

GR_GERICHTE S 2019 118 vom 10. Dezember 2019

GR Gerichte, 2019-12-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2019_118

FR: GR_GERICHTE S 2019 118 du 10 décembre 2019

IT: GR_GERICHTE S 2019 118 del 10 dicembre 2019

Regeste

diritto all'indennità LADI | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Il qui competente Tribunale decide in composizione di tre giudici (cfr. art. 43 cpv. 1 risp. 2, 3 e 4 e contrario della legge sulla giustizia amministrativa [LGA; CSC 370.100]). Oggetto della vertenza è la questione se il ricorrente deve o meno essere sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione per 36 giorni per essere divenuto disoccupato per propria colpa, e meglio per avere fornito all'ex datrice di lavoro un motivo di disdetta dell'impiego. 2.1. Secondo l'art. 30 cpv. 1 lett. a della legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI; RS 837.0) l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se è disoccupato per propria colpa. La disoccupazione è segnatamente imputabile all'assicurato che, con il suo comportamento, in particolare violando gli obblighi contrattuali di lavoro, ha fornito al proprio datore di lavoro un motivo di disdetta del rapporto di lavoro (cfr. art. 44 cpv. 1 lett. a dell'ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza [OADI; RS 837.02]). La disoccupazione è imputabile all'assicurato non soltanto in caso di violazione degli obblighi contrattuali di lavoro da parte dell'assicurato, ma anche se quest'ultimo, con il suo comportamento nell'azienda e al di fuori di essa, fornisce un motivo di disdetta giustificato (Prassi LADI ID/D17). La giurisprudenza ha stabilito che, un assicurato è da considerarsi disoccupato per colpa propria ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI se l'insorgenza della disoccupazione non è ascrivibile a fattori oggettivi, bensì trova origine in un comportamento evitabile dell'interessato, per il quale l'assicurazione contro la

- 4 - disoccupazione non si assume la responsabilità. La sospensione del diritto alle indennità di disoccupazione per colpa propria dell'assicurato non presuppone uno scioglimento del rapporto di lavoro per cause gravi ai sensi dell'art. 337 e 346 cpv. 2 CO, essendo sufficiente che il comportamento generale o il carattere dell'interessato abbia dato luogo alla disdetta; non è necessario che vi siano delle inadempienze a livello professionale. Una sospensione può tuttavia essere pronunciata unicamente se il comportamento in questione è chiaramente comprovato e se vi è dolo perlomeno eventuale (cfr. STF 8C_179/2017 consid. 3.1 seg.). Il dolo è dato se l'assicurato adotta intenzionalmente un comportamento allo scopo di essere licenziato. Il dolo eventuale è dato se l'assicurato sa che il suo comportamento può avere come conseguenza il suo licenziamento e accetta di assumere tale rischio (Prassi LADI ID/D18). 2.2. L'organo esecutivo competente è tenuto ad accertare d'ufficio i fatti in base al principio inquisitorio previsto dal diritto delle assicurazioni sociali. In caso di sospensione secondo l'art. 44 cpv. 1 lett. a OADI occorre stabilire con chiarezza se sia effettivamente il comportamento rimproverato all'assicurato

ad essere all'origine del suo licenziamento. In particolare, se le dichiarazioni del datore di lavoro e del lavoratore sono contraddittorie, la cassa non deve basarsi unicamente sulle dichiarazioni di uno o dell'altro, ma bensì cercare ulteriori mezzi di prova atti a sostanziare il comportamento scorretto (Prassi LADI ID/D5-D7). Quando una controversia oppone l'assicurato al suo datore di lavoro, le sole affermazioni di quest'ultimo non bastano per ammettere una colpa contestata dell'assicurato e non confermata da altre prove o indizi in grado di convincere l'amministrazione o il giudice (cfr. STF 8C_446/2015 consid. 6.1). In caso di differenze d'opinione tra il datore di lavoro e il dipendente, se il datore di lavoro fornisce solo motivi generici per la disdetta per i quali non è in grado di esibire delle prove, non è dato presupporre che vi sia un comportamento carente del dipendente (cfr. STF 8C_99/2017 consid. 5.4).

- 5 - 2.3. La durata della sospensione è determinata in base alla gravità della colpa (art. 30 cpv. 3 LADI). In caso di colpa grave la sospensione è di 31–60 giorni (art. 45 cpv. 3 lett. c OADI), come in questo caso reputato dalla convenuta, che ha sospeso l'indennità giornaliera per 36 giorni.

E. 3

Nel caso di specie, la disdetta da parte della ex datrice di lavoro del ricorrente è avvenuta perché "dopo numerosi avvertimenti sia orali che scritti, non ci sono stati significativi miglioramenti" (cfr. doc. 9 convenuta). Il motivo di licenziamento nella disdetta è dunque alquanto generico. Come sottolineato dal ricorrente, nemmeno dagli avvertimenti datati 15 giugno 2018 traspaiono dei motivi di licenziamento direttamente imputabili a lui. I citati avvertimenti sono stati infatti consegnati a tutti i dipendenti della macelleria e gli esempi ivi rimproverati non sono riconducibili a delle azioni del ricorrente in particolare, ma si riferiscono a tutti i dipendenti (cfr. doc. 10 convenuta). Stando alle attendibili e inconfutate dichiarazioni del ricorrente, inoltre, tali mancanze avrebbero riguardato soprattutto il negozio a Y._____ e non quello di X._____ in cui egli lavorava. La critica della convenuta al ricorrente di non essersi opposto agli ammonimenti non basta per affermare che il ricorrente abbia perseverato in un comportamento ritenuto insoddisfacente dalla datrice di lavoro, poiché appare comprensibile che il ricorrente avesse dei timori circa le conseguenze che delle rispettive obiezioni avrebbero causato, dopo che – stando alle sue attendibili e inconfutate affermazioni – l'ex datrice di lavoro aveva già licenziato tre dipendenti. Tantomeno sono rilevanti i rimproveri della convenuta secondo cui il ricorrente non si sarebbe opposto al presunto licenziamento abusivo. Egli è infatti tutt'oggi dell'avviso che il licenziamento sia stato abusivo, e ha illustrato come, credendo di essere obbligato a firmare la disdetta, abbia poi mancato un'azione tempestiva contro il licenziamento ritenuto abusivo. Di qui non si può dedurre un dolo – nemmeno eventuale – del ricorrente per aver causato il licenziamento,

- 6 - poiché a tal proposito mancano le prove concrete a carico del ricorrente. Ininfluenti sono a questo punto delle disquisizioni sull'attestato di buon servizio dell'ex datore di lavoro, sulla situazione di mobbing asserita dal ricorrente risp. sulle pretese salariali dai lui fatte valere nei confronti della datrice di lavoro, che, a suo dire, starebbero alla base della decisione della ex datrice di lavoro di licenziarlo. In conclusione, la convenuta ha decretato a torto una sospensione per colpa grave ai sensi dell'art. 45 cpv. 3 lett. c OADI.

E. 4

Per i motivi suesposti la sospensione decretata, confermata nella decisione impugnata, va annullata. Visto che la convenuta non si è espressa materialmente sul diritto all'indennità, in parziale accoglimento del ricorso gli atti le sono rinviati affinché rivaluti la domanda di indennità, senza tuttavia sanzionare il ricorrente con sospensione in seguito a disoccupazione per propria colpa.

E. 5

[Comunicazioni]

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