

BGer 1C_63/2025 vom 25. August 2025

Bundesgericht, 2025-08-25, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_63_2025

FR: TF 1C_63/2025 du 25 août 2025

IT: TF 1C_63/2025 del 25 agosto 2025

Erwägungen

E. 1.1

Il ricorso in materia di diritto pubblico, presentato tempestivamente contro una decisione finale dell'ultima istanza cantonale (art. 86 cpv. 1 lett. d LTF) nel campo dei rapporti di lavoro di diritto pubblico, concerne una controversia patrimoniale con un valore litigioso che supera chiaramente, come accertato dalla Corte cantonale, quello di fr. 15'000.-- richiesto dall' art. 85 cpv. 1 lett. b LTF (cfr. gli art. 82 lett. a e 83 lett. g LTF) : esso è quindi ammissibile. La legittimazione del ricorrente è pacifica (art. 89 cpv. 1 lett. a-c LTF).

E. 1.2

In materia di diritto pubblico si può far valere in particolare la violazione del diritto federale, che il Tribunale federale applica d'ufficio ed esamina liberamente (art. 106 cpv. 1 LTF ; DTF 150 II 346 consid. 1.5.1). Tranne i casi espressamente menzionati all' art. 95 LTF , questo rimedio non può tuttavia essere proposto per la violazione del diritto cantonale in quanto tale. È nondimeno possibile far valere che l'applicazione del diritto cantonale costituisce una violazione del diritto federale, in particolare ch'essa è arbitraria ai sensi dell' art. 9 Cost. , o contraria a un altro diritto costituzionale (DTF 150 I 154 consid. 2.1).

Secondo l' art. 42 cpv. 1 e 2 LTF , il ricorso dev'essere tuttavia motivato in modo sufficiente, spiegando nei motivi perché e in che misura le diverse argomentazioni della decisione dell'autorità cantonale di ultima istanza violano il diritto (DTF 148 IV 205 consid. 2.6). Il Tribunale federale, che non è un'istanza di appello, esamina in linea di principio solo le censure sollevate (DTF 150 I 50 consid. 3.3.1; 150 IV 360 consid. 3.2.1). Quando il ricorrente invoca la violazione di diritti costituzionali, esso, in applicazione dell' art. 106 cpv. 2 LTF , vaglia le censure solo se siano state esplicitamente sollevate e motivate in modo chiaro e preciso (DTF 150 V 340 consid. 2; 150 I 80 consid. 2.1).

E. 1.3

L'interpretazione e l'applicazione del diritto cantonale, sul quale si fonda la decisione impugnata (art. 60 LORD), sono esaminate dal Tribunale federale soltanto sotto il ristretto profilo dell'arbitrio (DTF 150 I 80 consid. 2.1; 150 V 340 consid. 2). Per motivare l'arbitrio non basta tuttavia criticare semplicemente la decisione impugnata contrapponendole, come in concreto, un'interpretazione propria, ma occorre dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti o la valutazione delle prove sono manifestamente insostenibili, in contraddizione palese con la situazione effettiva, gravemente lesivi di una norma o di un chiaro principio giuridico, o in contrasto intollerabile con il sentimento di giustizia e di equità (DTF 151 II 120 consid. 6.9.1; 150 II 537 consid. 3.1). Non basta quindi ch'essa sia insostenibile nella motivazione, ma occorre che lo sia anche nel risultato (DTF 147 II 454 consid. 4.4), ciò che spetta al ricorrente dimostrare (DTF 144 III 145 consid. 2). Non risulta per contro arbitrio dal fatto che anche un'altra soluzione potrebbe entrare in linea di conto o

sarebbe addirittura preferibile (DTF 148 II 121 consid. 5.2).

E. 2.1

La Corte cantonale ha deciso la causa sulla base degli atti, senza istruttoria, ritenendo sufficiente la documentazione prodotta dalle parti. Non ha quindi ritenuto necessario procedere all'audizione del ricorrente, né assumere le prove da lui genericamente sollecitate, come ulteriori informazioni scritte dal medico del personale.

E. 2.2

L'art. 34 della legge ticinese sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm; RL 165.100) recita che le parti hanno il diritto di essere sentite. L'art. 25 cpv. 1 LPAm dispone che l'autorità amministrativa accerta d'ufficio i fatti, non è vincolata alle domande di prova delle parti e valuta le prove secondo libero convincimento. Il ricorrente non adduce che questa norma sarebbe stata violata.

