

TI_GERICHTE 38.2005.62 vom 20. April 2005

TI Tribunale d'appello, 2005-04-20, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2005.62_d20050420

FR: TI_GERICHTE 38.2005.62 du 20 avril 2005

IT: TI_GERICHTE 38.2005.62 del 20 aprile 2005

Regeste

Assicurata sospesa per 45 giorni per essere stata licenziata a causa delle continue assenze per malattia e della mancanza di collaborazione con i colleghi. In casu, senza ulteriori accertamenti, non è però possibile concludere che essa sia disoccupata per colpa propria. Atti rinviati alla Cassa.

Erwägungen

E. 44

cpv. 1 lett. a OAD). Non occorre quindi, secondo le norme sopra citate in vigore dal 1° gennaio 1984, che l'assicurato abbia fornito al proprio datore di lavoro un motivo grave, atto a giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato (cfr. art. 337 e 346 cpv. 2 CO); cfr. STFA del 14 aprile 2005 nella causa M., C 48/04; STFA del 13 novembre 2003 nella causa M., C 120/03, consid. 2.2. Basta una colpa non necessariamente di natura professionale ma anche soltanto attinente al comportamento generale o al carattere dell'assicurato, purché abbia costituito per il datore di lavoro il motivo della disdetta del rapporto di lavoro (cfr. Holzer, Kommentar zum BG über die Arbeitslosenversicherung, Zurigo 1954 p. 142ss.; Schweingruber, Der Dienstvertrag und seine Beziehungen zum Arbeitslosenversicherungsrecht, in DLA 1954 pag. 138ss.; Jost, Le droit du contrat de travail et le droit en matière d'assurance-chômage, in DLA 1975, pag. 82ss; Stauffer, Die Arbeitslosenversicherung, Zurigo 1984, pag. 91ss.; Spühler Grundriss des Arbeitslosenversicherungsrecht, Berna 1985, pag. 46ss.; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs-gesetz, (AVIG), Berna 1987, Vol. 1, p. 363-367; Stauffer, Serie: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungs-recht, "Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung", ed. Schulthess, Zurigo 1998, pag. 77-80; tra le tante STFA del 16 febbraio 2004 nella causa S., C 154/03; STFA del 13 novembre 2003 nella causa M., C 120/03; DLA 1998 N. 9, consid. 2b, pag. 44; DLA 1995 N. 18, consid. 1, pag. 107 e 108; DTF 112 V 242, consid. 1, pag. 244-245 e la giurisprudenza ivi citata). Va inoltre osservato che la sospensione dal diritto alle indennità di un assicurato disoccupato per colpa propria deve essere esaminata anche alla luce della Convenzione OIL n° 168 del 21 giugno 1988 in vigore in Svizzera dal 17 ottobre 1991 (cfr. RS 0.822.726.8; DTF 124 V 234; fra le tante: STFA del 17 ottobre 2000 nella causa M, C 53/00; STFA del 19 dicembre 2001 nella causa E., C 176/01; STFA del 10 maggio 2001 nella causa A, C 76/00; STFA del 13 febbraio 2003 nella causa I, C 230/01; STFA del 13 novembre 2003 nella causa M., C 120/03). L'art. 20 lett. b della citata Convenzione prevede che: " Le indennità alle quali una persona protetta avrebbe avuto diritto nell'eventualità di disoccupazione totale o parziale o di perdita di guadagno dovuta a sospensione temporanea del lavoro senza cessazione del rapporto di lavoro possono essere rifiutate, soppresse, sospese o ridotte in una misura prescritta: b) se, secondo la

valutazione dell'autorità competente, l'interessato ha deliberatamente contribuito al suo licenziamento." L'art. 44 cpv. 1 lett. a OADI è stato ritenuto compatibile con la Convenzione n° 168 (cfr. STFA del 17 ottobre 2000 nella causa M., C 53/00; STFA del 10 maggio 2001 nella causa A., C 76/00; RDAT II – 2003 pag. 310 seg.). In una decisione del 20 ottobre 2005 l'Alta Corte si è riconfermata nella propria giurisprudenza e, in merito alla disoccupazione per "propria colpa", ed ha ribadito che: " (...) 1.2 Ein Selbstverschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist gegeben, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt (ARV 1998 Nr. 9 S. 44 Erw. 2b, 1982 Nr. 4 S. 39 Erw. 1a; Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Rz. 8 zu Art. 30). Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG kann jedoch nur verfügt werden, wenn das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten in beweiswürdiger Hinsicht klar feststeht (BGE 112 V 245 Erw. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 Erw. 7b; SVR 1996 AIV Nr. 72 S. 220 Erw. 3b/bb; Gerhards, a.a.O., Rz. 11 zu Art. 30). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991, AS 1991 1914) vorsätzlich erfolgt sein (vgl. BGE 124 V 236 Erw. 3b, welche Rechtsprechung gemäss unveröffentlichtem Urteil M. vom 17. Oktober 2000 [C 53/00], Erw. 3b, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG anwendbar ist). (...)" (cfr. STFA del 20 ottobre 2005 nella causa H., C 185/05, consid. 1.2)

