

BGer 1C_607/2025 vom 15. Januar 2026

Bundesgericht, 2026-01-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_607_2025

FR: TF 1C_607/2025 du 15 janvier 2026

IT: TF 1C_607/2025 del 15 gennaio 2026

Erwägungen

E. 1.1

Il ricorso in materia di diritto pubblico, presentato tempestivamente contro una decisione finale del TAF (art. 86 cpv. 1 lett. a LTF) nel campo dei rapporti di lavoro di diritto pubblico, concerne una controversia patrimoniale con un valore litigioso che supera chiaramente quello di fr. 15'000.-- richiesto dall' art. 85 cpv. 1 lett. b LTF (art. 82 lett. a e art. 83 lett. g LTF), posto che, come indicato nel gravame, lo stipendio annuo dell'insorgente ammonta a fr. 118'520.--.

E. 1.2

Il ricorrente postula anche la condanna della datrice di lavoro al versamento di fr. 127'637.-- per il salario non percepito dal 29 luglio 2024 fino al deposito del ricorso in esame. Trattandosi di una nuova conclusione, non presentata dinanzi al TAF, essa è tuttavia inammissibile (art. 99 cpv. 2 LTF ; DTF 142 I 155 consid. 4.4.2; sentenza 1C_193/2025 del 13 agosto 2025 consid. 1.3).

E. 2.1

Con il ricorso in materia di diritto pubblico si può far valere la violazione del diritto federale (art. 95 lett. a LTF), che il Tribunale federale applica d'ufficio (art. 106 cpv. 1 LTF). Secondo l' art. 42 cpv. 1 e 2 LTF , il ricorso dev'essere tuttavia motivato in modo sufficiente, spiegando nei motivi perché l'atto impugnato viola il diritto. Il Tribunale federale, che non è un'istanza di appello, esamina in linea di principio solo le censure sollevate (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 150 V 340 consid. 2). Quando viene invocata la violazione di diritti costituzionali, come nel caso concreto, esso vaglia le censure solo se sono state esplicitamente sollevate e motivate in modo chiaro e preciso (art. 106 cpv. 2 LTF ; DTF 150 I 50 consid. 3.3.1).

E. 2.2

Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sui fatti accertati dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF). Secondo l' art. 97 LTF , l'accertamento dei fatti può essere censurato unicamente se è avvenuto in modo manifestamente inesatto, ovvero arbitrario secondo l' art. 9 Cost. (DTF 150 II 537 consid. 3.1), oppure in violazione del diritto ai sensi dell' art. 95 LTF e se l'eliminazione del vizio può essere determinante per l'esito del procedimento (DTF 146 IV 88 consid. 1.3.1). Una decisione può rivelarsi arbitraria se è in contraddizione palese con la situazione effettiva, gravemente lesiva di una norma o di un chiaro principio giuridico, o in contrasto intollerabile con il sentimento di giustizia e di equità (DTF 148 II 121 consid. 5.2; 147 II 454 consid. 4.4). Non risulta per contro arbitrario dal fatto che un'altra soluzione potrebbe entrare in linea di conto o sarebbe addirittura preferibile (DTF 148 I 127 consid. 4.3; 148 II 121 consid. 5.2); la stessa deve risultare manifestamente insostenibile non soltanto nella motivazione, ma anche nel risultato, ciò che

spetta al ricorrente dimostrare (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 144 III 145 consid. 2). Con riferimento alla valutazione delle prove e all'accertamento dei fatti, il tribunale incorre nell'arbitrio soltanto se misconosce manifestamente il senso e la portata di un mezzo di prova, se omette senza valida ragione di tener conto di un elemento di prova importante, suscettibile di modificare l'esito della vertenza, oppure se ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 148 I 127 consid. 4.3; 148 IV 356 consid. 2.1).