Il diritto di essere sentito (art. 29 cpv. 2 Cost.) comprende il diritto per gli interessati di consultare l'incarto, di offrire mezzi di prova su punti rilevanti e di esigerne l'assunzione, di partecipare alla stessa e di potersi esprimere sulle relative risultanze nella misura in cui possano influire sulla decisione (DTF 148 II 73 consid. 7.3.1). Questa garanzia non impedisce tuttavia all'autorità di procedere, come in concreto, a un apprezzamento anticipato delle prove richieste e rinunciare ad assumerle, se è convinta che non potrebbero condurla a modificare il suo giudizio. Nell'ambito di tale valutazione le spetta un vasto margine di apprezzamento e il Tribunale federale interviene solo in caso di arbitrio (DTF 147 IV 534 consid. 2.5.1; 146 III 73 consid. 5.2.2). Ora, il ricorrente non tenta di dimostrare che si sarebbe in presenza di un apprezzamento anticipato delle prove addirittura insostenibile e quindi arbitrario. Del resto, come ancora si vedrà, l'assunzione di ulteriori mezzi di prova, volti in particolare all'accertamento di una permanenza e/o all'irreversibilità dei suoi disturbi sarebbe inutile ai fini del giudizio.

E. 3.1

Il ricorrente fa valere un'ulteriore violazione del diritto di essere sentito perché al suo dire la Corte cantonale non avrebbe esaminato l'adeguatezza e la proporzionalità della decisione di disdetta. Adduce inoltre una lesione del principio di proporzionalità (art. 5 cpv. 2 Cost.), del principio della buona fede (art. 5 cpv. 3 Cost.) e del divieto dell'arbitrio (art. 9 Cost.).

Egli accenna all'art. 90 LPAm, secondo cui in caso di provvedimento disciplinare, di disdetta del rapporto d'impiego o di mancata conferma alla scadenza del periodo di nomina, il Tribunale cantonale amministrativo esamina liberamente tutte le questioni di fatto, di diritto e di adeguatezza della decisione impugnata. L'art. 69 cpv. 2 LPAm dispone in effetti che la censura di inadeguatezza è ammissibile davanti alla Corte cantonale solo nei casi previsti dalla legge. Al riguardo il ricorrente richiama il messaggio n. 6645 del 23 maggio 2012 del Consiglio di Stato relativo alla revisione totale della legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966 nel quale, con riferimento al previsto art. 69 cpv. 2 LPAm, si sottolinea che la censura di inadeguatezza della decisione impugnata è ammissibile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo soltanto se la legge lo prevede (n. 5.3 pag. 43). Si aggiunge che il controllo dell'adeguatezza implica che l'autorità di ricorso si sostituisca, nella gestione di un compito pubblico, all'autorità alla quale la legge attribuisce questo compito, motivo per cui le autorità giudiziarie di ricorso esercitano questo controllo con grande riserbo (n. 5.5 pag. 45).

E. 3.2

L'art. 60 cpv. 1 LORD dispone che l'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi. Secondo il capoverso 3 lett. b di questa norma, è considerato in particolare quale giustificato motivo l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza.

E. 3.2.1

Con la sua censura il ricorrente parrebbe misconoscere tuttavia che la Corte cantonale, condividendo la decisione governativa di disdetta, non ha limitato il suo potere d'esame, ma semmai si è imposta il citato grande riserbo. Essa ha considerato che il ricorrente, nato nel 1968, era entrato alle dipendenze dello Stato nel novembre 1998, ma pure che le sue assenze per malattia superavano incontestabilmente i 18 mesi richiesti dal Legislatore cantonale, motivo per cui l'autorità di nomina poteva sciogliere il rapporto d'impiego prevalendosi di un giustificato motivo. Al riguardo il ricorrente non dimostra che la Corte cantonale avrebbe interpretato in maniera arbitraria l'art. 60 cpv. 3 lett. b LORD, norma il cui testo è chiaro (sui criteri interpretativi vedi DTF 151 V 169 consid. 6.1; 150 II 265 consid. 5.1). Come si vedrà, la circostanza che i giudici cantonali abbiano in sostanza condiviso l'adeguatezza della decisione di disdetta non implica ch'essi abbiano applicato in maniera arbitraria l'art. 90 LPAm.

