



Sentenza del 22 aprile 2024

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio),
Stephan Metzger
Maurizio Greppi,
cancelliere Demis Mirarchi.

Parti

A. _____,
(...),
patrocinato dall'avv. Gianluigi Della Santa,
Studio Legale e Notarile,
Viale Stazione 2, casella postale 1854, 6501 Bellinzona,
ricorrente,

contro

B. _____,
(...),
autorità inferiore.

Oggetto

Scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato.

Fatti:**A.**

A._____, classe (...), è stato impiegato da B._____ dal (...) 2018 in qualità di (...).

B.

Con richiesta del 13 giugno 2023, il collaboratore C._____ ha chiesto di aprire un'inchiesta di accertamento interna e accusato contestualmente A._____ di mobbing contro di lui. Dal "verbale dell'accertamento dei fatti" del 19 giugno 2023, in cui è stato ascoltato C._____, emerge che A._____ avrebbe spesso avuto atteggiamenti volti a inquinare il clima di lavoro e avrebbe anche esternato affermazioni denigratorie nei suoi confronti. La situazione sarebbe peggiorata dall'aprile del 2023, dopo che A._____ non avrebbe ottenuto il ruolo ambito di (...) presso (...).

C.

Nell'ambito dell'inchiesta di cui sopra, la collega di A._____, D._____, ha dichiarato di essere stata da lui sessualmente molestata.

D.

Con decisione dell'8 agosto 2023, (...) sciolto il rapporto di lavoro con A._____ senza preavviso per motivo grave. Il datore di lavoro ha infatti ritenuto, sulla base di quanto testimoniato da alcuni colleghi di lavoro, che l'accusa di molestia sessuale sarebbe credibile. Dall'inchiesta non sarebbero invece emersi elementi per accusarlo di mobbing nei confronti di C._____.

E.

In data 6 settembre 2023, A._____ (di seguito: ricorrente) ha inoltrato ricorso contro la succitata decisione (...) (di seguito: autorità inferiore) dinanzi al Tribunale amministrativo federale (di seguito: Tribunale). Egli ha chiesto l'accoglimento del ricorso e il versamento di franchi 65'000.-- oltre interessi al 5% dall'8 agosto 2023. Il tutto con protestate spese, tasse e ripetibili.

F.

Con la risposta al ricorso del 16 novembre 2023 l'autorità inferiore si è riconfermata nelle proprie conclusioni.

G.

Il ricorrente, a cui il Tribunale ha concesso la possibilità di esprimersi, non si è pronunciato ulteriormente.

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).

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA (...).

1.2 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 (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 e deve pertanto 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 (nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA).

2.2 L'autorità adita non è vincolata né dai motivi addotti (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).

3.

Nel caso in disamina, il Tribunale si deve interrogare, sulla base degli atti versati all'incarto, se sussistono dei motivi gravi (...) per una disdetta del rapporto di lavoro senza preavviso. In effetti, la questione della reintegrazione non si pone, visto che il ricorrente, patrocinato, ha chiesto soltanto un'indennità. Di conseguenza il licenziamento non viene contestato, ma ne vengono censurate le modalità.

L'autorità inferiore ha condotto un'inchiesta interna svoltasi dal 13 giugno 2023 fino al 7 luglio 2023 (momento in cui l'autorità ha formulato le sue intenzioni nell'ambito del diritto di essere sentito) giungendo alla conclusione che l'accusa rivolta al ricorrente di aver toccato la collega nelle parti intime sarebbe corroborata. Questa tesi sarebbe sostenuta, oltre che dalla stessa presunta vittima, dalla testimonianza del collega E._____. Altri testimoni hanno affermato di aver intercettato delle battute sessiste rivolte alla collega da parte del ricorrente. Le dichiarazioni non avrebbero potuto, fino al momento dell'emanazione della decisione impugnata, essere confermate da altri.

Il ricorrente contesta l'accusa di molestie sessuali. Dal memoriale ricorsuale emerge che l'obiettivo dei colleghi, segnatamente di C._____, sarebbe stato quello di "far fuori" il ricorrente (cfr. pag. 2 del ricorso), lasciando in altre parole intendere che contro di lui ci sarebbe stato un "complotto" (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con A._____. del 3 luglio 2023, pag. 77). Il ricorrente fa riferimento ad una presunta relazione tra C._____. ed D._____. (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con A._____. del 26 giugno 2023, pag. 75) e alla tendenza del primo a "voler lasciare a casa le persone che non gli piacciono" (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con A._____. del 3 luglio 2023, pag. 77). Il movente del complotto sarebbe, in pillole, la gelosia che C._____. nutrirebbe nei confronti di A._____. (cfr. pag. 3 del ricorso).