E. 3.1

Nel giudizio impugnato, il TAF ha sostanzialmente ritenuto che la prolungata inabilità lavorativa del ricorrente, protrattasi per oltre due anni a causa di una malattia, costituisse un motivo oggettivo sufficiente per la disdetta ordinaria del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 lett. c LPers (RS 172.200.1), disposizione che consente la cessazione del rapporto d'impiego in caso di incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità ad adempiere il lavoro convenuto. Dinanzi a tale autorità, l'interessato non ha messo in discussione il motivo della disdetta ordinaria, ma ne ha contestato l'abusività, sostenendo che la malattia fosse conseguenza di una situazione di mobbing. A tale riguardo, egli ha fatto valere in particolare la progressiva perdita delle sue funzioni, il divieto impartito ai colleghi di intrattenere contatti con lui, nonché ulteriori episodi di emarginazione. Esaminata la causa sotto il profilo del dovere di assistenza in capo alla datrice di lavoro (art. 4 cpv. 2 lett. b e g LPers, in relazione con l' art. 328 CO [RS 220] applicabile per rinvio dell' art. 6 cpv. 2 LPers), il TAF ha tuttavia escluso il carattere abusivo della disdetta (art. 34c cpv. 1 lett. b LPers), negando in definitiva il diritto a un'indennità. Infatti, ha ritenuto che gli obblighi datoriali fossero stati in concreto rispettati e che non fosse stata dimostrata l'esistenza di una situazione di mobbing.

E. 3.2

Il ricorrente censura una valutazione arbitraria delle prove e un accertamento manifestamente inesatto dei fatti (art. 97 cpv. 1 LTF ; DTF 150 I 50 consid. 3.3.1). Sul preteso carattere abusivo della disdetta, egli fa valere, da un lato, l'esistenza di una situazione di

mobbing e, dall'altro, l'assenza di validi tentativi da parte della datrice di lavoro di reintegrarlo professionalmente (cfr. consid. 4). Inoltre, contesta il calcolo del periodo di protezione dalla disdetta nonché del termine del suo diritto allo stipendio (cfr. consid. 5).

E. 3.3.1

La determinazione del motivo della disdetta costituisce una questione di fatto (DTF 136 III 513 consid. 2.3). Come rilevato dall'autorità inferiore, un licenziamento è abusivo se pronunciato in base alle circostanze elencate all' art. 336 CO (art. 34c cpv. 1 let. b LPers) o per altri motivi di gravità analoga (DTF 132 III 115 consid. 2.1; sentenza 1C_340/2023 del 21 marzo 2024 consid. 4.1.1). Secondo l' art. 336 cpv. 1 lett. a CO , la disdetta è abusiva se data per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda. La malattia è una ragione inerente alla personalità secondo tale disposizione (DTF 123 III 246 consid. 5; sentenza 8C_387/2022 del 21 agosto 2023 consid. 8.2).

E. 3.3.2

La giurisprudenza ha stabilito che una disdetta pronunciata a causa di una malattia di lunga durata può essere qualificata come abusiva soltanto in casi particolarmente gravi ("krasse Fälle"; DTF 150 III 78 consid. 3.1.3; 136 III 513 consid. 2.3). Ciò presuppone che dagli elementi probatori risulti in modo chiaro e univoco che il datore di lavoro abbia causato direttamente la malattia del collaboratore, ad esempio omettendo di adottare le misure di protezione previste dal suo dovere di assistenza. Qualora la situazione non raggiunga tale grado di gravità, come spesso avviene nei casi di incapacità lavorativa riconducibile a disturbi psichici, la disdetta non può essere considerata abusiva. Infatti, le difficoltà insorte sul posto di lavoro sono frequentemente suscettibili di provocare depressioni o altri disturbi psichici, senza tuttavia integrare una malattia direttamente causata dal datore di lavoro (DTF 150 III 78 consid. 3.1.3; sentenza 4A_295/2024 del 25 agosto 2024 consid. 3.1.2).