E. 3.2.2

L'ordinamento cantonale dei dipendenti pubblici attua in effetti, in tema di durata del rapporto di lavoro, il sistema della nomina a tempo indeterminato con facoltà per il datore di lavoro di disdire il rapporto d'impiego in ogni tempo, prevalendosi di giustificati motivi. L'art. 60 cpv. 1 LORD prevede che l'autorità di nomina può scioglierlo per giustificati motivi facendo precorrere alla decisione di scioglimento un adeguato periodo di disdetta. L'art. 60 cpv. 3 lett. b LORD elenca i motivi di disdetta considerati giustificati; rientra in questi motivi l'assenza per malattia che si protrae per almeno 18 mesi. Con questo sistema il Cantone Ticino ha inteso conferire all'autorità di nomina la facoltà di poter intervenire, disdicendo il rapporto d'impiego, qualora il dipendente non fosse più in grado di assolvere il proprio compito o si instaurasse una situazione incompatibile con il buon funzionamento del servizio (cfr. sentenza 1P.423/1999 del 17 maggio 2000 consid. 3b e rinvii, apparsa in: RDAT II-2000 n. 11 pag. 42; cfr. anche GUIDO CORTI, Costituzione e cessazione del rapporto di pubblico impiego tra fattori di flessibilità, stabilità e instabilità, in: *Diritto senza devianza*, 2006, pag. 350 seg.; LO STESSO, L'evoluzione del diritto del pubblico impiego nel Cantone Ticino, in: *Sviluppi e orientamenti recenti nel diritto del lavoro*, CFPG, 2018, pag. 33 segg., pag. 55 seg.). La LORD regola solamente la disdetta a causa di una malattia che si protrae per una lunga durata. Essa non disciplina la disdetta in tempo inopportuno, né prevede un periodo di protezione per malattia o altra causa, ciò che non rappresenta una lacuna legislativa, che il giudice dovrebbe colmare (sentenza 8C_643/2014 del 12 dicembre 2014 consid. 6.3).

Queste dichiarate finalità non richiedono che lo scioglimento del rapporto di impiego sia giustificato da una colpa specifica del dipendente o da una violazione dei doveri di servizio da parte sua. In quest'ottica appare irrilevante sapere a chi siano imputabili i motivi giustificati, purché essi sussistano e legittimino la disdetta. L'art. 60 LORD conferisce all'autorità di nomina un potere di apprezzamento notevole. È dunque possibile una

risoluzione del rapporto senza che una colpa sia imputabile al dipendente licenziato, e addirittura per ragioni non legate al suo comportamento; basta che il licenziamento sia giustificato nell'interesse del servizio pubblico (sentenza 1P.423/1999, citata, consid. 3b).

E. 3.2.3

Nella fattispecie, l'autorità di nomina quale motivo a giustificazione della disdetta ha invocato le lunghe assenze per malattia accumulate dal dipendente tra il 18 febbraio 2021 e il 31 gennaio 2023, per un totale di 780 giorni, pari a circa 26 mesi di assenza, durata che supera chiaramente quella di 18 mesi prevista dall'art. 60 cpv. 3 lett. b LORD. La Corte cantonale ha accertato infatti che dal 18 febbraio 2021 al 1° gennaio 2023 il ricorrente è stato totalmente assente dal lavoro per malattia, segnatamente a causa di patologie di tipo somatico (inerenti alle anche bilaterali e alla colonna vertebrale) oltre che psicologico. Dal 2 gennaio 2023 egli ha ripreso la propria attività al 50 %. Ha osservato che al momento della disdetta, l'assenza per malattia era ancora in essere al 30 %. Essa si è quindi protratta per 780 giorni, motivo per cui è atta a giustificare la disdetta.

E. 3.2.4

Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sull'accertamento dei fatti svolto dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF). Secondo l' art. 97 cpv. 1 LTF , il ricorrente può censurarlo soltanto se è stato svolto in modo manifestamente inesatto, vale a dire arbitrario (DTF 150 II 537 consid. 3.1; 150 II 346 consid. 1.6), o in violazione del diritto ai sensi dell' art. 95 LTF e l'eliminazione del vizio può essere determinante per l'esito del procedimento. Egli deve motivare la censura in modo chiaro e preciso, conformemente alle esigenze poste dall' art. 106 cpv. 2 LTF (DTF 150 I 80 consid. 2.1). Ora, il ricorrente non censura l'accertamento operato dai giudici cantonali, motivo per cui esso è vincolante per il Tribunale federale.