4.

4.1 A norma dell'art. 10 cpv. 4 della Legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (LPers, RS 172.220.1), le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Conformemente a consolidata giurisprudenza, la disdetta immediata per motivi gravi, quale misura eccezionale, deve essere ammessa in maniera restrittiva. In questo senso, unicamente in presenza

di una manchevolezza particolarmente grave del lavoratore, si può giustificare il licenziamento immediato; nello specifico è necessario che la manchevolezza abbia compromesso la relazione di fiducia fra le parti – presupposto essenziale di un rapporto di lavoro – o che l’abbia pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non sia più sostenibile (*besonders schweres Fehlverhalten*; cfr. sentenza del TAF A-659/2023 del 12 marzo 2024 consid. 5.1.2 con riferimenti). In altri casi, manchevolezze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento (cfr. tra le tante DTF 142 III 579 consid. 4.2 con riferimenti).

4.2 Un motivo grave per il licenziamento senza preavviso può risiedere in particolare in una grave violazione del dovere di diligenza sancito dall’art. 20 LPers, ossia il dovere dei dipendenti di tutelare gli interessi legittimi del proprio datore di lavoro e della Confederazione. La portata dell’obbligo di diligenza è limitata e sussiste solo nella misura in cui riguarda il raggiungimento e il successo del lavoro, ovvero nella misura in cui esiste un collegamento sufficiente con il rapporto di lavoro. Pertanto, dipende fortemente dalla funzione e dal compito del dipendente e dalle circostanze operative e deve essere determinato separatamente per ogni rapporto di lavoro in base alle circostanze e agli interessi del caso specifico (cfr. sentenza del TAF A-2913/2021 del 24 ottobre 2022 consid. 6.6 con ulteriori riferimenti). In particolare, il dovere di diligenza impone al dipendente di astenersi da determinate attività che danneggiano il rapporto di lavoro o gli interessi del datore di lavoro. Un comportamento inaccettabile nei confronti dei colleghi di lavoro può costituire un motivo grave, ad esempio le molestie sessuali sul posto di lavoro (sentenza del TAF A-2913/2021 del 24 ottobre 2022 consid. 6.6 con ulteriori riferimenti). (...), le molestie sessuali o sessiste sono considerate una violazione degli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

5.

L’autorità di prime cure ed il Tribunale sono liberi nel loro apprezzamento delle prove (*Beweiswürdigung*) (cfr. art. 40 della Legge di procedura civile federale del 4 dicembre 1947 [PC, RS 273] in combinazione con l’art. 19 PA). Non vi sono regole che indicano come apprezzare il valore probatorio delle prove addotte dalle parti. Detto ciò, la massima d’ufficio concerne solo la questione dell’assunzione delle prove (*Beweisführung*), ma non quella dell’onere della prova (*Beweislast*) (cfr. KARLEN PETER, *Schweizerisches Verwaltungsrecht*, 2018, pag. 257). Secondo giurisprudenza e dottrina, in diritto pubblico si applica in gran parte per analogia l’art. 8 del Codice civile

svizzero del 10 dicembre 1907 (CC, RS 210), secondo cui chi vuol dedurre il suo diritto da una circostanza di fatto da lui asserita, deve fornirne la prova (cfr. con riferimenti giurisprudenziali e dottrinali LARDELLI/VETTER, in: Balsler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, 6^a ed. 2018, art. 8 CC n. marg. 27). A titolo di precisazione, il Tribunale segnala che nel caso di specie non è sufficiente dimostrare unicamente la verosimiglianza di ciò che viene allegato, visto che l'art. 6 della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar, RS 151.1) – legge che potrebbe essere richiamata in relazione a fatti di molestie sessuali (cfr. art. 4 LPar) – fa un elenco di motivi in cui vi è un alleggerimento dell'onere della prova, all'interno del quale non è però inclusa la situazione riguardante le molestie sessuali (cfr. SUTTER/FACINCANI, in: Handkommentar, Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995, 2022, art. 6 LPar n. marg. 42).

