazione delle prestazioni dei collaboratori. 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 (cfr. [tra le tante] sentenza del TAF A-5126/2021 del 27 aprile 2024 consid. 2.3). Detta riserva non impedisce tuttavia al Tribunale d'intervenire qualora la decisione impugnata appaia oggettivamente inopportuna (cfr. sentenza del TAF A-1524/2018 del 9 aprile 2019 consid. 2.3 con riferimenti).

3.

3.1 Dalla sua motivazione, pare che il ricorrente intenda sollevare una violazione del diritto di essere sentito. L'insorgente pretende di non "aver ricevuto risposte esaustive" e non aver potuto "dire la sua" davanti all'autorità inferiore. Viste le considerazioni sui requisiti per i non giuristi esposte poc'anzi (cfr. *supra* consid. 1.3), il Tribunale si china su questa censura.

3.2 I gravami di natura formale come la violazione del diritto di essere sentito vanno esaminati prima di ogni censura materiale dato che una loro ammissione porterebbe ad una cassazione della decisione impugnata (cfr. DTF 143 IV 380 consid. 1.4.1; [tra le tante] sentenza del TAF A-3899/2022 del 31 agosto 2023 consid. 3).

3.3 Il diritto di essere sentito, sancito dall'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101), concretizzato dalla PA nelle cause di diritto pubblico federale, garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione nei suoi confronti (cfr. art. 29 e 30 PA), il diritto di prendere visione dell'incarto (cfr. art. 26 PA), la facoltà di offrire mezzi di prova su fatti suscettibili di influire sul giudizio, di esigerne l'assunzione, di partecipare alla loro assunzione e di potersi esprimere sulle relative risultanze, nella misura in cui esse possano influire sulla decisione (cfr. art. 18 e 29 PA), nonché di ottenere una decisione motivata (cfr. art. 35 PA; DTF 144 I 11 consid. 5.3; 140 I 99 consid. 3.4).

3.4 Per costante giurisprudenza, dal diritto di essere sentito garantito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. deve in particolare essere dedotto il diritto per l'interessato di esprimersi prima della resa di una decisione sfavorevole nei suoi confronti, quello di fornire prove circa i fatti suscettibili di influire sul provvedimento, quello di poter prendere visione dell'incarto, quello di partecipare all'assunzione delle prove, di prenderne conoscenza e di determinarsi al riguardo (cfr. DTF 143 V 71 consid. 4.1 con ulteriori riferimenti). L'autorità giudicante deve determinare il contenuto e la portata del diritto di essere sentito, in funzione della situazione concreta e tenuto conto degli interessi in gioco. Vanno in particolare considerati, da un lato, il pregiudizio alla situazione dell'interessato così come risulta dalla decisione che deve essere adottata e, dall'altro, l'importanza e l'urgenza dell'intervento amministrativo. In generale, quanto più la decisione che ci si appresta a prendere è suscettibile di pregiudicare la posizione dell'interessato, tanto più il diritto di essere sentito di quest'ultimo va accordato e riconosciuto ampiamente. Occorre inoltre ugualmente tenere

conto delle garanzie che la procedura offre alla difesa dell'interessato; in particolare, ci si mostrerà meno esigenti con la stretta osservanza del diritto di essere sentito se è data la possibilità di portare la contestazione davanti a un'autorità di ricorso dotata di pieno potere di esame, a condizione però che la violazione non sia di particolare gravità (cfr. DTF 135 I 279 consid. 2.3 con ulteriori riferimenti).

3.5 Dagli atti risulta che sono stati condotti numerosi colloqui con il collaboratore durante il suo periodo di prova. Oltre ai consueti colloqui di feedback periodici (10 giugno 2024, 1° luglio 2024 e 5 agosto 2024), il datore di lavoro ha introdotto anche degli scambi settimanali (17, 19, 24 e 26 luglio 2024) al fine di discutere la situazione (cfr. atto n. 4 dell'incarto dell'istanza inferiore, pag. 3). Con scritto del 15 agosto 2024 consegnato *brevi manu*, il datore di lavoro ha manifestato l'intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, concedendo al collaboratore la possibilità di esprimersi entro il 22 agosto 2024 (cfr. *supra* Fatti C). Il ricorrente ha dunque avuto molte occasioni per potersi esprimere.

3.6 L'obbligo di motivazione (art. 35 PA) è anch'esso un corollario del diritto di essere sentito. Detta prerogativa è finalizzata a permettere alla persona interessata di comprendere una decisione ed eventualmente di impugnarla. Per adempiere a queste esigenze occorre che l'autorità inferiore menzioni almeno i motivi essenziali sui quali ha fondato la sua decisione (cfr. DTF 146 II 335 consid. 5.1). Non è quindi necessario che ogni dettaglio venga discusso dall'autorità.

