

## **TI\_GERICHTE 38.2005.24 vom 31. August 2005**

TI Tribunale d'appello, 2005-08-31, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2005.24](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2005.24)

FR: TI\_GERICHTE 38.2005.24 du 31 août 2005

IT: TI\_GERICHTE 38.2005.24 del 31 agosto 2005

### **Regeste**

assicurato ha fornito al datore di lavoro motivo di disdetta-che non deve essere necessariamente grave-non svolgendo diligentemente i compiti di cameriere o perlomeno con il comportamento generale.Ciò è dimostrato pure dalla transazione della causa mercedi e salari.Sanzione ridotta da 36 a 31 giorni

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Quali sono le sue motivazioni in merito alla rescissione immediata del rapporto di lavoro con il ristorante \_\_\_\_\_? Ho iniziato presso il Ristorante \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ in data 23 aprile 2004. Questo posto di lavoro l'ho trovato io stesso tramite l'annuncio sul giornale. I rapporti con il titolare, il signor \_\_\_\_\_ e anche i collaboratori andavano molto bene. Dall'inizio del mese di luglio 2004 vi erano frequenti accese discussioni tra il titolare ed il coniuge. Circa una settimana dopo, il 9 luglio 2004 ho deciso di scrivere due righe e consegnarle direttamente ai signori \_\_\_\_\_ comunicando loro il mio disagio per le loro continue liti e la situazione che creava. Da questo momento la signora \_\_\_\_\_ ha cominciato ad avere un altro atteggiamento nei miei confronti. Non c'era più rispetto nei miei confronti e nel mio operato (ad esempio quando c'era la pausa tra mattino e pomeriggio mi diceva che non vedeva l'ora che me ne andassi). Io ho continuato tuttavia a svolgere la mia attività come prima e non sono stato peraltro ripreso, nemmeno verbalmente, per come svolgevo il mio lavoro o per come mi comportavo. La moglie però tentava in ogni modo di screditarmi. La sera del 18 luglio 2004 alle 17.30 circa mi sono presentato al lavoro e ho svolto il mio lavoro di routine come cameriere e ad un certo punto, proprio all'inizio della serata (verso le 19.30), quando arrivano di solito i clienti, mi hanno detto di andarmene a casa perché c'era poco lavoro. Io non volevo andarmene a casa perché attendevo la fine della serata per poter ricevere le mance dai clienti presenti o anche da quelli che sarebbero arrivati nella serata. C'è stato quindi una discussione con la signora \_\_\_\_\_ che alla fine mi ha moralmente ferito. Quando stavo cambiandomi per tornare a casa la signora è andata in escandescenza e mi ha insultato. Io me ne sono andato piangendo. Il giorno seguente il 19 luglio 2004 alle 18.20 il signor \_\_\_\_\_ mi ha chiamato sul natel perché aveva urgenza che io mi presentassi al lavoro in quanto il ristorante era pieno di clienti. Io ho risposto che tornavo a casa a prepararmi e infatti mi sono presentato alle 19.00 in punto come pattuito. Quando sono arrivato al lavoro però mi è stato comunicato che non era più necessaria la mia presenza in quanto si trattava solo di un gruppo di bambini. Mi hanno detto che avevano telefonato a casa mia; tuttavia io ero sotto la doccia e in seguito in motocicletta perciò non ho potuto rispondere. Sono quindi tornato a casa senza fare storie perché effettivamente mi avevano chiamato per avvertirmi. Da due settimane avevo la febbre ma andavo ugualmente a lavorare e la notte del 19 luglio 2004