Il comportamento dell'assicurato che ha causato il suo licenziamento, per essere sanzionabile alla luce delle disposizioni di diritto internazionale, deve pertanto essere stato intenzionale (cfr. DTF 124 V 236 consid. 3b; STFA del 17 ottobre 2000 nella causa M., C 53/00; STFA del 4 giugno 2002 nella causa B., C 371/01; STFA del 7 novembre 2002 nella causa S., C 365/01; STFA del 13 febbraio 2003 nella causa I., C 230/01; STFA del 13 novembre 2003 nella causa M., C 120/03). E' comunque sufficiente il dolo eventuale (cfr. DLA 2003 N. 26 pag. 248; RDAT II – 2003 pag. 310 seg.; STFA del 4 giugno 2002 nella causa B., C 371/01; STFA del 19 dicembre 2001 nella causa E., C 176/01 e STFA del 26 aprile 2001 nella causa G., C 380/00). La terza revisione della LADI, accettata dal popolo il 24 novembre 2002 ed entrata in vigore il 1° luglio 2003, non ha modificato il principio secondo cui devono essere sanzionati gli assicurati che sono disoccupati per loro colpa, avendo dato al datore di lavoro motivo di disdire il rapporto di impiego di cui agli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e art. 44 cpv. 1 lett. a OADI (cfr. Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, FF N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2007).

2.2. La costante giurisprudenza del TFA ha stabilito che, ove occorre esaminare se il lavoratore ha con il suo comportamento, segnatamente mediante violazione dei suoi obblighi contrattuali, fornito al datore di lavoro un motivo di licenziamento, la sospensione del diritto alle indennità potrà essere decisa solo se sarà nettamente stabilita una colpa del lavoratore. Tale è il caso soltanto quando le accuse del datore di lavoro sono chiaramente credibili. Ciò significa concretamente che 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 (ad es. deposizioni testimoniali) o indizi in grado di convincere l'amministrazione o il