Si tratta in altre parole di capire se ciò che l'autorità adduce, ovvero che il qui ricorrente abbia molestato sessualmente la sua collega D. _____, sia agli occhi dello scrivente Tribunale convincente. Una sicurezza assoluta non può essere domandata. Il Tribunale non deve tuttavia nutrire dei seri dubbi sulla fondatezza di quanto allegato. Gli eventuali restanti dubbi devono poi essere di lieve natura (cfr. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3^a ed. 2022, n. marg. 3.141).

6.

6.1 Risulta dalla decisione impugnata che un argomento decisivo sono le testimonianze del collega E. _____. Egli ha affermato in due occasioni quanto segue:

- “[...]. Ho visto una scena dove A. _____ si avvicinava per buttare via un fazzoletto di carta e nel mentre l'altra mano si muoveva verso D. _____. Mi è sembrato che la palpeggiava. Ho visto D. _____ turbata e in disparte le ho chiesto cosa fosse successo. Sembrava spaventata ma alla fine ha confermato” (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con E. _____ del 22 giugno 2023, pag. 68);
- “[...]. C'era D. _____ che si stava lavando le mani dentro (...). Nel mentre A. _____ si è messo davanti a lei coprendomi la visuale. Mentre buttava qualcosa nel cestino con una mano vedevo che usava l'altra mano per toccarle il fondo schiena, così mi è apparso”

(cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con E._____ del 23 giugno 2023, pag. 72).

6.2 Nella decisione impugnata B._____ ritiene anche che altri testimoni avrebbero intercettato delle battute sessiste pronunciate da parte del ricorrente e rivolte verso la collega.

Il collaboratore F._____ avrebbe appreso da una conversazione con D._____ che il ricorrente l'avrebbe molestata verbalmente (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con F._____ del 19 giugno 2023, pag. 59: "[...] che bel culo che hai o che bel tanga verde che porti. Mi ha riferito inoltre che A._____ ha l'intenzione di cercarla anche al di fuori del lavoro").

Il collega E._____ ha raccontato di un episodio in cui D._____ avrebbe chiesto un favore lavorativo al ricorrente e, dopo averlo ringraziato, quest'ultimo avrebbe affermato "Niente grazie solo pagamento in natura" (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con E._____ del 23 giugno 2023, pag. 72).

6.3 Il collaboratore E._____ ha dichiarato ancora di aver sentito che il ricorrente chiamava D._____ in maniera insistente (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con E._____ del 23 giugno 2023, pag. 72). Altri colleghi avrebbero invece notato nel ricorrente degli atteggiamenti particolarmente disinvolti nei confronti delle donne, talvolta anche volgari (cfr. risposta al ricorso del 16 novembre 2023, pag. 10).

6.4 Non da ultime, vi sono le dichiarazioni della stessa presunta vittima di molestie sessuali, la quale ha affermato:

- che il ricorrente avrebbe fatto delle osservazioni sul suo abbigliamento intimo e apprezzamenti indesiderati sul suo sedere (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D._____ del 23 giugno 2023, pag. 57);
- che il ricorrente le avrebbe afferrato i fianchi e toccato anche il sedere (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D._____ del 26 giugno 2023, rispettivamente pag. 83 e 84);
- che il ricorrente si rivolgeva a membri del gruppo in maniera volgare, facendo anche gesti con la mano verso il suo pene ("me lo potete solo succhiare") (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D._____ del 26 giugno 2023, pag. 84);

- che il ricorrente sarebbe una persona possessiva e insistente; che egli avrebbe affermato di non averla mai vista a (...), motivo per il quale vi sarebbero gli estremi per qualificare l'atteggiamento dell'insorgente come stalking (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D. _____ del 26 giugno 2023, pag. 84);
- che il ricorrente l'avrebbe ringraziata a seguito di un favore e che il primo avrebbe risposto "Non voglio un caffè ma solo un pagamento in natura" (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D. _____ del 26 giugno 2023, pag. 84);
- che il ricorrente avrebbe provato a baciarla (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D. _____ del 26 giugno 2023, pag. 84);
- che il ricorrente le avrebbe mostrato una foto del suo pene e che l'avrebbe costretta a toccargli il pene, vantandosi nel contempo delle dimensioni (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con D. _____ del 26 giugno 2023, pag. 84).

