



San Gallo, 20 maggio 2026

Comunicato stampa relativo alla sentenza A-2817/2024 del 7 maggio 2026

Sentenza riguardante il licenziamento di un docente

Il licenziamento di un docente del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport non è stato abusivo. Il Tribunale amministrativo federale gli accorda tuttavia un'indennità, rispettivamente per la mancanza di un precedente avvertimento e per la lunga durata del rapporto di lavoro.

Il docente in questione ha lavorato per oltre 25 anni presso un'unità amministrativa del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS). Con decisione del 21 marzo 2024, quest'ultimo ha risolto il contratto di lavoro del docente con effetto dal 31 luglio 2024, adducendo a motivo della disdetta le cattive valutazioni delle prestazioni e del comportamento dell'interessato nei periodi 2021/2022 e 2023, la revoca permanente del suo incarico di insegnamento presso una scuola universitaria e il rifiuto di un posto offertogli come alternativa presso il DDPS. Il 6 maggio 2024 il docente ha impugnato questa decisione dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TAF), postulando a titolo principale la reintegrazione a tempo indeterminato, in subordine la reintegrazione sino a fine settembre 2024 con un'indennità corrispondente a 24 mesi di stipendio.

Né licenziamento abusivo né professione di monopolio

Un licenziamento è abusivo se è disposto per motivi inammissibili. Nella sua sentenza il TAF giunge alla conclusione che il licenziamento in questione non può essere qualificato tale. Contrariamente a quanto affermato dal docente, non è dato ravvisare alcun «gioco nascosto» o violazione del dovere di protezione nel comportamento dell'unità amministrativa. Esistevano bensì motivi di servizio per il trasferimento a tempo determinato del docente del 28 febbraio 2024 e la promozione dell'allora assistente. Non si rileva neppure un comportamento vessatorio da parte del superiore. Dato che il licenziamento disposto non era abusivo, decade il diritto alla reintegrazione. La disdetta ha quindi posto fine al rapporto di lavoro. Poiché il docente non esercitava una professione di monopolio, il rapporto di lavoro è terminato il 31 luglio 2024 ed è stato prorogato fino al 31 gennaio 2025 a causa di un'incapacità lavorativa.

Nessun motivo oggettivo per il licenziamento

Nel diritto del personale federale, a differenza del diritto privato, il licenziamento da parte del datore di lavoro presuppone l'esistenza di un motivo oggettivo. Deve inoltre essere proporzionato. Le prestazioni di insegnamento insufficienti fatte valere nel caso specifico si basavano sui riscontri di sei studenti di un corso di studi tenuto presso una scuola universitaria. Sulla consultazione e la ripetizione degli esami non esistevano direttive e le mancanze rimproverate non sarebbero neppure da ritenersi così gravi da giustificare un licenziamento. Dagli atti non risulta nemmeno che il docente non fosse in generale disposto ad accettare critiche. Il Tribunale non si pronuncia sul fatto che le prestazioni in materia di ricerca nei periodi 2021/2022 e 2023 fossero insufficienti. Giunge invece alla conclusione che l'interessato abbia fornito per molti anni buone prestazioni in ambito di ricerca e abbia raggiunto alcuni degli obiettivi prefissati nei periodi 2021/2022 e 2023. Un viaggio di vacanza da questi fatto all'estero è stato altresì condonato dal datore di lavoro stesso e non costituisce pertanto un motivo di licenziamento per fruizione arbitraria delle ferie.

Alla luce delle valutazioni perlopiù positive ricevute negli oltre 25 anni di attività di insegnamento e di ricerca del docente, l'unità amministrativa del DDPS interessata avrebbe dovuto dargli l'opportunità di migliorarsi. Il modo in cui avrebbe dovuto procedervi dopo la revoca dell'incarico di insegnamento non è rilevante. Il licenziamento risulta pertanto sproporzionato e, in mancanza di un precedente avvertimento, anche ingiustificato. L'accettazione del posto come collaboratore scientifico in seno al DDPS offerto dall'istanza inferiore il 18 gennaio 2024 era, a giudizio del Tribunale, inesigibile, essendo l'impiego proposto solo a tempo determinato. Non esisteva quindi un motivo oggettivo per disporre il licenziamento del docente. Il Tribunale gli accorda pertanto un'indennità corrispondente a otto stipendi mensili.

In caso di licenziamento senza colpa da parte dell'impiegato, il datore di lavoro gli versa un'indennità supplementare se il rapporto di lavoro dura da molto tempo o se la persona ha raggiunto una certa età. Poiché il licenziamento è stato disposto senza colpa da parte del docente e che questi non soltanto ha lavorato per oltre 25 anni per la Confederazione, ma ha anche raggiunto una certa età, gli viene riconosciuto un'ulteriore indennità corrispondente a otto stipendi mensili.

Questa sentenza può essere impugnata dinanzi al Tribunale federale.

Contatto media

Rocco R. Maglio

Portavoce

+41 58 465 29 86

medien@bvger.admin.ch

Il Tribunale amministrativo federale in breve

Il Tribunale amministrativo federale (TAF) è stato istituito nel 2007 e ha sede a San Gallo. Con 79 giudici (70 posti a tempo pieno) e 395 collaboratori (334 posti a tempo pieno), è il più grande tribunale della Confederazione. Il TAF giudica i ricorsi interposti contro decisioni delle autorità amministrative federali e in determinate materie verifica anche le decisioni di autorità cantonali. In alcuni ambiti funge inoltre da prima istanza nei procedimenti su azione. Il TAF è composto di sei Corti, le quali pronunciano in media 7000 decisioni l'anno.