3.7 Il ricorrente sostiene che, prima dell'emissione della decisione, egli non avrebbe "ricevuto risposte esaustive". Anche qualora tale circostanza corrispondesse al vero, va rilevato che la decisione impugnata presenta un quadro giuridico strutturato e un'argomentazione che si fonda su episodi verificatisi durante il periodo di prova, nonché sulla presa di posizione del ricorrente nell'ambito del suo diritto di essere sentito (cfr. *supra* Fatti D). La decisione giunge altresì a una conclusione chiara, ossia che il ricorrente non soddisfa il profilo professionale richiesto per la funzione di meccanico di blindati.

Il ricorrente sostiene che le motivazioni sarebbero "spinte". Questa è tuttavia una questione di merito che verrà analizzata in seguito (cfr. *infra* consid. 5.4).

3.8 Alla luce di quanto precede, il Tribunale ritiene che, sotto il profilo formale, la decisione debba essere confermata. Il ricorrente ha potuto dovutamente esprimersi e la motivazione dell'atto impugnato è sufficiente.

4.

4.1 Con il provvedimento del 2 settembre 2024, l'autorità inferiore ha esposto le motivazioni alla base della disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova. Dalla valutazione svolta è emerso che, nonostante un accompagnamento attento, il collaboratore ha raggiunto solo parzialmente gli obiettivi concordati. Ha inoltre mostrato difficoltà nell'osservanza delle direttive di sicurezza e carenze tecniche nell'uso degli utensili, nonostante la sua esperienza come meccanico d'automobili. La funzione di meccanico di blindati richiede solide competenze tecniche di base, che il collaboratore non ha dimostrato di possedere. Alla luce di quanto sopra, anche una futura collaborazione risulta compromessa. L'autorità inferiore ha altresì respinto l'argomentazione del ricorrente secondo cui la disdetta sarebbe riconducibile alla sua madrelingua italiana. Ha infine precisato di non aver né cercato errori né esercitato pressioni sul collaboratore e che, per ragioni organizzative, non è più in grado di garantirgli un accompagnamento intensivo come durante il periodo di prova.

4.2 Nel suo ricorso, il ricorrente afferma che il licenziamento costituirebbe un pretesto e che le motivazioni addotte sarebbero forzate. Sostiene di aver sempre mostrato interesse per il lavoro e seguito le direttive ricevute, in particolare dopo essere stato richiamato su aspetti legati alla sicurezza. Giustifica il mancato uso dell'elmetto osservando che tale comportamento era comune anche tra gli altri collaboratori. Ritiene inoltre contraddittorio che il datore di lavoro abbia, da un lato, apprezzato la sua personalità amichevole e dall'altro, sollevato critiche in merito alla sua integrazione nel team, difficoltà che egli riconduce sia alla scarsa padronanza dello svizzero tedesco sia al proprio carattere introverso. Conclude pertanto che il licenziamento sarebbe ingiustificato.

Nel caso in disamina, quindi, l'oggetto del litigio è circoscritto all'esame della conformità della disdetta del rapporto di lavoro durante in periodo di prova.

5.

5.1 Sulla base degli art. 12 cpv. 2 LPers e 30a cpv. 1 dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3) il rapporto di lavoro può, durante il periodo di prova, essere disdetto in via ordinaria

con un preavviso di sette giorni. Ai sensi dell'art. 27 cpv. 1 OPers il periodo di prova è di tre mesi. Questo può però anche, con l'accordo delle parti, essere soppresso o accorciato (art. 27 cpv. 3 OPers), ma anche prolungato a sei mesi al massimo per certe categorie di impiegati (art. 27 cpv. 2 OPers).

5.2 Ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 LPers, il rapporto di lavoro è sottoposto, sempre che la LPers e altre leggi non prevedano disposizioni derogatorie, anche alla Legge federale di complemento del Codice civile svizzero del 30 marzo 1911 (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni [CO, RS 220]). Nel caso in cui né la LPers né l'OPers contengano delle indicazioni maggiormente circostanziate sui motivi per i quali un rapporto di lavoro può essere disdetto durante il periodo di prova, sono determinanti le disposizioni del CO e la giurisprudenza che vi fa riferimento (cfr. sentenze del Tribunale A-834/2023 del 21 giugno 2023 consid. 5, A-6870/2017 dell'11 giugno 2018 consid. 4.1).

