

## INIZIATIVA PARLAMENTARE

**presentata nella forma elaborata da Evaristo Roncelli e Claudio Isabella per una modifica dell'art. 60 cpv. 3 lettera g) della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (Per una maggiore oggettività nei licenziamenti ordinari del personale pubblico)**

27 ottobre 2025

### Premessa

Il caso del prof. Roberto Caruso, ormai chiuso sul piano giuridico, rimane aperto sul piano politico ed etico. Con la sua sentenza del 23 luglio 2025, il Tribunale cantonale amministrativo ha confermato che la disdetta del rapporto d'impiego era legittima in base all'attuale formulazione dell'art. 60 della LORD. Una formulazione che consente il licenziamento anche per motivi soggettivi, legati a un'imprecisata "perdita di fiducia", e che rende dunque la rottura del rapporto lavorativo dipendente da elementi percepiti e non dimostrati.

È proprio sul piano formale che questa base legale deve oggi essere messa in discussione. Non perché sia stata applicata in modo errato, ma perché è ormai evidente che la sua struttura lascia spazio a decisioni che, pur legali, possono apparire arbitrarie o squilibrate. L'impressione diffusa tra studenti, colleghi e parte dell'opinione pubblica nel caso Caruso è che un docente stimato sia stato allontanato più per essere scomodo che per motivi oggettivi documentati. E questa impressione mina la credibilità della scuola e delle istituzioni.

Nel Canton Vaud, un caso simile ha portato alla condanna dello Stato per licenziamento abusivo di un docente, e ha aperto un dibattito sulla necessità di modificare la base legale. Anche in quel caso, si parlava di "fiducia" venuta meno.

A livello federale, la Legge sul personale della Confederazione (LPers, art. 10 cpv. 3) prevede che il datore di lavoro possa disdire il contratto solo per motivi oggettivi sufficienti. Tra questi: gravi inadempienze, mancanza di prestazioni, motivi economici, perdita di requisiti. Non si fa riferimento a vaghi concetti soggettivi. Questo garantisce maggiore equilibrio, trasparenza e tutela per entrambe le parti.

Il Cantone Ticino non può sottrarsi a un aggiornamento normativo su un tema tanto delicato. I dipendenti pubblici meritano di essere giudicati sulla base di fatti e non di impressioni. E le istituzioni devono poter dimostrare, in modo verificabile, la proporzionalità delle proprie decisioni. Decisioni che devono essere esplicitamente motivate, con riferimento a fatti concreti, documentati e verificabili. Non sono ammissibili i licenziamenti basati su valutazioni personali non supportate da evidenze oggettive.

Per questo motivo, con la presente iniziativa si propone di modificare l'articolo 60 capoverso 3 della LORD, eliminando il riferimento a circostanze soggettive.

### Proposta di modifica legislativa

Nuova formulazione dell'art. 60 cpv. 3 lettera g) della LORD proposta:

g) **qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale per motivi oggettivi sufficienti, dati i quali** non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti."

Evaristo Roncelli e Claudio Isabella