E. 4.1

La Corte cantonale ha ritenuto che non giova al ricorrente contestare il licenziamento prevalendosi del fatto che, in occasione di un colloquio informale avvenuto il 9 novembre 2022, il caposezione della logistica avrebbe auspicato il suo rientro al lavoro quando la salute glielo avesse permesso. Ha considerato infatti che i funzionari cantonali non costituiscono, ovviamente, il Consiglio di Stato e l'opinione dei primi non vincolerebbe, comunque sia, quest'autorità, che è la sola competente a pronunciarsi in merito al rapporto di impiego dei dipendenti cantonali. Ha ritenuto ininfluenza la circostanza che, al dire del ricorrente, uno dei più alti funzionari della Sezione della logistica avrebbe assunto un comportamento al suo dire lesivo del principio della buona fede per aver chiesto alla Sezione delle risorse umane di licenziarlo, in aperta contraddizione con quanto gli avrebbe assicurato una decina di giorni prima. Ha accertato infatti che la Sezione non ha fatto alcuna promessa concreta ed effettiva all'insorgente, né tanto meno gli ha fornito delle indicazioni errate.

E. 4.2

Al riguardo il ricorrente adduce una violazione dell' art. 9 Cost. , norma che istituisce un diritto fondamentale del cittadino ad essere trattato senza arbitrio e secondo il principio della buona fede da parte degli organi dello Stato. In materia di diritto amministrativo, tale principio tutela l'amministrato nei confronti dell'autorità, quando, adempite determinate condizioni, egli abbia agito conformemente alle istruzioni e alle dichiarazioni di quest'ultima. Il principio tutela in particolare la fiducia riposta in un'informazione ricevuta

dall'autorità o in un suo determinato comportamento suscettibile di destare un'aspettativa legittima, quando l'autorità sia intervenuta in una situazione concreta riguardo a determinate persone, quand'essa, ciò che è decisivo in concreto, era competente a rilasciare l'informazione o il cittadino poteva ritenerla competente sulla base di fondati motivi, quando affidandosi all'esattezza dell'informazione egli abbia preso delle disposizioni non reversibili senza subire un pregiudizio e quando non siano intervenuti mutamenti legislativi posteriori al rilascio dell'informazione stessa (DTF 150 I 1 consid. 4.1; 148 II 233 consid. 5.5.1). Ora, nella fattispecie l'incompetenza del citato funzionario era manifesta e il ricorrente non la contesta, né egli sostiene d'aver preso delle disposizioni non reversibili.

E. 5.1

Il ricorrente sostiene che la Corte cantonale non avrebbe considerato la conflittualità, al suo dire riconducibile alla Sezione della logistica, sfociata nel contenzioso giudiziario pendente tra lui e tale Sezione riguardo alle rimproverategli assenze arbitrarie, vertenza conclusasi poi in suo favore. Ne deduce che la disdetta sarebbe abusiva.

E. 5.2

A torto. L'istanza precedente ha ritenuto infatti, a ragione, che per quanto discutibile possa apparire agli occhi dell'insorgente, la vicinanza temporale tra la richiesta del caposezione della logistica di dare avvio alla procedura di disdetta e l'intenzione del ricorrente di opporsi alla decisione con cui tale Sezione ha considerato arbitrarie parte delle sue assenze, è ininfluenza ai fini del giudizio. Ciò non rende infatti illegittimo né intempestivo il contestato provvedimento. Con il suo accenno il ricorrente misconosce che la disdetta non è stata fondata su questo fattore, ma sulla base del giustificato motivo della sua assenza per oltre 18 mesi per malattia.

Certo, l'invocata vertenza si è conclusa con la parallela sentenza della Corte cantonale del 12 dicembre 2024 (n. 52.2024.4), menzionata nel giudizio impugnato, con la quale i giudici cantonali hanno in sostanza condiviso le censure del ricorrente rivolte all'incompletezza della valutazione del medico del personale. Tale giudizio non è tuttavia decisivo per l'esito del litigio in esame. La Corte cantonale, senza ledere il diritto d'essere sentito del ricorrente né procedendo in modo abusivo, non era pertanto tenuta a esaminare oltre tale questione. In effetti all'epoca, e pure al momento dell'emanazione della relativa decisione governativa, il ricorrente aveva già ampiamente superato i 18 mesi di assenza per malattia. Egli non dimostra quindi, con una motivazione conforme alle esigenze dell' art. 106 cpv. 2 LTF (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1), perché la citata conclusione della Corte cantonale sarebbe arbitraria. A torto egli sostiene inoltre che avrebbe potuto interpretare la decisione governativa del 15 novembre 2023, poi annullata con la parallela sentenza della Corte cantonale del 12 dicembre 2024, come "un'esortazione" a rientrare al lavoro, già per il fatto che tale giudizio è posteriore alla decisione di disdetta.