avevo 40 di febbre perciò all'indomani 20 luglio 2004 mi sono recato dal dottore che mi ha certificato l'inabilità lavorativa per 10-14 giorni. Il certificato è stato consegnato da una mia vicina di casa brevi mano (alle 17.30) ai signori \_\_\_\_\_. Il 22 luglio 2004 con mia grande sorpresa ho appreso che ero stato licenziato in tronco con effetto 20 luglio 2004. Il timbro postale della raccomandata è del giorno 22 luglio 2004. Ho avvertito subito i RA 1, nella persona dell'avv. \_\_\_\_\_, dell'accaduto e quindi si è intrapreso con un certo ritardo la contestazione del mio licenziamento." (Doc. N) Dal canto suo l'ex datore di lavoro, interpellato dalla Cassa, in relazione ai motivi del licenziamento, il 10 gennaio 2005, ha affermato: " (...) All'inizio sembrava una persona educata, anche se non ero del tutto convinto della sua professionalità. Dopo poco tempo cominciò a presentarsi al lavoro in modo disordinato e maleodorante di fumo e di alcool. Spesso è stato sorpreso in bagno a fumare durante il servizio da mia moglie e dal ragazzo delle pulizie, perché lasciava le cicche di sigaretta nel cestino della carta (pericolo d'incendio) e provocava uno sgradevole odore nel bagno, tornando al servizio con le mani maleodoranti. Inoltre, aveva sempre l'aspetto e il comportamento di una persona che abusa di alcool, in quanto spesso barcollava e balbettava. Questo ci ha portato, oltre a curare il nostro servizio con i clienti, a dover sorvegliare anche ogni sua mansione: mise en place senza salvietta (menage e posate toccate con le mani senza essere rigovernate), i tavoli esterni venivano puliti con la spazzola del camino o con i set per i clienti, il servizio ai tavoli era sgarbato (vino versato sui tavoli, cestino del pane rovesciato e piatti sbattuti davanti al cliente). In questo modo, oltre a me, anche mia moglie era obbligata a seguire il servizio, anche se c'erano pochi clienti, per assicurare che tutto andasse bene. Per questi motivi è stato varie volte verbalmente ripreso con la richiesta di presentarsi più sobrio, con un aspetto più decoroso e pulito, e con un atteggiamento più rispettoso verso i clienti. Nei primi giorni di luglio, stanco della situazione che era divenuta insostenibile, mi sono rivolto al signor \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_) chiedendo consiglio. Mi ha risposto che riprendendo più volte il signor RI 1 e ottenendo sempre esito negativo, potevo licenziarlo in tronco. La sera del 18 luglio 2004, il signor RI 1 si è presentato peggio del solito e non era in grado di lavorare. Quindi gli è stato chiesto di lasciare il servizio ma lui si è rifiutato. E' intervenuta mia moglie pregandogli di lasciare il servizio e ritornare il giorno seguente con un aspetto più sobrio e decente. Il signor RI 1 ha risposto che mia moglie era un'incapace e che era lei che beveva. A questo punto lo abbiamo sollecitato per lasciare immediatamente e definitivamente il suo posto di lavoro (licenziamento in tronco). Lui ha insistito di voler rimanere e così mia moglie ha alzato la voce affinché egli abbandonasse il ristorante. Il 19 luglio 2004, naturalmente non si è presentato al lavoro. La sera è stato chiamato al telefono per chiarire la situazione del licenziamento personalmente. Si è presentato in modo indecente e quindi gli ho chiesto di ripresentarsi l'indomani mattina. Martedì, 20 luglio 2004, il signor RI 1 non ha accettato il licenziamento in tronco perché così non avrebbe potuto usufruire della disoccupazione e ha affermato: "Ci penseranno i miei sindacati!". Il giorno seguente, mi è stato recapitato a mano il certificato di malattia al 100% da una persona estranea. A testimoniare ciò, oltre all'allegato della presente, vi sono le testimonianze dei clienti \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e Sig.ri \_\_\_\_\_, e i colleghi di lavoro \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_." (Doc. Q) L'assicurato, tramite i RA 1, relativamente allo scritto di \_\_\_\_\_, il 25 gennaio 2005, ha osservato: " (...)