E. 3.3.3

Secondo l'art. 4 cpv. 2 lett. g LPers, i datori di lavoro impiegano il loro personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile e adottano le misure adeguate per garantire la protezione della personalità e della salute, nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro. Il mobbing può costituire una violazione del dovere di assistenza (sentenza 1C_595/2023 del 26 marzo 2024 consid. 5.1). Esso è definito come un comportamento sistematico, ostile e prolungato nel tempo, volto a isolare, emarginare o addirittura allontanare una persona dal suo posto di lavoro. La vittima si trova spesso in una situazione in cui ogni singolo atto può apparire tollerabile, ma il loro insieme configura una lesione sistematica della personalità tale da condurre alla progressiva emarginazione professionale della persona interessata (sentenze 1C_141/2025 del 25 agosto 2025 consid. 2.3 e 1C_595/2023, citata, consid. 5.3). Non vi è però mobbing per il solo fatto dell'esistenza di un conflitto nelle relazioni professionali (sentenze 4A_439/2016 del 5 dicembre 2016 consid. 5.2-5.3 e 8C_787/2015 del 4 novembre 2016 consid. 3.2.4), di una mera incompatibilità di carattere (sentenza 2P.39/2004 del 13 luglio 2004 consid. 4.2), di un clima di lavoro teso o negativo, né per il semplice fatto che un superiore gerarchico non abbia sempre adempiuto in modo irreprensibile ai propri doveri nei confronti dei collaboratori (sentenze 8C_74/2019 del 21 ottobre 2020 consid. 5.1 e 8C_41/2017 del 21 dicembre 2017 consid. 3.5). In ogni caso, un contesto di mobbing non comporta automaticamente l'abusività della risoluzione del rapporto d'impiego (DTF 125 III 70 consid. 2a; 8C_594/2010 del 25 agosto 2011 consid. 5.1; LUKAS MARXER, Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz, 2025, pag. 192).

E. 3.3.4

Poiché il mobbing è difficile da dimostrare, esso può essere ammesso sulla base di una serie di indizi (sentenze 8C_203/2022 dell'8 agosto 2022 consid. 5.2.1 e 8C_41/2017, citata, consid. 3.5). Il Tribunale federale riconosce all'autorità giudiziaria chiamata a statuire su tale aspetto un certo margine di apprezzamento (DTF 142 II 49 consid. 4.4; sentenze 1C_141/2025, citata, consid. 2.3 e 8C_107/2018 del 7 agosto 2018 consid. 5).

E. 4.1

Censurando una valutazione arbitraria delle prove per dimostrare una situazione di mobbing, l'insorgente sostiene anzitutto che il rapporto medico del 5 agosto 2024, benché fondato sulle sue dichiarazioni, attesterebbe un grave disagio depressivo correlato alla situazione lavorativa. Tale documento costituirebbe un indizio determinante che non avrebbe potuto essere scartato senza una valutazione globale della sua situazione personale.

Egli rimprovera pertanto al TAF di aver concluso in modo arbitrario che il documento non consentirebbe di stabilire in maniera chiara ed inequivocabile una responsabilità della datrice di lavoro nell'insorgenza della sua inabilità lavorativa. Analoga valenza indiziaria viene attribuita alla lettera allestita dal suo psichiatra curante il 14 marzo 2024, la quale attesterebbe un "episodio depressivo di media gravità-grave", menzionerebbe un nesso con il comportamento della datrice di lavoro e descriverebbe sintomi rilevanti quali isolamento, vulnerabilità allo stress e idee suicidarie. L'insorgente insiste segnatamente sul fatto che non si può esigere da un medico che stabilisca in modo chiaro e inequivocabile la responsabilità del datore di lavoro per la malattia del dipendente. Egli richiama poi la perizia specialistica del 2 maggio 2024 del Centro peritale per le assicurazioni sociali, la quale confermerebbe la diagnosi depressiva, escluderebbe predisposizioni pregresse e attesterebbe la credibilità delle sue dichiarazioni, rafforzando così l'ipotesi di un'eziologia imputabile al contesto professionale. Egli menziona infine la decisione dell'AI del 12 dicembre 2024 e altri certificati medici, non meglio precisati, sostenendo che il loro valore indiziario sarebbe stato indebitamente trascurato.