5.3 Il periodo di prova consente al datore di lavoro e all'impiegato di valutare se le rispettive aspettative sono soddisfatte (cfr. DTF 144 III 152 consid. 4.2, 134 III 108 consid. 7.1.1). Malgrado le esigenze relative ai motivi di disdetta durante il periodo di prova non siano troppo severe, la disdetta del rapporto di lavoro non può essere decisa *ad libitum*. Pertanto, il licenziamento durante il periodo di prova può essere pronunciato quando la persona neoassunta non è stata in grado di dimostrare le sue capacità e quando è improbabile che tali prove vengano fornite in futuro. È sufficiente la constatazione motivata che il candidato non è adatto al profilo professionale richiesto. Lo stesso vale se, per motivi personali, le parti non riescono a costruire il rapporto di fiducia necessario o se ci sono ragioni oggettive per mettere in dubbio una futura collaborazione senza ostacoli. Anche i fattori interpersonali o l'incapacità di un dipendente di integrarsi, di accettare le critiche e di gestire le dinamiche gerarchiche possono portare alla risoluzione di un rapporto di lavoro durante il periodo di prova (cfr. sentenze del Tribunale A-834/2023 del 21 giugno 2023 consid. 5, A-3713/2021 del 30 dicembre 2022 consid. 4.3 con ulteriori riferimenti).

Come esposto poc'anzi (cfr. *supra* consid. 5.3), è sufficiente una constatazione motivata circa l'inadeguatezza della persona rispetto al profilo richiesto affinché la disdetta sia giustificata durante il periodo di prova. Nel caso in esame, l'autorità inferiore ha fondato la propria decisione su elementi oggettivi e circostanziati, dai quali emerge l'improbabilità di un'evoluzione positiva futura. Tali elementi risultano documentati sia nel rapporto sul periodo di prova sia nei numerosi verbali dei colloqui condotti

nel corso dell'impiego. Da questi atti risulta che le difficoltà del ricorrente si sono manifestate fin dal primo mese e che la valutazione è successivamente peggiorata, in particolare sotto il profilo delle competenze tecniche e dell'integrazione nel team, aspetti entrambi essenziali per la funzione assegnata. Più concretamente, pur riconoscendo l'impegno del ricorrente nel tentare di migliorarsi rispetto agli obiettivi concordati, il datore di lavoro ha espresso dubbi sul fatto che tali progressi siano avvenuti in modo autonomo, osservando che il miglioramento è stato possibile solo grazie a una supervisione particolarmente intensa, modalità non sostenibile nel normale svolgimento dell'attività lavorativa. Sono state inoltre riscontrate lacune tecniche, malgrado l'esperienza professionale pregressa, nonché difficoltà di integrazione nel team, elemento cruciale nel contesto operativo specifico (cfr. atto n. 8 dell'incarto dell'istanza inferiore, pag. 3). A questo si aggiunge anche il tema del rispetto delle direttive di sicurezza, anch'esse di cruciale importanza, che devono essere osservate indipendentemente dalla condotta degli altri collaboratori (cfr. affermazioni dello stesso ricorrente *supra* consid. 4.2). Questi elementi rappresentano un valido indizio dell'impossibilità di proseguire la collaborazione. Per contro, il ricorrente non ha fornito alcun elemento concreto atto a screditare le sopraccitate considerazioni dell'autorità inferiore e a sostegno della tesi secondo cui il licenziamento sarebbe di natura pretestuosa o che sarebbe riconducibile alla sua scarsa padronanza dello svizzero tedesco. Egli fa valere, in particolare, il fatto che il tedesco non sarebbe la sua lingua madre. Tale ipotesi non risulta tuttavia avvalorata, considerando anche, come rilevato dall'autorità inferiore nella sua decisione, senza che il ricorrente abbia contestato tale circostanza, che tutta la corrispondenza è stata redatta dal ricorrente stesso in tedesco e che questi ha indicato espressamente il tedesco come lingua di corrispondenza.

Considerato che, durante il periodo di prova, le esigenze in ordine ai motivi della disdetta sono ridotte e che il Tribunale esercita un controllo con riserbo nei confronti delle valutazioni dell'autorità inferiore in materia di prestazioni (cfr. *supra* consid. 2.3), non si ravvisano, nel caso concreto, ragioni manifeste che giustificano un intervento correttivo. Al contrario, la disdetta del contratto di lavoro risulta giustificata.

6.

6.1 Il Tribunale prende atto delle affermazioni del ricorrente circa l'impatto personale che la decisione avrebbe avuto su di lui, sia in termini di chiusura di opportunità professionali future sia sul piano psicologico. Occorre dunque esaminare se il licenziamento è proporzionato rispetto allo scopo perseguito.

6.2 L'esame della proporzionalità, sancita dall'art. 5 Cost. è suddiviso in tre gradini di analisi. Innanzitutto una misura deve essere idonea a realizzare l'interesse pubblico perseguito. Un provvedimento deve in secondo luogo essere necessario. Deve, in altri termini, sempre prevalere l'alternativa più mite che persegue però con pari efficacia il medesimo scopo. Occorre infine verificare che la misura sia proporzionata rispetto allo scopo o, in altre parole, che essa sia ragionevolmente esigibile (cfr. tra le altre DTF 140 II 194 consid. 5.8.2).