E. 5.3

Neppure la circostanza che al momento in cui è stata pronunciata la decisione di disdetta egli aveva, parzialmente, ripreso la sua attività lavorativa è decisiva. All'epoca egli aveva infatti già ampiamente superato la soglia dei 18 mesi di assenza, ed era peraltro in parte ancora assente.

E. 6.1

Il ricorrente ritiene la disdetta intempestiva, essendo stata pronunciata ben oltre il termine dei 18 mesi di malattia e dopo ch'egli aveva ripreso la sua attività lavorativa al 50 %, rispettivamente al 70%.

E. 6.2

Al riguardo egli si limita tuttavia a osservare che il Governo avrebbe potuto pronunciare la disdetta già nel mese di agosto 2022, dopo che erano trascorsi 18 mesi di assenza ininterrotta per malattia. La Corte cantonale ha condiviso la conclusione, peraltro corretta, dell'autorità di nomina secondo cui la LORD, come ammesso dal ricorrente, non menziona termini perentori entro i quali debba essere presa la decisione di disdetta. Al riguardo è infatti sufficiente che, come nella fattispecie, il dipendente sia stato ininterrottamente impedito da malattia a prestare servizio per più di un anno e mezzo. Il ricorrente non dimostra perché la Corte cantonale, condividendo tale soluzione, che era peraltro nel suo interesse, sarebbe caduta nell'arbitrio. Del resto, in maniera in parte contraddittoria, egli adduce poi che l'autorità di nomina avrebbe dovuto ancora "temporeggiare" prima di pronunciare la disdetta, visto ch'egli aveva preannunciato il suo imminente rientro a tempo pieno.

E. 6.3

L'istanza precedente non ha ritenuto decisivo il fatto che l'autorità di nomina, prima del (parziale) rientro in servizio del ricorrente (avvenuto il 1° gennaio 2023) non ha mai accennato alla possibilità di sciogliere il rapporto d'impiego, benché fosse superato il termine dei 18 mesi di assenza. Ha ritenuto ininfluenza anche la circostanza secondo cui essa ha emanato la disdetta dopo che il ricorrente aveva ripreso la sua attività lavorativa al 50 % (dal 2 gennaio 2023) rispettivamente al 70 % (dal 17 aprile 2023), prevedendo di riprenderla fino al 100 %, ciò che poi è avvenuto a partire dal 1° giugno 2023.

E. 6.4

Determinante è infatti la circostanza che l'autorità di nomina non ha fornito nessuna assicurazione al ricorrente, secondo la quale essa avrebbe rinunciato a pronunciare una disdetta nonostante la sua assenza per malattia. Certo, l'art. 60 cpv. 1 LORD costituisce una norma potestativa: essa, tenuto conto del principio di proporzionalità, non impone imperativamente al Consiglio di Stato di pronunciare una disdetta in presenza di giustificati motivi, ma non gli impedisce chiaramente di procedervi se ciò rientra nell'interesse del servizio pubblico. Del resto, al momento in cui è stata pronunciata la disdetta, il ricorrente era, parzialmente, ancora assente per malattia.

E. 6.5

Il principio della proporzionalità esige che il provvedimento sia idoneo e necessario a raggiungere lo scopo prefisso e che sussista un rapporto ragionevole tra questo scopo e i mezzi impiegati, rispettivamente gli interessi compromessi (art. 36 cpv. 3 Cost. ; DTF 151 II 197 consid. 6.1; 151 I 3 consid. 7.7). In concreto il rispetto di questo principio nell'applicazione del diritto cantonale che non pregiudica un diritto fondamentale è esaminato soltanto sotto il ristretto profilo dell'arbitrio (DTF 143 I 37 consid. 7.5 in fine; 141 I 1 consid. 5.3.2; sentenza 8D_10/2020 del 7 aprile 2021 consid. 4.3).