## E. 1.2

Neu verankert Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG für sämtliche von diesem Gesetz erfassten Regelungsgebiete, einschliesslich die Arbeitslosenversicherung (Art. 2 ATSG in Verbindung mit Art. 1 AVIG in der seit 1. Januar 2003 geltenden Fassung), einen Anspruch der obsiegenden Beschwerde führenden Person auf Ersatz der Parteikosten. Nach der Rechtsprechung ist diese geänderte prozessrechtliche Norm des Bundesrechts - im Unterschied zu den mit dem ATSG geänderten materiellrechtlichen Vorschriften - ab dem Tag dessen Inkrafttretens am 1. Januar 2003 sofort anwendbar geworden; vorbehalten bleiben anders lautende Übergangsbestimmungen (BGE 129 V 115 Erw. 2.2, 117 V 93 Erw. 6b, 112 V 360 Erw. 4a; RKUV 1998 Nr. KV 37 S. 316 Erw. 3b; Urteil E. vom 20. März 2003 [I 238/02] Erw. 1.2). Von den im ATSG enthaltenen Übergangsregelungen ist allein Art. 82 Abs. 2 ATSG verfahrensrechtlicher Natur. Danach haben die Kantone ihre Bestimmungen über die Rechtspflege diesem Gesetz innerhalb von fünf Jahren nach seinem Inkrafttreten anzupassen; bis dahin gelten die bisherigen kantonalen Vorschriften. § 28 Abs. 2 des Zuger Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen vom 1. April 1976 (Verwaltungsrechtspflegegesetz; Bereinigte Gesetzessammlung 162.1) sieht vor, dass im Rechtsmittelverfahren der ganz oder teilweise obsiegenden Partei eine Parteientschädigung nach Massgabe ihres Obsiegens zuzusprechen ist, ohne einzelne Gebiete des Verwaltungs-, insbesondere des Sozialversicherungsrechts hievon auszunehmen. Materiellrechtlich genügt die kantonale Regelung damit den bundesrechtlichen Vorgaben des Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG. Hinsichtlich des grundsätzlichen Anspruchs der obsiegenden Partei auf Parteientschädigung (auch) im Arbeitslosenversicherungsprozess ist der zugerische Gesetzgeber mithin zu keiner Anpassung des Verwaltungsrechtspflegegesetzes innert fünf Jahren gehalten, womit der übergangsrechtliche Art. 82 Abs. 2 ATSG hier - wovon im vorliegenden Fall auch die Vorinstanz ausgegangen ist - keine eigenständige Rechtswirkung entfaltet, die der sofortigen Anwendbarkeit des Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG entgegensteht. (...)" (cfr. STFA del 20 agosto 2003 nella causa B., C 56/03, consid. 1) Secondo l'art. 22 della legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (LPTCA), il ricorrente che vince la causa ha diritto nella misura stabilita dal giudice al rimborso delle spese processuali, dei disborse e delle spese di patrocinio (cpv. 1). L'importo delle ripetibili è determinato in relazione alla fattispecie ed alla difficoltà del processo, senza tener conto del valore litigioso (cpv. 2). Ora, visto il tenore dell'art. 22 LPTCA suenunciato e alla luce della giurisprudenza federale appena illustrata, anche nel nostro Cantone, la regolamentazione cantonale non deve essere adeguata all'art. 61 lett. g LPGa, in quanto conforme a quest'ultimo (cfr. DTF 130 V 320 consid. 2.1.). Va inoltre ricordato che, di regola, le ripetibili sono assegnate al ricorrente vincente in causa e rappresentato da un'organizzazione sindacale (DTF 122 V 278; STFA non pubblicata dell'8 luglio 1997 nella causa D., I 73/96; STFA non pubblicata 3 febbraio 1998 nella causa M.P., I 7/97; STFA non pubblicata del 30 settembre 1998 nella causa A.C.F.R., I 462/97 e STFA non pubblicata del 13 gennaio 2000 nella causa K.K., U 284/99 circa il diritto a ripetibili della persona cognita in materia), anche in assenza di una esplicita richiesta (DTF 118 V 139). Al proposito, il Tribunale Federale, nella sentenza pubblicata in DTF 126 V 11, ha avuto occasione di ricordare che: " Dans un arrêt du 12 juillet 1996 (ATF 122 V 278), le Tribunal fédéral des assurances a changé sa jurisprudence en matière de droit aux dépens. Il a jugé qu'une partie représentée par l'Association suisse des invalides (ASI) et qui obtient gain de cause a droit à une indemnité de dépens, tant pour la procédure de recours fédérale (ATF 122 V 280 consid. 3e/aa) que pour la procédure cantonale (VSI 1997 p. 36 consid. 5). A cette occasion, la Cour de céans a laissé indécis le point de savoir si cette réglementation

est applicable lorsque d'autres organismes offrent une représentation qualifiée aux assurés (ATF 122 V 280 consid. 3e/bb). Selon la jurisprudence, peuvent également prétendre des dépens les assurés qui sont représentés par le Service juridique de la Fédération suisse pour l'intégration des handicapés (SVR 1997 IV n° 110 p. 341), Pro infirmis (arrêt non publié K du 30 avril 1998), l'Union Helvetia (arrêt non publié B. du 3 février 1995), le Syndicat industrie et bâtiment (arrêt non publié S. du 18 octobre 1982), un médecin (consid. 7 non publié de l'arrêt ATF 122 V 230), la rédaction du Schweizerischer Beobachter (arrêt non publié H. du 15 février 1999), le Patronato INCA (arrêt non publié G. du 19 novembre 1998), CARITAS (arrêt non publié P. du 28 mai 1998), diverses communautés de travail de malades et d'invalides (consid. 4 non publié dans Praxis 1998 n° 59 p. 374; arrêts non publiés S. du 28 novembre 1989 et H. du 7 mars 1986), l'avocat d'une assurance de protection juridique (arrêt non publié H. du 27 janvier 1992), le Centro Consulenze (arrêt non publié F. du 6 avril 1990) et l'association Schweizerische Multiple Sklerose (arrêt non publié S. du 3 février 1999)." In simili condizioni, visto l'esito della procedura, la Cassa verserà all'assicurato, rappresentato dai RA 1, fr. 300.-- a titolo di ripetibili parziali.