Su questo punto, le censure sollevate non permettono di rimettere in discussione l'accertamento dei fatti ritenuto dall'autorità inferiore. Quest'ultima ha infatti osservato che il rapporto del 5 agosto 2024, pur attestando un disagio depressivo, si fonda su dichiarazioni unilaterali del paziente e, in realtà, riconduce la compromissione della capacità lavorativa a una pluralità di concause (problematiche ortopediche, problemi familiari, infortunio alla spalla, Long-Covid), confermando così una genesi multifattoriale. Inoltre, tale documento si limita essenzialmente a riprendere, in chiave narrativa, le difficoltà professionali riferite dall'interessato, senza tuttavia individuare un nesso puntuale tra singoli episodi e l'insorgenza o l'evoluzione del disturbo psicologico (sulle testimonianze indirette, cfr. sentenze 1C_418/2008 del 27 maggio 2009 consid. 2.2.4 e 1C_141/2025, citata, consid. 2.5.4). Analogamente, la lettera della psichiatra curante del 14 marzo 2024, benché attesti anch'essa un "episodio depressivo di media gravità-grave", si limita a formulare delle ipotesi causali non assertive ("il trattamento subito da parte del superiore, sembra avere intaccato l'integrità psichica") e non correla la diagnosi a episodi di ostilità contestualizzati e ripetuti nel tempo, né spiega in che modo il trattamento datoriale abbia determinato la malattia dell'insorgente. La perizia specialistica del 2 maggio 2024 conferma invece un quadro depressivo nonché la capacità di riferire i fatti in modo coerente e credibile, ma non dimostra l'esistenza di pressioni lavorative oggettive, sistematiche e persecutorie. Va comunque ribadito che il mobbing non può essere dedotto dalla sola insorgenza di un disagio psichico, ma richiede indizi concordanti, idonei a dimostrare una condotta sistematica e protratta nel tempo, suscettibile di allontanare professionalmente la persona interessata (cfr. consid. 3.3.3). Per il resto, gli ulteriori certificati medici e la decisione dell'AI del 12 dicembre 2024 non sono oggetto di una motivazione puntuale nel gravame, sicché non occorre esaminarli nel merito.

E. 4.2

In secondo luogo, il ricorrente rimprovera al TAF di non aver riconosciuto una progressiva emarginazione professionale avvenuta mediante l'interruzione dei contatti personali. Egli attribuisce un particolare rilievo all'ordine che sarebbe stato impartito ai colleghi di astenersi dal contattarlo, nonché alla decisione con cui la datrice di lavoro avrebbe personalmente sospeso ogni comunicazione diretta. A suo avviso, tali misure non sarebbero giustificate da esigenze organizzative. Con scritto del 17 novembre 2022, infatti, il suo

avvocato si sarebbe limitato a chiedere alla datrice di lavoro di non inviare più lettere raccomandate direttamente al collaboratore. La conseguente interruzione generalizzata dei contatti costituirebbe quindi una reazione sproporzionata, lesiva della sua personalità.

In proposito, l'autorità inferiore ha ritenuto che la circostanza per cui è stato richiesto ai collaboratori di non contattare direttamente l'interessato non fosse animata da una volontà di isolarlo o di emarginarlo. A suo avviso, non si può infatti rimproverare alla datrice di lavoro di aver adottato questa misura "visto che sarebbe risultato difficile comprendere in quale caso sarebbe stato invece possibile contattare il ricorrente". Questo accertamento può certo apparire discutibile, segnatamente alla luce del chiaro tenore del succitato scritto dell'avvocato, il quale si limitava a chiedere che la corrispondenza non fosse più indirizzata direttamente al collaboratore. Ciononostante, nell'ambito di una valutazione complessiva delle circostanze, tale episodio non può comunque configurare una situazione di mobbing, trattandosi di un singolo elemento che, come si vedrà (cfr. consid. 4.4), non si inserisce in un comportamento sistematico, ostile e prolungato nel tempo, volto a isolare l'insorgente dal suo posto di lavoro. Il fatto che un diverso accertamento può entrare in considerazione non rende, pertanto, manifestamente insostenibile il giudizio impugnato (cfr. consid. 2.2).