6.3 Nel caso in esame il Tribunale ritiene che la disdetta nel periodo di prova è una misura idonea, nel senso che persegue, in senso più lato, l'interesse pubblico al buon funzionamento dei servizi dell'esercito, assicurando che il personale disponga delle competenze tecniche richieste. Inoltre, la decisione tutela anche lo stesso ricorrente, posto che sono emerse carenze in materia di osservanza delle direttive di sicurezza, con conseguente esposizione a rischi sul posto di lavoro.

6.4 Il provvedimento risulta anche necessario. Un'alternativa più mite, come il prolungamento del periodo di prova, sarebbe ipotizzabile unicamente qualora vi fossero ancora margini di dubbio sull'idoneità del collaboratore. Nel caso di specie, le lacune rilevate nei primi tre mesi di attività, documentate in modo circostanziato, fanno ragionevolmente escludere che un simile prolungamento avrebbe condotto a un esito diverso. Lo scrivente Tribunale ritiene pertanto che una misura meno incisiva non avrebbe garantito il conseguimento dello scopo perseguito.

6.5 Il ricorrente lamenta che la disdetta avrebbe inciso negativamente sul proprio percorso professionale e avrebbe lasciato conseguenze psicologiche. Tali affermazioni non sono sufficienti a ritenere che la misura sia sproporzionata, considerato che la decisione è fondata su riscontri oggettivi, che l'autorità inferiore ha offerto varie occasioni di accompagnamento e confronto e che il periodo di prova ha proprio la funzione di permettere alle parti di valutare reciprocamente la sostenibilità della collaborazione.

Va inoltre rilevato che il datore di lavoro non è tenuto a garantire un'assistenza continua e illimitata nel tempo, tanto più in un contesto in cui ci si attende un certo grado di autonomia e affidabilità. Alla luce di questi elementi, e tenuto conto del fatto che i motivi di disdetta nel periodo di prova non sono soggetti a uno standard di rigore elevato (cfr. *supra* consid. 5.3), la misura in questione risulta proporzionata rispetto allo scopo perseguito.

Ne discende quindi che il provvedimento adottato dall'autorità inferiore è conforme al principio di proporzionalità.

7.

Alla luce di quanto esposto, la disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova è giustificata e la misura è proporzionata. Il provvedimento è conforme anche ai disposti legali che regolano il termine di disdetta, corrispondente a sette giorni di preavviso quando il collaboratore è in periodo di prova (cfr. art. 12 cpv. 2 LPers e art. 30a cpv. 1 OPers). Visto quanto considerato, non occorre che il Tribunale si chini su un'eventuale domanda di reintegrazione o indennità (cfr. *supra* consid. 1.3).

Il ricorso è quindi respinto.

8.

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 non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario e art. 7 cpv. 1 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] a contrario). Infine, malgrado il verdetto ad essa favorevole, l'autorità inferiore non ha diritto alla rifusione di indennità a titolo di ripetibili (cfr. art. 7 cpv. 3 TS-TAF), le sue conclusioni sono quindi respinte.

(dispositivo alla pagina seguente)

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Il ricorso è respinto.

2.

Non si prelevano spese processuali.

3.

Non viene assegnata alcuna indennità a titolo di spese ripetibili.

4.

Questa sentenza è comunicata al ricorrente e all'autorità inferiore.

I rimedi giuridici sono menzionati alla pagina seguente.

La presidente del collegio:

Il cancelliere:

Claudia Pasqualetto Péquignot

Demis Mirarchi

Rimedi giuridici:

Le decisioni del Tribunale amministrativo federale in ambito di rapporti di lavoro di diritto pubblico possono essere impugnate davanti al Tribunale federale a condizione che concernano controversie di carattere patrimoniale il cui valore litigioso sia pari almeno a fr. 15'000.– rispettivamente – se ciò non è il caso – nelle quali si ponga una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 85 cpv. 1 lett. b e cpv. 2 LTF). Se non si tratta di una contestazione a carattere pecuniario, il ricorso è ricevibile soltanto nella misura in cui concerna la parità dei sessi (art. 83 lett. g LTF). Se il ricorso in materia di diritto pubblico è ammissibile, esso deve essere inter-posto, nel termine di 30 giorni dalla notificazione della decisione contestata, presso il Tribunale federale, 1000 Losanna 14 (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Il termine rimane sospeso dal 15 luglio al 15 agosto incluso (art. 46 cpv. 1 lett. b LTF). Il termine è reputato osservato se gli atti scritti sono consegnati al Tribunale federale oppure, all'indirizzo di questo, alla posta svizzera o a una rappresentanza diplomatica o consolare svizzera al più tardi l'ultimo giorno del termine (art. 48 cpv. 1 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:

Comunicazione a:

- ricorrente (atto giudiziario)
- autorità inferiore (atto giudiziario)