6.5 Sulla base di quanto elencato sopra, occorre quindi procedere ad un apprezzamento complessivo degli argomenti apportati dall'autorità inferiore a sostegno della sua accusa di molestie sessuali. Come già considerato, seppur non sia necessaria un'impressione di certezza assoluta da parte delle autorità, i dubbi che rimangono devono essere di natura lieve (cfr. *supra* consid. 5). Conviene quindi esaminare nel dettaglio, circa i fatti alla base del motivo di licenziamento, quanto riportato e quanto ritenuto nonché definire se l'autorità disponeva di abbastanza elementi sui quali fondare una convinzione.

6.5.1 Innanzitutto, il Tribunale constata che la testimonianza di E. _____ dà l'idea che la sua fosse piuttosto un'impressione ("mi è sembrato" e "mi è apparso"). Dal secondo verbale emerge inoltre che il collaboratore non disponeva neanche di una prospettiva che gli desse un'immagine chiara di ciò che accadeva ("coprendomi la visuale").

6.5.2 Per quanto concerne la dichiarazione di F. _____, il Tribunale non può non evidenziare che non si tratta di un racconto di un vissuto in prima persona. Il testimone sta infatti riportando delle informazioni fornitegli da D. _____.

6.5.3 Per quanto riguarda invece le presunte osservazioni volgari rivolte alle donne dal ricorrente, emergono degli elementi contrastanti. Da un lato alcuni collaboratori definiscono oltraggioso l'atteggiamento di A. _____, in altri verbali appare invece che il ricorrente si comporti in maniera professionale nei confronti delle donne (cfr. verbale dell'accertamento dei fatti con G. _____ del 26 giugno 2023, pag. 62; verbale dell'accertamento dei fatti con H. _____ del 26 giugno 2023, pag. 65).

6.5.4 In relazione a ciò che è stato dichiarato dalla presunta vittima di molestie, codesto Tribunale non può esimersi dal rilevare che l'autorità inferiore ha fondato la sua decisione prevalentemente sulla testimonianza di E. _____, la quale, come evidenziato poc'anzi, presenta delle criticità. Le affermazioni di D. _____, che avrebbero d'acchito dovuto costituire il perno dell'apparato argomentativo dell'autorità inferiore, vengono trattate in maniera perlopiù marginale e secondaria. Il Tribunale si interroga dunque sui motivi di questo tipo di motivazione, che induce a pensare che l'autorità stessa non fosse pienamente convinta di quanto allegato da D. _____. Fa riflettere inoltre come le dichiarazioni più circostanziate della presunta vittima di molestie siano intervenute solo in sede di secondo incontro sull'accertamento dei fatti, anche se non si può con certezza escludere che questo elemento possa essere legato all'esigenza di tempo di riflessione, benché i fatti risalivano comunque a ben prima dell'inizio dell'inchiesta di approfondimento interna.

6.6 Stando agli atti versati all'incarto e in base alle valutazioni di cui sopra, lo scrivente Tribunale, seppur intraveda delle problematiche di carattere generale, non ritiene che per quanto riguarda l'accusa di molestie sessuali la soglia descritta sopra sia raggiunta, non essendo il criterio della verosimiglianza nemmeno applicabile al caso di specie (cfr. *supra* consid. 5). In altre parole, per i motivi esposti (cfr. *supra* consid. 6.5.1 segg.) e dopo un apprezzamento complessivo dei mezzi di prova apportati dall'autorità inferiore, lo scrivente Tribunale non si può ritenere convinto della sussistenza del motivo grave come ritenuto nella decisione impugnata. Permangono ancora infatti dei dubbi di natura non lieve sulla fondatezza delle tesi dell'autorità inferiore. Il Tribunale non può nemmeno ritenere con certezza, visti i dubbi emersi, che la tesi del complotto sostenuta dal ricorrente possa essere esclusa nel modo più assoluto. I dubbi che nutre il Tribunale sono anche da ricondurre ad un'inchiesta svolta in maniera approssimativa. Viste anche le gravi accuse mosse nei confronti del ricorrente, l'autorità avrebbe dovuto fornire maggiori elementi a sostegno della decisione.

7.

Di conseguenza, il licenziamento senza preavviso non era giustificato, poiché non risultano esservi dei motivi gravi (...). Il ricorso è su questo punto accolto.

8.