E. 4.3.1

Il ricorrente sostiene, inoltre, che l'emarginazione professionale si sarebbe manifestata anche attraverso la progressiva sottrazione delle sue funzioni. Egli non contesta la possibilità per l'amministrazione di riorganizzare il servizio, bensì le modalità concrete con cui tale riorganizzazione sarebbe stata attuata nei suoi confronti. In particolare, lamenta di essere stato dapprima privato unilateralmente di diversi compiti rientranti nel proprio mansionario e, successivamente, delle valutazioni LOBE, assegnate a un altro collaboratore. Rimprovera inoltre al TAF di aver esaminato in modo frammentario le dinamiche del suo reinserimento lavorativo, attribuendo un rilievo decisivo all'assenza di un PIR aggiornato, nonché di aver minimizzato la portata dell'incontro del 14 giugno 2022, non verbalizzato, e della corrispondenza intercorsa nel 2020 nella quale la datrice si sarebbe opposta ad un rientro parziale.

E. 4.3.2

Ora, come correttamente rilevato dal TAF, la corrispondenza del 2020, riguardante un eventuale rientro a tempo parziale, si riferisce ad un periodo d'invalidità lavorativa anteriore alla malattia del gennaio 2022 posta a fondamento della disdetta e, pertanto, non risulta decisiva. In ogni caso, lo scambio in questione non esprime un rifiuto incondizionato della datrice di lavoro, ma considerazioni organizzative e prudenziali legate allo stato di salute del ricorrente. Ciò è peraltro confermato dal successivo reinserimento effettivo a tempo pieno tra il gennaio 2021 e il gennaio 2022. Quanto all'incontro del 14 giugno 2022, il ricorrente si limita a richiamarlo in termini generici, senza esporne il contenuto né dimostrare in che modo l'autorità inferiore ne avrebbe travisato la portata. Ad ogni modo, la valutazione del TAF secondo cui l'assenza di un verbale della riunione non consente di per sé di dedurre un comportamento vessatorio da parte della datrice di lavoro, non risulta manifestamente insostenibile, né suscettibile di diversa conclusione.

E. 4.3.3

Con riguardo alla riassegnazione delle valutazioni LOBE, il TAF ha accertato che la datrice di lavoro aveva invitato il ricorrente, con lettera del 16 settembre 2022, a confermare tempestivamente la propria disponibilità, tenuto conto delle scadenze vincolanti del

processo. Le valutazioni LOBE incidono infatti sul trattamento salariale dei collaboratori subordinati, sono soggette a termini vincolanti e influenzano la pianificazione del budget del personale per l'anno successivo. In mancanza di un riscontro entro il termine fissato (fine settembre 2022), ha quindi ritenuto che l'assegnazione dell'incarico a un altro collaboratore si giustificava per ragioni organizzative e di rispetto delle scadenze. In tali circostanze, la conclusione secondo cui non vi sarebbe stato alcun intento di emarginazione non risulta arbitraria, ma addirittura condivisibile. In ogni caso, la lettera di risposta in merito alle competenze LOBE, richiamata nel gravame, è datata il 3 ottobre 2022, quindi tardiva rispetto al termine impartito dalla datrice di lavoro.

E. 4.3.4

Quanto alla pretesa sottrazione di ulteriori mansioni di responsabilità, il ricorrente non fornisce indicazioni concrete, né si confronta con l'accertamento del TAF, secondo cui la redistribuzione dei compiti era intervenuta nel 2022 durante i suoi periodi di assenza per malattia. In tali circostanze, non v'è motivo di rimettere in discussione l'apprezzamento in base al quale la redistribuzione temporanea dei compiti era quindi giustificata da esigenze di servizio e non riconducibile a una volontà di emarginazione.