### **E. 3**

Il signor RI 1 ha sempre svolto il proprio lavoro con diligenza ed impegno e nessuna particolare rimostranza era mai giunta prima da parte del datore di lavoro. Come si evince dall'istanza per mercedi e salari inoltrata alla Pretura di \_\_\_\_\_ il 30 settembre 2004, trasmessa in copia alla Cassa CO 1 (doc. D), le condizioni del licenziamento per cause gravi ex art. 337 cpv. 1 CO non sono mai state per nulla adempiute. Non vi erano motivi gravi alcuni, tali da rendere oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto, secondo il principio della buona fede. Motivi gravi che non vi sono, dunque, neppure per sospendere il nostro associato per ben 36 giorni dal suo diritto all'indennità di disoccupazione. Prove: c.s.

### **E. 4**

In data 29 novembre e 23 dicembre 2004 il signor \_\_\_\_\_, rappresentato dall'avv. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ ed il signor RI 1, rappresentato dai RA 1 trovavano un accordo extragiudiziale alla diatriba pendente presso la Pretura di \_\_\_\_\_. Il signor \_\_\_\_\_ accettava di versare la somma di fr. 4'000.-- netti a saldo d'ogni e qualsiasi pretesa in relazione alla vicenda in questione (doc. F). Ritenuto come il signor RI 1 guadagnasse fr. 3'246.50 netti mensili e le pretese salariali avanzate in giustizia dagli scriventi RA 1 erano da quantificare in fr. 7'628.75 lordi (esclusa l'indennità punitiva ex art. 337 cpv. 3 CO), il versamento di fr. 4'000.-- netti è da considerarsi quale riconoscimento di buona parte delle ragioni avanzate dal signor RI 1. Prove: doc. F

### **E. 5**

Le motivazioni del licenziamento comunicate alla Cassa CO 1 in data 10 gennaio 2005 tentano ora, allorquando la vertenza civile è stata stralciata dai ruoli per avvenuta transazione, di gettare ulteriore discredito sul nostro associato con affermazioni che non corrispondono alla realtà. Si ribadisce a questo proposito che il 18 luglio 2004 il nostro associato ha iniziato il lavoro normalmente alle ore 17.20 sino alle ore 20.00, allorquando il signor \_\_\_\_\_ lo invitava ad andare a casa, in quanto vi era poco lavoro e la sua presenza non era più necessaria. Vi è stato, è vero, un battibecco tra le parti, ma nulla a che vedere con un licenziamento in tronco. Anzi! Tant'è vero che il giorno seguente, 19 luglio 2004, il signor \_\_\_\_\_ chiamava RI 1 sul cellulare invitandolo a recarsi sul posto di lavoro entro le ore 19.00, visto l'aumento importante di clienti al Ristorante. L'istante si

recava puntualmente al lavoro, ma nuovamente veniva rimandato a casa per futili motivi.  
Prove: c.s.

#### **E. 6**

Martedì 20 luglio 2004 RI 1 si ammalava seriamente e si recava d'urgenza dal Dr. \_\_\_\_\_ che gli diagnosticava una broncopolmonite e lo riteneva inabile al 100% dallo stesso giorno sino al 6 agosto 2004. Il certificato medico (doc. G) veniva poi trasmesso brevi manu da una vicina di casa al signor \_\_\_\_\_. Prove: doc. G.

#### **E. 7**

Solo dopo aver ricevuto questo certificato medico il datore di lavoro inoltrava, per raccomandata, la lettera datata 20 luglio 2004, ma con timbro postale del 22 luglio 2004 (doc. H), nel quale venivano descritti episodi che sarebbero stati all'origine del licenziamento in tronco del 18 luglio 2004. La disdetta immediata è dunque tardiva, ben 4 giorni dopo il 18 luglio 2004 e conseguente alla ricezione del certificato medico del Dr. \_\_\_\_\_ del 20 luglio 2004. Una disdetta, dunque, che denota chiara mala fede e descrive episodi assolutamente inveritieri. Prove: doc. H.