Ora, il ricorrente non dimostra che gli estremi dell'arbitrio sarebbero adempiuti in concreto. D'altra parte la Corte cantonale ha condiviso la proporzionalità e l'adeguatezza della disdetta, sottolineando il fatto che il ricorrente è stato licenziato soltanto dopo 26 mesi di

assenza. In tali circostanze, l'adozione di misure meno incisive, come lo spostamento in un'altra funzione prospettato dal ricorrente, non poteva entrare in linea di conto perché egli non avrebbe comunque potuto esercitare i nuovi compiti affidatigli a causa delle sue assenze per malattia. Avrebbe quindi pregiudicato comunque il funzionamento regolare del nuovo servizio pubblico attribuitogli, spostando semplicemente il problema dell'assenza altrove. Tenuto conto dell'ampio potere di apprezzamento che compete all'autorità di nomina, del riservo che si impone in tale ambito l'autorità cantonale di ricorso e della cognizione ristretta all'arbitrio del Tribunale federale non si è quindi in presenza di un provvedimento sproporzionato, inadeguato o arbitrario; esso corrisponde inoltre alla soluzione voluta dal Legislatore cantonale.

E. 7.1

Il ricorrente critica l'adeguatezza della decisione di disdetta adducendo la lunga durata del rapporto di impiego (25 anni) e la sua età (55 anni). Precisa che durante tutti gli anni di servizio non avrebbe mai ricevuto alcun rimprovero di natura personale o professionale e rileva che i ritardi nelle operazioni chirurgiche non sarebbero imputabili a lui, ma alla pandemia.

E. 7.2

L'istanza precedente ha sottolineato che secondo la sua giurisprudenza l'art. 60 cpv. 3 lett. b LORD è applicabile a prescindere da qualsiasi verifica di specifiche responsabilità, proprie o altrui, nella sopravvenienza del pregiudizio alla salute. Ne ha concluso che, di conseguenza, la circostanza secondo cui, senza alcuna sua colpa, il ricorrente sia stato affetto da gravi problemi di salute su un arco di tempo protrattosi oltre al normale, anche a causa della pandemia che ha ritardato le operazioni alle anche a cui si è sottoposto, è priva di rilievo ai fini del giudizio.

E. 7.3

Il ricorrente parrebbe disattendere che la protezione del lavoratore da disdette pronunciate per motivi di salute (per 18 mesi) è disciplinata dall'art. 60 cpv. 3 lett. b LORD (sentenza 8C_643/2014, citata, consid. 6.3.3 in fine). Con la sua argomentazione egli misconosce che, come visto, adottando il sistema dell'art. 60 LORD il Cantone Ticino ha inteso conferire all'autorità di nomina la facoltà di poter intervenire, disdicendo il rapporto d'impiego, qualora il dipendente non fosse più in grado di assolvere il proprio compito o si instaurasse una situazione incompatibile con il buon funzionamento del servizio. Queste finalità non richiedono che la disdetta sia giustificata da una colpa specifica del dipendente o da una violazione dei doveri di servizio da parte sua. In quest'ottica appare irrilevante sapere a chi siano imputabili i giustificati motivi, purché essi sussistano e legittimino, come in concreto l'assenza per malattia per oltre 18 mesi, lo scioglimento del rapporto d'impiego. Al riguardo l'art. 60 LORD conferisce all'autorità di nomina un potere di apprezzamento notevole. È dunque possibile una risoluzione del rapporto d'impiego senza che una colpa sia imputabile al dipendente licenziato, e addirittura per ragioni non legate al suo comportamento; basta che il licenziamento sia giustificato, come in concreto, nell'interesse del servizio pubblico. Nell'ambito della disdetta per giustificati motivi non si tratta in effetti di punire il funzionario per un comportamento colpevole, ma di garantire il funzionamento regolare dell'amministrazione pubblica evitando che un impiego rimanga vacante per troppo tempo o addirittura in maniera permanente, riassegnandolo quindi al più presto (sentenza 8C_138/2014 del 17 giugno 2014 consid. 4.3.1; EWA SURDYKA, Der sachliche

Kündigungsgrund im öffentlichen Personalrecht, in: Jusletter 13 gennaio 2025, n. 2.1 e 3.7; sul tema cfr. anche EWA SURDYKA, "Unter Verdankung der geleisteten Dienste", 2024, pag. 159 e 188; LUKAS MARXER, Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz, 2025, n. 118 seg. pag. 45 seg.; MEYER/WEIHRAUCH/HAFNER/ REIMANN, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, 2019, pag. 202).

E. 8

Il ricorso, in quanto ammissibile, dev'essere pertanto respinto. Le spese 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.