E. 4.4

Ne consegue che l'autorità inferiore, la quale dispone di un certo margine di apprezzamento in tale ambito (cfr. consid. 3.3.4), poteva quindi escludere, senza incorrere nell'arbitrio, l'esistenza di una situazione di mobbing. Nel ritenere che le circostanze sollevate dal ricorrente, considerate nel loro insieme, non costituissero degli indizi sufficienti di una condotta persecutoria sistematica, protratta nel tempo e diretta ad emarginarlo dal proprio posto di lavoro, come richiesto dalla giurisprudenza (cfr. consid. 3.3.3), essa si è fondata su motivi oggettivi e conformi agli atti di causa, senza travisarne il senso o la portata. La sua conclusione, secondo cui non è dimostrata una relazione causale diretta e sufficientemente provata tra la condotta della datrice di lavoro e la malattia del ricorrente, non risulta manifestamente insostenibile (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 148 II 121 consid. 5.2).

E. 4.5.1

L'insorgente rimprovera inoltre all'autorità inferiore di aver accertato in modo arbitrario l'esistenza di misure d'integrazione sufficienti prima della disdetta. A suo dire, l'incontro organizzato il 26 settembre 2023 deputato a valutare una possibile ripresa dell'attività lavorativa sarebbe intervenuto con notevole ritardo, poiché un esame in tal senso avrebbe potuto essere intrapreso già nel 2020. Egli sostiene poi che tale incontro si sarebbe limitato a un adempimento formale, mancando una reale volontà della datrice di lavoro di favorire il suo reinserimento professionale, e contesta che il coinvolgimento della Consulenza sociale del personale (CSPers) possa essere considerato una misura utile ed effettiva.

E. 4.5.2

Giusta l'art. 19 cpv. 1 LPers, prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato, il datore di lavoro si avvale di tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare a impiegarlo. L'art. 11a cpv. 1 dell'ordinanza sul personale federale del 3 luglio 2001 (OPers; RS 172.220.111.3) precisa inoltre che, nel caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio di un impiegato, l'autorità competente ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare la persona interessata nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione); nell'effettuare i suoi accertamenti può coinvolgere la CSPers. Anche tali obblighi discendono dal dovere di assistenza del datore di

lavoro sancito dall'art. 4 cpv. 2 lett. g LPers (sentenza 8C_802/2009 del 28 luglio 2010 consid. 5; PETER HELBING, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [edit.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, n. 27 ad art. 32 LPers ; MARXER, op. cit., pag. 245-246).

E. 4.5.3

Su questo punto, il TAF ha ritenuto, sulla base di un esame complessivo degli atti, che la datrice di lavoro avesse adottato misure sufficienti volte a favorire la reintegrazione del ricorrente prima di procedere alla disdetta. In particolare, ha constatato che la CSPers era stata coinvolta conformemente all' art. 11a cpv. 1 OPers e che, il 26 settembre 2023, era stato organizzato un incontro volto a valutare una possibile ripresa dell'attività lavorativa, nel cui ambito era stato discusso un piano di reintegrazione graduale in diversi settori, con periodi di prova, circostanze non puntualmente contestate nel gravame. L'autorità inferiore ha inoltre rilevato che l'attuazione concreta di tali misure presupponeva, tuttavia, la disponibilità di un PIR aggiornato. Nonostante ripetuti solleciti e proroghe, il ricorrente ha trasmesso tale documento solo in occasione dell'incontro organizzato il 9 aprile 2024, nel corso del quale la datrice di lavoro ha prospettato la disdetta del rapporto di lavoro; il PIR prodotto non era peraltro aggiornato, essendo datato 20 novembre 2023. Sulla base di questi elementi, essa ha ritenuto che il ritardo, imputabile al ricorrente, avesse impedito per mesi di pianificare misure d'integrazione effettive.