#### **E. 8**

Da quanto emerge dallo scritto 10 gennaio 2005 si leggono chiari intenti vendicativi nei confronti del signor RI 1 dopo l'accordo raggiunto in sede civile con il patrocinatore del signor \_\_\_\_\_. Le argomentazioni del datore di lavoro non sono supportate da alcun elemento probatorio. Sono del tutto emozionali, ai limiti della diffamazione e della calunnia, e basate su considerazioni non verificabili in alcun modo. Lo ribadiamo, il signor \_\_\_\_\_ non ha mai richiamato per iscritto alcunché al suo dipendente che si è ritrovato dall'oggi al domani senza salario e costretto per forza di cose ad iscriversi all'assicurazione disoccupazione." (Doc. P) La Cassa, alla luce delle nuove risultanze, con decisione su opposizione del 23 febbraio 2005, ha confermato la sospensione inflitta all'assicurato (cfr. doc. A). 2.6. Questa Corte, chiamata ora a pronunciarsi sulla sospensione inflitta al ricorrente ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 cpv. 1 lett. a OADI, ribadisce dapprima che se, da una parte, la colpa del lavoratore riguardo alla perdita del posto di lavoro deve essere nettamente stabilita (cfr. consid. 2.3.), dall'altra, per ammettere una colpa, non è necessario che questi abbia fornito al datore di lavoro un motivo grave, atto a giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato giusta l'art. 337 CO. Basta, al contrario, un comportamento non corretto, purché abbia costituito per il datore di lavoro il motivo della disdetta del rapporto di impiego (cfr. consid. 2.2.). E', poi, sufficiente, perché un assicurato venga sanzionato, che egli si aspetti, almeno a titolo di dolo eventuale, che adottando un determinato comportamento potrebbe perdere il suo impiego (cfr. consid. 2.2.; RDAT II-2003 pag. 310; STCA del 9 febbraio 2004 nella causa B., 38.03.46). Secondo l'art. 321a cpv. 1 e del Codice delle Obbligazioni (CO), il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. L'art. 321e cpv. 2 CO stabilisce che la misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere. (Su questi aspetti cfr. G. Aubert, "Commentaire du contrat de travail, art. 319-362 CO" in Commentaire romand, Code des obligations I, Ed. Helbing & Lichtenhahn, Ginevra-Basilea-Monaco 2003, pag. 1684 N° 1-4 e pag. 1691 N°

2-3; Brunner, Bühler, Waeber, "Commentaire du contrat de travail", 2 a ed.. Ed. Réalités sociales, Losanna 1996 pag. 23-24 e 40-41; M. Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Ed. Stämpfli+Cie AG, Berna 2002, pag. 55-58 e 69-70 e J. Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Ed. Paul Haupt Berna-Stoccarda-Vienna 1996, pag. 60-61). Quali motivi della disdetta l'ex datore di lavoro, nella lettera di sospensione del 20 luglio 2004, ha indicato il fatto che l'assicurato durante il servizio sarebbe stato ripreso più volte a fumare, che avrebbe svolto negligenemente i compiti affidatigli, soprattutto nel servizio con i clienti che si sarebbero più volte lamentati e infine che la sera del 18 luglio 2004 si sarebbe presentato in maniera inaccettabile e non idonea al lavoro e avrebbe insultato lui e la moglie (cfr. doc. D). Tali argomentazioni sono state ribadite e descritte più dettagliatamente nello scritto del 10 gennaio 2005 all'attenzione della Cassa (cfr. doc. Q; consid. 2.5.). Al riguardo va innanzitutto rilevato, che il ricorrente, né nella lettera di contestazione del licenziamento del 27 luglio 2004 (cfr. doc. E), né in occasione dell'audizione del 23 novembre 2004 da parte della Cassa (cfr. doc. N) e neppure nella presa di posizione del 25 gennaio 2005 riguardo alle dichiarazioni dell'ex datore di lavoro (cfr. doc. P), ha formulato obiezioni particolari circa gli addebiti mossi nei suoi confronti, ovvero quello di fumare durante il lavoro e quello di non svolgere in modo curato e diligente le sue mansioni di cameriere di "Chef de rang". Egli non ha mai espressamente indicato che, al contrario di quanto asserito dall'ex datore di lavoro il 10 gennaio 2005 (cfr.doc. Q), ha sempre effettuato la mise en place delle posate con la salvietta, che non puliva i tavoli esterni con la spazzola del camino, che svolgeva il servizio ai tavoli in modo garbato, che non aveva mai rovesciato del vino sul tavolo o il cestino del pane e che non aveva mai sbattuto i piatti davanti ai clienti. Solo in relazione ai fatti del 18 luglio 2004 imputatigli, l'insorgente ha precisato che quella sera a un certo momento gli sarebbe stato detto di andarsene, ma dato che voleva finire la serata lavorativa vi è stata una discussione, durante la quale sarebbe stato insultato dalla moglie di \_\_\_\_\_. Egli ha pure indicato che il giorno seguente è stato chiamato dal datore di lavoro perché si presentasse al lavoro. Giunto sul posto, tuttavia, gli sarebbe stato comunicato che la sua presenza non era più necessaria (cfr. doc. N). Nemmeno nell'opposizione e nel ricorso al TCA l'assicurato ha contestato specificatamente le accuse formulate nei suoi confronti, ad eccezione dei fatti del 18 luglio 2004. Egli si è limitato a sostenere in modo generale di avere sempre svolto il lavoro diligentemente e che le condizioni del licenziamento per cause gravi ex art. 337 cpv. 1 CO non sono mai state adempiute e che non vi erano motivi gravi tali da rendere oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto secondo il principio della buona fede (cfr. doc. C; I). Agli atti risulta inoltre una dichiarazione scritta dell'8 ottobre 2004 di \_\_\_\_\_, cliente del ristorante \_\_\_\_\_, in cui questi ha spiegato che durante l'estate 2004, nelle tre volte in cui si è recato presso questo ristorante, il servizio sarebbe stato scadente, segnatamente il vino sarebbe sempre stato servito appoggiando la bottiglia al bicchiere, rischiando di danneggiare lo stesso e una volta del vino è stato rovesciato vicino al relativo bicchiere. La terza sera, portando via il piatto, sono stati fatti cadere una forchetta e i resti di cibo sulla sua giacca di lino; la giacca ha dovuto essere portata in lavanderia, in quanto la macchia non è scomparsa con il trattamento effettuato a casa (cfr. doc. 1). E' vero, come sottolineato dal rappresentante dell'assicurato, che \_\_\_\_\_ non ha indicato il nome del cameriere (cfr. doc. VI), tuttavia dal relativo scritto si desume chiaramente che lo stesso si riferisce a RI 1. Infatti il cliente ha precisato che si trattava di un cameriere che era impiegato presso \_\_\_\_\_ nell'estate 2004, ma che nell'ottobre 2004 non era più presso quel ristorante. L'assicurato ha lavorato presso il ristorante \_\_\_\_\_ dal 23 aprile al 18