8.1 Sulla base dell'esito di questa decisione, occorre ancora che il Tribunale si chini sulla domanda di indennità formulata dal ricorrente nelle sue conclusioni ricorsuali. Aperta può restare invece la questione della reintegrazione (art. 34c cpv. 1 lett. b LPers), frutto tra gli altri motivi di un eventuale licenziamento abusivo, visto che il ricorrente non ne fa menzione nel suo *petitum*.

8.2 Ai sensi dell'art. 34b cpv. 1 lett. a LPers qualora l'istanza di ricorso accolta il ricorso contro una decisione in merito alla disdetta del rapporto di lavoro, l'autorità di ricorso riconosce al ricorrente un'indennità se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta regolare o motivi gravi per la disdetta senza preavviso oppure siano state violate disposizioni procedurali. L'indennità ai sensi del cpv. 1, lett. a viene stabilita dall'istanza di ricorso dopo aver valutato tutte le circostanze. L'indennità ammonta di regola almeno a sei salari mensili e al massimo a un salario annuo. B._____ dispone, in caso di accoglimento del ricorso, la continuazione del versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta regolare o del contratto di lavoro a tempo determinato, se mancano motivi gravi nel caso di una disdetta senza preavviso.

8.3 Visto l'esito della procedura, l'autorità inferiore è tenuta a versare al ricorrente lo stipendio fino allo scadere del termine di disdetta regolare.

Per quanto concerne l'indennità (...), il ricorrente ha domandato sei mensilità salariali. Il Tribunale ribadisce che il (...) non impedisce una riduzione dell'indennità qualora siano riunite delle circostanze particolari, segnatamente in caso di colpa importante da parte della persona licenziata (cfr. sentenza del TAF A-4626/2020 del 2 marzo 2022 consid. 8.3.3, A-1532/2019 del 20 novembre 2019 consid. 8.3.4). Già da un'interpretazione letterale infatti la presenza dell'espressione "di regola" sottintende che possano essere contemplate anche delle eccezioni. Dato il comportamento non esemplare del ricorrente nel corso della sua attività presso B._____ e visto che al Tribunale permangono comunque dei dubbi in merito al suo comportamento nei confronti delle colleghe donne, si giustifica una riduzione dell'indennità a tre mesi di salario lordo.

In termini globali, l'autorità inferiore è tenuta a versare al ricorrente lo stipendio fino allo scadere del termine di disdetta regolare e in aggiunta tre mensilità salariali a titolo di indennità per licenziamento senza preavviso ingiustificato. Il ricorso è dunque respinto sul punto dell'indennità, visto che il ricorrente domanda un versamento superiore ai tre mesi decisi dal qui scrivente Tribunale.

9.

Il ricorrente domanda nelle sue conclusioni ricorsuali un importo di franchi 65'000.-- oltre interessi al 5% dall'8 agosto 2023 (data della decisione).

I crediti derivanti dall'applicazione dell'art. 34b cpv. 1 lett. a LPers diventano esigibili con la fine del rapporto di lavoro (applicazione per analogia dell'art. 339 cpv. 1 della Legge federale di complemento del Codice civile svizzero del 30 marzo 1911 [CO, RS 220]; cfr. sentenza del TAF A-4618/2021 del 18 aprile 2023 consid. 8.3 con riferimenti). L'istanza inferiore ha sciolto il rapporto di lavoro senza preavviso, motivo per il quale essa deve al ricorrente degli interessi moratori pari al 5% a partire dal 9 agosto 2023 (applicazione per analogia dell'art. 104 cpv. 1 CO; sentenza del TAF A-4618/2021 del 18 aprile 2023 consid. 8.3 con riferimenti).

10.

Sulla base di quanto esposto sopra, il ricorso è parzialmente accolto.

11.

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 è fissata, tenuto conto degli atti versati all'incanto e che i gravami del ricorrente sono solo parzialmente ammessi, a franchi 1'000.--, 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 accolto.

2.

L'autorità inferiore è tenuta a versare al ricorrente, ad avvenuta crescita in giudicato della presente decisione, lo stipendio fino allo scadere del termine di disdetta regolare e in aggiunta tre mensilità salariali a titolo di indennità per licenziamento senza preavviso ingiustificato con interessi moratori del 5% a partire dal 9 agosto 2023.

3.

Non si prelevano spese processuali.

4.

È addossata all'autorità di prima istanza un'indennità per spese ripetibili a favore del ricorrente di franchi 1'000.-- (IVA ed eventuali disborsi compresi).

5.

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 franchi 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 interposto, 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)