E. 4.5.4

Tale apprezzamento non risulta manifestamente insostenibile, ma addirittura condivisibile, nella misura in cui la collaborazione del dipendente costituisce una condizione necessaria affinché il datore di lavoro possa stabilire se e come procedere a una reintegrazione professionale. Senza tale cooperazione, non è infatti ragionevolmente possibile valutare né programmare misure concrete (sentenza 1C_130/2024 del 30 luglio 2024 consid. 4 e 5). Il TAF poteva parimenti escludere, senza incorrere nell'arbitrio, che l'incontro del 26 settembre 2023 fosse tardivo. Come visto, i problemi di salute del 2020 si riferivano a un periodo di inabilità lavorativa anteriore, superato con il reinserimento a tempo pieno nel gennaio 2021, mentre la disdetta litigiosa si fonda sulla malattia insorta nel gennaio 2022. Ancorché un diverso apprezzamento dei fatti potesse entrare in considerazione, non risulta manifestamente insostenibile concludere che, il 9 aprile 2024, in assenza di un PIR aggiornato e oltre sei mesi dopo l'incontro tra le parti, la datrice di lavoro avesse esaurito le possibilità d'integrazione e potesse quindi prospettare la disdetta.

E. 4.6

In assenza di una situazione di mobbinge considerata la presenza di misure d'integrazione sufficienti, l'esclusione del carattere abusivo della disdetta non risulta pertanto arbitraria.

E. 5.1

L'insorgente sembra infine contestare il calcolo operato dal TAF sul periodo di protezione dalla disdetta e sul termine del diritto allo stipendio in caso di malattia.

E. 5.2

Come correttamente osservato dall'autorità inferiore, l' art. 31a cpv. 1 OPers - nella versione vigente al momento della disdetta e applicato dal TAF (corrispondente all'attuale art. 31b cpv. 1 OPers , secondo le modifiche del 3 settembre 2025 entrate in vigore il 1° gennaio 2026 [RU 2025 569]) - prevede che il datore di lavoro può disdire regolarmente il rapporto

di lavoro per impedimento di lavorare dovuto a malattia al più presto alla fine di un impedimento di almeno due anni. Il previgente art. 31a cpv. 3 OPers soggiunge che, in caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio o a seguito del ripetersi di una malattia o di conseguenze di un infortunio, il periodo di cui al capoverso 1 ricomincia a decorrere, ma a condizione che precedentemente l'impiegato sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze di breve durata non sono prese in considerazione.

Per quanto concerne il diritto allo stipendio in caso di malattia, l' art. 56 OPers prescrive il suo versamento integrale per 12 mesi (cpv. 1) e ridotto al 90 % per i successivi 12 mesi (cpv. 2). L' art. 56a cpv. 1 OPers prevede poi che, se un impiegato dopo l'inizio dell'impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio riprende a lavorare temporaneamente secondo il proprio tasso di occupazione, i periodi di cui all'art. 56 cpv. 1 e 2 sono prorogati del numero di giorni in cui è prestata l'intera durata giornaliera del lavoro convenuta e sono soddisfatti i requisiti fissati nella descrizione del posto. In analogia con il previgente art. 31a cpv. 3 OPers , l' art. 56a cpv. 2 OPers recita poi che, in caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio oppure a seguito della ricomparsa di una malattia o di conseguenze di un infortunio, i periodi di cui all' art. 56 cpv. 1 e 2 OPers riprendono a decorrere, a condizione che precedentemente l'impiegato sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze il cui totale è inferiore a 30 giorni non sono prese in considerazione.

E. 5.3

Su queste premesse, il TAF ha accertato che l'inabilità lavorativa del ricorrente è iniziata il 24 gennaio 2022 e che il periodo di protezione biennale scadeva pertanto il 24 gennaio 2024. Ne ha quindi dedotto che la disdetta notificata il 24 giugno 2024 è intervenuta dopo la scadenza di tale periodo. Ha poi ritenuto osservato il termine di disdetta di quattro mesi previsto dall'art. 30a cpv. 2 lett. c OPers, applicabile dal decimo anno di servizio, atteso che la disdetta produceva effetto dal 31 ottobre 2024. Quanto al pagamento del salario, ha fatto decorrere il diritto al versamento dal 24 gennaio 2022 (inizio dell'inabilità lavorativa) fino al 29 luglio 2024, includendo una proroga proporzionale ai giorni lavorati a tempo pieno tra il 22 marzo e il 28 agosto 2022, conformemente all' art. 56a cpv. 1 OPers .