luglio 2004 (cfr. consid. 2.5.). Visto, inoltre, che le date menzionate nello scritto dell'8 ottobre 2004 corrispondono a quelle del caso di specie e che i rimproveri mossi al cameriere corrispondono a quelli indicati da \_\_\_\_\_ nella lettera di disdetta del 20 luglio 2004 (cfr. doc. D) e nello scritto alla Cassa del 10 gennaio 2005 (cfr. doc. Q), non vi è ragione alcuna per dubitare che l'ex datore di lavoro abbia effettivamente inviato alla Cassa una lettera di lamentele di un cliente riguardanti l'assicurato. Questa Corte, poi, non ha nessun motivo per non ritenere attendibili le dichiarazioni di \_\_\_\_\_ circa il servizio carente fornito da que'ultimo. Va, altresì, sottolineato che, nonostante il TCA gli abbia dato la possibilità di pronunciarsi al riguardo (cfr. doc. V), l'insorgente non ha censurato specificatamente i fatti rimproveratigli da \_\_\_\_\_, limitandosi a indicare che a dimostrazione dell'inconsistenza delle accuse produceva tre attestazioni a favore della qualità del suo operato di altrettanti clienti (cfr. doc. VI). Il TCA non ha motivi per non considerare veritieri questi tre documenti. Tuttavia gli stessi sono irrilevanti ai fini della presente vertenza. Lo scritto del Dr. med. \_\_\_\_\_ del 23 giugno 2005 non si riferisce al periodo in cui l'assicurato ha lavorato presso il Ristorante \_\_\_\_\_, bensì al mese di dicembre 2004 quando l'assicurato lavorava presso il ristorante \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (cfr. doc. Z). La dichiarazione di \_\_\_\_\_ del 22 giugno 2005 non indica quando e in quale ristorante della zona del \_\_\_\_\_ ha conosciuto RI 1 (cfr. doc. U). Infine lo scritto di \_\_\_\_\_ del 23 giugno 2005 attesta sì che il servizio dell'assicurato presso il ristorante \_\_\_\_\_ è stato impeccabile (cfr. doc. V). Esso, però, non è tale da inficiare le accuse mosse nei confronti dell'assicurato dall'ex datore di lavoro, risultanti pure dalla dichiarazione di \_\_\_\_\_. Il fatto che con il cliente \_\_\_\_\_ il ricorrente abbia svolto correttamente i propri compiti, non significa infatti che in altre circostanze non sia stato negligente. Da questa certificazione non si può, pertanto, escludere che l'assicurato abbia assunto dei comportamenti scorretti con altri clienti o comunque nei confronti del datore di lavoro. Di conseguenza alla luce del fatto che l'insorgente non ha mai contestato determinati comportamenti scorretti rimproveratigli, che trovano del resto conferma nello scritto 8 ottobre 2004 del cliente \_\_\_\_\_, risultante fedefacente, il TCA, prescindendo dalla questione di sapere se in casu vi fossero dei motivi gravi tali da giustificare un licenziamento con effetto immediato - condizione peraltro non essenziale per imputare la disoccupazione a un assicurato (cfr. consid. 2.2.; 2.6.) -, ritiene dimostrato che il ricorrente non ha svolto diligentemente il suo lavoro o perlomeno ha assunto un comportamento generale che ha costituito per il datore di lavoro motivo di disdetta. A quest'ultimo proposito è utile pure segnalare che l'assicurato stesso, in occasione dell'audizione davanti alla Cassa del 23 novembre 2004, ha indicato che dall'inizio del mese di luglio 2004 vi erano frequenti accese discussioni tra il titolare e la moglie. Circa una settimana dopo, il 9 luglio 2004 ha scritto due righe e le ha consegnate ai coniugi \_\_\_\_\_ comunicando il suo disagio per le loro continue liti e la situazione che queste creavano (cfr. doc. N; consid. 2.6.). 2.7. La conclusione di cui sopra, secondo cui l'assicurato non ha eseguito con diligenza le proprie mansioni o perlomeno ha assunto un comportamento generale che ha costituito per il datore di lavoro motivo di disdetta, si giustifica tanto più se si pone mente al fatto che dalla transazione conclusa tra il ricorrente e \_\_\_\_\_ che ha posto termine alla procedura per salari e mercedi presso la Pretura di \_\_\_\_\_ emerge che l'insorgente ha accettato di ricevere la somma di fr. 4'000.--, invece della somma di fr. 22'628.75, comprensiva degli stipendi residui per i mesi di luglio, agosto e settembre 2004 di fr. 7'628.75 e di un'indennità di fr. 15'000.--, richiesta dallo stesso (cfr. doc. G; R). Giusta l'art. 337c cpv. 1 CO il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto

avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto. L'art. 337c cpv. 3 CO prevede che il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. L'indennità ai sensi del cpv. 1 corrisponde a un credito di risarcimento danni, essa tuttavia non può essere ridotta a causa di una colpa concomitante del lavoratore. Il giudice riconosce, poi, al lavoratore un'indennità supplementare quando il licenziamento è immediato e ingiustificato e la fissa tenendo conto di tutte le circostanze e, in particolare, della colpa del lavoratore (cfr. P. Terrier, *Les contrats spéciaux*, Zurigo 1995, n. 2910 e 2915 segg.). In casu, da una parte, l'ex datore di lavoro, sottoscrivendo l'accordo del 18 novembre 2004 (cfr. doc. M), ha rinunciato a far valere che fossero dati dei motivi gravi tali da giustificare il licenziamento in tronco dell'assicurato. Dall'altra, però, il ricorrente accettando l'importo di fr. 4'000.-- ha ammesso che gli fosse comunque imputabile una colpa nella decisione di licenziarlo. In caso contrario, infatti, egli avrebbe dovuto continuare la causa in Pretura e pretendere, oltre alla totalità dei salari fino al mese di settembre 2004, anche l'indennità supplementare. La sentenza emessa da questa Corte il 13 giugno 1994 e pubblicata in RDAT I-1995 N. 74, menzionata dal rappresentante dell'assicurato (cfr. doc. I), non è d'altronde di nessun ausilio per il ricorrente. Essa si riferisce a una fattispecie completamente diversa dalla presente, e meglio al caso di un assicurato che era stato sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione giusta l'art. 30 cpv. 1 lett. b LADI, ossia per avere rinunciato a detrimento dell'assicurazione contro la disoccupazione a pretese di salario o di risarcimento verso l'ultimo datore di lavoro. In relazione a quel contesto il TCA, nel proprio giudizio del 13 giugno 1994, ha citato la sentenza del 6 novembre 1992 nella causa T., in cui lo stesso aveva deciso che allorché un assicurato accetta una proposta transattiva, su consiglio del proprio patrocinatore, fondata su ragionevoli motivi, una colpa dell'assicurato doveva essere esclusa. Non vi è, per contro, alcun riferimento alle eventuali conseguenze di una transazione conclusa in ambito civile su una procedura di sospensione ex art. 30 cpv. 1 lett. a LADI. Inoltre nel giudizio pubblicato nella RDAT I-1995 N. 74 è comunque stato precisato che tale questione era controversa e che nel caso concreto essa poteva restare aperta. La colpa dell'assicurato poteva, in effetti, già essere esclusa per un altro motivo, più precisamente a causa dell'inadempienza della cassa che non aveva inoltrato direttamente un'azione in Pretura contro il datore di lavoro e si era limitata a invitare l'assicurato a cederle parte del salario ottenuto dallo stesso. 2.8. In simili condizioni, è chiaro che la colpa dell'assicurato circa il suo licenziamento è nettamente stabilita (cfr. consid. 2.3.). L'insorgente, svolgendo l'attività di cameriere "Chef de rang", era, o comunque avrebbe dovuto essere, ben consapevole delle conseguenze connesse alle mancanze relative all'espletamento dei suoi compiti nei confronti dei clienti del ristorante e del datore di lavoro, in primis del fatto che con il suo atteggiamento avrebbe compromesso il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Risulta, perciò, ininfluenza che egli sia stato richiamato dal datore di lavoro riguardo al suo comportamento oppure no, come asserito dall'assicurato (cfr. doc. I; STFA del 16 febbraio 2004 nella causa S., C 154/03). Nel comportamento dell'assicurato è, quindi, ravvisabile perlomeno il dolo eventuale (cfr. consid. 2.2.) Conseguentemente è a giusto titolo che la Cassa ha sospeso l'assicurato dal diritto alle indennità di disoccupazione ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI (cfr. consid. 2.2.). Al riguardo è utile segnalare che per quanto concerne, in particolare, il rendimento e il comportamento generale di un lavoratore, il TCA ha già avuto modo di confermare il