E. 5.4.1

Il ricorrente, senza richiamare alcuna disposizione legale, sostiene che la malattia non sarebbe iniziata il 24 gennaio 2022, bensì il 29 agosto 2022, poiché soltanto a partire da tale data sarebbe stato totalmente e continuamente inabile al lavoro. A suo dire, le precedenti assenze del 2022 - segnatamente quelle dal 24 gennaio al 21 febbraio (29 giorni), dal 22 febbraio al 21 marzo con un'inabilità parziale al 50 % (27 giorni) nonché il 16 e 17 giugno 2022 - non raggiungerebbero la soglia minima di 30 giorni consecutivi "richiesta dalla legge". Il periodo d'inabilità parziale occorso dal 22 febbraio al 21 marzo 2022 non potrebbe essere inoltre considerato come un'assenza rilevante "poiché vi è stata una ripresa parziale dell'attività lavorativa". Egli afferma poi che, avendo ripreso il lavoro a tempo pieno nel periodo dal 22 marzo al 28 agosto 2022, il termine di protezione avrebbe dovuto estendersi fino al 28 agosto 2024 e non al 25 gennaio 2024 come ritenuto nella sentenza impugnata. Ne deduce che la disdetta notificata il 24 giugno 2024 sarebbe intervenuta prematuramente e che la datrice di lavoro avrebbe dovuto versargli il salario fino al 31

dicembre 2024.

E. 5.4.2

Con tali argomentazioni, l'insorgente si limita tuttavia a proporre una propria ricostruzione degli eventi e un calcolo alternativo delle assenze, senza tuttavia dimostrare in che modo l'autorità inferiore avrebbe travisato il senso o la portata dei mezzi di prova, né in che misura avrebbe applicato in modo arbitrario il diritto federale, che peraltro non richiama. Pertanto, non conformi alle esigenze di motivazione accresciute poste dall' art. 106 cpv. 2 LTF (cfr. consid. 2), le censure sono di principio inammissibili.

E. 5.4.3

L'accertamento dei fatti operato dal TAF non risulta comunque arbitrario, nella misura in cui ha implicitamente ritenuto che il periodo d'inabilità lavorativa dal 24 gennaio al 21 marzo 2022 dovesse essere considerato unitario ai fini del calcolo del periodo di protezione e del diritto allo stipendio. Infatti, anche un'inabilità lavorativa parziale soggiace di massima al periodo di protezione, in quanto il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie mansioni secondo il suo tasso d'occupazione abituale, analogamente a quanto previsto dall' art. 336c cpv. 1 lett. b CO (disdetta in tempo inopportuno), applicabile per rinvio dell' art. 6 cpv. 2 LPers (cfr. MARXER, op. cit., pag. 238-242; RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, pag. 59 seg.; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7

a ed. 2020, n. 6 ad art. 336c CO). In concreto, non è pertanto manifestamente insostenibile concludere che l'inabilità lavorativa parziale, immediatamente successiva a quella totale, non interrompe il periodo di assenza, ma ne rappresenta la continuazione. Di riflesso, il TAF poteva considerare l'inabilità lavorativa intervenuta tra gennaio e marzo 2022 - non qualificata di breve durata e neppure inferiore ai 30 giorni (cfr. previgente art. 31a cpv. 3 e 56a cpv. 3 OPers) - quale malattia determinante e, di riflesso, far decorrere da tale data il periodo di protezione. Per le medesime ragioni, poteva escludere, senza incorrere nell'arbitrio, l'avvio di un nuovo termine biennale dal 28 agosto 2022, come invece preteso dal ricorrente, per il diritto al pagamento dello stipendio. In quanto ammissibili, anche queste censure sono quindi infondate.

E. 6

In esito, il ricorso deve essere respinto, nella misura della sua ammissibilità. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.