principio di sanzionare un assicurato per aver fornito al datore di lavoro un motivo di licenziamento, che ha assunto un atteggiamento insoddisfacente sul luogo di lavoro e non ha raggiunto gli obiettivi prefissati dal datore di lavoro (cfr. STCA del 18 agosto 2003 nella causa M., 38.2002.182). 2.9. Per quanto concerne l'entità della sanzione, va rilevato che la Cassa ha inflitto all'insorgente 36 giorni di sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione (cfr. doc. A, B). Il TFA, in una sentenza del 16 febbraio 2004 nella causa S., C 154/03, già menzionata sopra (cfr. consid. .2.8.), ha decurtato da 52 a 31 giorni di sospensione la sanzione irrogata a un'assicurata che aveva più volte manipolato il rilevatore dell'orario di lavoro. L'Alta Corte ha motivato tale sanzione, osservando che l'entità della sanzione dipende soltanto dalla colpa di un assicurato e non dal danno finanziario patito dal datore di lavoro. In una sentenza del 14 luglio 2004 nella causa K., C 254/03, il TFA ha poi confermato la riduzione da 45 a 31 giorni di sospensione effettuata dal Tribunale cantonale di S. Gallo nel caso di un assicurato che era stato licenziato per non essersi presentato al posto di lavoro. L'assenza era dovuta al fatto che lo stesso quel giorno doveva occuparsi del figlio di 5 anni, siccome la moglie lavorava. Il datore di lavoro era, inoltre, stato precedentemente informato. In un'altra sentenza del 24 marzo 2005 nella causa K., C 26/05, la nostra Massima Istanza ha confermato la sanzione di 45 giorni di sospensione nei confronti di un assicurato che è stato licenziato con disdetta ordinaria, dopo essere stato avvertito più volte di cambiare comportamento, in seguito a comportamenti incivili con i colleghi, allo sputo su una finestra nel vicinato del suo datore di lavoro - fatto registrato su video e mandato in onda alla televisione -, e alla circostanza di aver risposto a delle domande postegli al riguardo da un giornalista. Nella presente fattispecie, alla luce della giurisprudenza federale appena citata ed esaminate attentamente tutte le circostanze del caso, in particolare i motivi che hanno condotto al licenziamento (cfr. consid. 2.6.), questa Corte ritiene che una sospensione di 36 giorni sia eccessiva. A mente del TCA una sanzione di 31 giorni meglio rispetta il principio di proporzionalità (cfr. consid. 2.4.). La decisione su opposizione impugnata deve, dunque, essere riformata nel senso che la durata della sospensione è ridotta da 36 a 31 giorni. 2.10. Secondo l'art. 61 lett. g LPGA il ricorrente che vince la causa ha diritto al rimborso delle ripetibili secondo quanto stabilito dal tribunale delle assicurazioni. L'importo è determinato senza tener conto del valore litigioso, ma secondo l'importanza della lite e la complessità del procedimento. La disposizione transitoria dell'art. 82 cpv. 2 LPGA stabilisce poi che i Cantoni devono adeguare la loro legislazione alla presente legge entro cinque anni a partire dalla sua entrata in vigore. Fino a quel momento sono valide le prescrizioni cantonali in vigore precedentemente (cfr. DTF 129 V 115). Al riguardo l'Alta Corte, in una decisione del 20 agosto 2003 nella causa B., C 56/03, ha, in particolare, sviluppato le seguenti considerazioni: " (...)

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