giudice (cfr. STFA del 13 novembre 2003 nella causa M., C 120/03, consid. 2.2; STFA del 24 settembre 2003 nella causa R., C 281/02, consid. 1.2; DLA 1999 N. 8, consid. 7b, pag. 39; DLA 1995 N. 18, consid. 1, pag. 108; DTF 112 V 242, consid. 1, pag. 245 e i rinvii ivi menzionati; sulla giurisprudenza analoga resa prima dell'entrata in vigore della LADI, cfr. DLA 1980 N. 6, consid. 2b, pag. 15 e 16, DLA 1977 N. 30 e DLA 1972 N. 14). 2.3. Secondo l'art. 30 cpv. 3 LADI la durata della sospensione è determinata in base alla gravità della colpa e ammonta, per ogni motivo di sospensione a 60 giorni al massimo o, nel caso di cui al capoverso 1 lettera g, a 25 giorni. La sospensione del diritto a indennità va da 1 a 15 giorni in caso di colpa lieve, da 16 a 30 giorni in caso di colpa mediamente grave e da 31 a 60 in caso di colpa grave (cfr. art. 45 cpv. 2 OADI). La sua durata è determinata secondo la gravità della colpa (cfr. art. 30 cpv. 3 LADI e DLA 2000 N. 9, consid. 1, pag. 47-48), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 125 V 193, consid. 4b, pag. 197; DTF 123 V 150; STFA del 17 marzo 2003 nella causa J., C 278/01, consid. 1.3; STFA del 28 settembre 2001 nella causa U., C 119/01, consid. 3; STFA del 21 maggio 2001 nella causa D., C 424/00, consid. 2). In virtù dell'art. 45 cpv. 2 bis OADI, se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità entro il termine quadro per la riscossione della prestazione, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. L'art. 45 cpv. 3 OADI stabilisce che la colpa grave è data se l'assicurato ha abbandonato senza valido motivo un impiego idoneo senza garanzia di uno nuovo o ha rifiutato un lavoro idoneo. 2.4. In una sentenza del 14 giugno 2005 nella causa S., C 102/05 il Tribunale federale delle assicurazioni ha ridotto da 36 a 16 giorni la durata della sospensione inflitta ad un assicurato che era stato licenziato dopo un conflitto sul posto di lavoro, in quanto egli non è stato ritenuto l'unico responsabile dell'insorgere dalle tensioni. Al riguardo l'Alta Corte ha rilevato: " (...) 1. Das kantonale Gericht hat die gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sowie Art. 44 lit. a AVIV und Art. 45 Abs. 2 AVIV verfügten 36 Einstellungstage ab 1. September 2004 mit folgender Begründung bestätigt: Der Versicherte räume selber ein und verschiedene Vorfälle zeigten, dass zwischen ihm als Hauswart und der Primarschulgemeinde H. _____ als Arbeitgeberin erhebliche Differenzen bestanden hätten, an welchen er zumindest mitschuldig gewesen sei. Die Situation habe schliesslich darin gegipfelt, dass er den Präsidenten des Schulrates beim Übergeben des Kündigungsschreibens am 25. August 2003 zweimal einen Lügner genannt habe, worauf ihm am 29. August 2003 für einen ähnlichen Vorfall die fristlose Kündigung angedroht worden sei. Selbst wenn der Versicherte das Gefühl gehabt habe, nicht ernst genommen zu werden und nichts recht machen zu können, habe er sich doch bewusst sein müssen, dass er sich seinem Vorgesetzten gegenüber nicht derart provokativ und respektlos verhalten durfte und ein anhaltend schlechtes Benehmen zur Kündigung führen könnte. Indem er sein Auftreten und seine Haltung insbesondere dem Schulratspräsidenten gegenüber nicht geändert habe, habe er die Kündigung durch den Schulrat mindestens in Kauf genommen, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt sei. In Bezug auf die Dauer der Sanktion könne zwar nicht unbeachtet bleiben, dass der Präsident der Primarschulgemeinde und allenfalls weitere Mitglieder des Schulrates Anteil an der unbefriedigenden Situation am Arbeitsplatz gehabt hätten. Gleichwohl hätte er diesen Personen als seinen Vorgesetzten auch bei Schwierigkeiten und Meinungsverschiedenheiten den angemessenen Respekt entgegen bringen müssen. Dies habe auch in einem nicht ganz einfachen Umfeld von ihm erwartet werden dürfen. Verschuldensmindernde Gründe für sein Verhalten seien daher nicht ersichtlich und die Einstellungsdauer von 36 Tagen nicht zu beanstanden. 2. 2.1 Entgegen der Vorinstanz kann

nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe die Kündigung durch den Schulrat mindestens in Kauf genommen, indem er sein Auftreten und seine Haltung insbesondere dem Schulratspräsidenten gegenüber nicht geändert und diesen bei der Übergabe des Kündigungsschreibens am 25. August 2003 zweimal einen Lügner genannt habe. In diesem Zeitpunkt hatte der Schulrat die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende November 2003 bereits drei Tage vorher beschlossen. Einstellungsrechtlich kann somit grundsätzlich einzig das Verhalten vor dem 22. August 2003 von Bedeutung sein, zumal offenbar keine fristlose Entlassung erfolgte, wie im Schreiben vom 29. August 2003 angedroht worden war. 2.2 Aufgrund der Akten kann nicht zweifelhaft sein, dass der Beschwerdeführer an der vorzeitigen Kündigung durch die Primarschulgemeinde ein Mitverschulden trägt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 OR voraussetzt. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat; insbesondere müssen nicht Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben (BGE 112 V 245 Erw. 1 mit Hinweisen; Urteil B. vom 11. Januar 2001 [C 282/00] Erw. 1). Andererseits kann aber auch nicht von einer alleinigen Schuld des Beschwerdeführers an der vorzeitigen Kündigung durch den Schulrat gesprochen werden. Dies hat denn auch das kantonale Gericht ausdrücklich festgestellt. Ein wesentlicher Umstand für das Fehlverhalten des Versicherten war offensichtlich das schwer gestörte Verhältnis zum Schulratspräsidenten. Ob die übrigen Mitglieder des Schulrates im Rahmen der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht das Zumutbare unternommen hatten, um den Konflikt zu entschärfen und nicht eskalieren zu lassen (vgl. zu Art. 328 Abs. 1 OR BGE 125 III 74 Erw. 2c sowie Urteile des Bundesgerichts vom 23. September 2003 in Sachen G. SA gegen S. [4C.189/2003] Erw. 5.1 und vom 18. Dezember 2001 in Sachen Fondation H. gegen D. [4C.253/2001] Erw. 2c), lässt sich aufgrund der Akten nicht abschliessend sagen. Zu beachten ist schliesslich, dass die Mehrzahl der in der Verfügung über die Kündigung vom 22. August 2003 genannten Gründe die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende November 2003 das Jahr 2001 betreffen. Die fraglichen Vorfälle, auf welche hier im Einzelnen nicht näher einzugehen braucht, lagen somit bereits beinahe zwei Jahre zurück. Es kommt dazu, dass die erste Kündigung des Anstellungsverhältnisses vom 28. November 2002 auf Rekurs hin vom kantonalen Erziehungsdepartement mit Entscheid vom 5. Mai 2003 aufgehoben worden war. Bei der Verschuldensbemessung ist daher das Verhalten bis November 2002 weniger stark zu gewichten. In Würdigung der gesamten Umstände ist von einem mittelschweren Verschulden im untersten Bereich auszugehen. Eine Einstellungsdauer von 16 Tagen erscheint insgesamt als angemessen. (...)" In una decisione del 29 settembre 2005 nella causa H. (C 214/05) il TFA ha ridotto da 32 a 20 giorni la sanzione inflitta ad un assicurato, licenziato dopo avere attaccato verbalmente il titolare della ditta presso la quale lavorava, argomentando: " (...) 2. Unter sämtlichen Verfahrensbeteiligten kann letztinstanzlich als an sich unbestritten gelten, dass der im Hoch- und Tiefbau tätige Arbeitgeber L._____, am 30. August 2004 das Arbeitsverhältnis mit dem als Baupolier angestellten Beschwerdeführer auf Ende November 2004 hin kündigte, weil dieser den Inhaber der Baufirma am 24. August 2004 in Gegenwart von weiteren Mitarbeitern und anderen auf der Baustelle beschäftigten Personen unbeherrscht und lautstark verbal angegriffen und dabei u.a. Vorwürfe betreffend die Personalpolitik des Arbeitgebers und dessen Fristeinhaltung beim Bauprojekt D._____ erhoben hatte. Wie die Arbeitslosenkasse zutreffend feststellte, hat der Versicherte mit diesem Verhalten dem Arbeitgeber hinreichend Anlass

zur Kündigung gegeben und ist deshalb wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in Verbindung mit Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder einzustellen. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung liegt keine auf eine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV hinauslaufende Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen vor. Wohl hat der Beschwerdeführer im Verlaufe seiner verbalen Attacke gegen den Arbeitgeber vom 24. August 2004 die Bemerkung fallen lassen, "döit mer doch künde, Dir weit jo glich kei Lüt astoue, wo mer cha bruche! Offebar wöit Dr, das i dervoloufe!" (bei der Arbeitslosenkasse am 17. Dezember 2004 eingegangene Stellungnahme des Versicherten). Zudem schloss der Arbeitgeber sein Begleitschreiben zur Kündigung vom 30. August 2004 mit der Anmerkung "wir wollen Ihnen sicher nicht vor der Türe stehen und kommen Ihrem erneuten Wunsche, ihnen zu kündigen, nach". Dennoch ist aufgrund der gesamten Aktenlage nicht von einem gegenseitig abgeschlossenen Auflösungsvertrag auszugehen. Vielmehr wurde die Kündigung (wegen des geschilderten Verhaltens des Beschwerdeführers vom 24. August 2004) klarerweise von Seiten des Arbeitgebers ausgesprochen, was sich bereits daraus ergibt, dass der Versicherte - wie von keiner Seite bestritten - ohne den fraglichen Vorfall seine frühere Arbeitsstelle als Baupolier über Ende November 2004 hinaus weiterhin innegehabt hätte.

3. Was die Einstellungsdauer anbelangt, haben Verwaltung und Vorinstanz dem Umstand zu wenig Rechnung getragen, dass sich die Auseinandersetzung, welche schliesslich zur Auflösung des (abgesehen von einem einjährigen Unterbruch) seit 1984 bestehenden Arbeitsverhältnisses führte, zumindest teilweise an der Frage entzündete, ob das vom Arbeitgeber angeordnete Vorgehen bei einem Aushub auf der Baustelle D. _____ mit den geltenden Arbeitssicherheitsvorschriften vereinbar sei. Unter Berücksichtigung sämtlicher objektiver und subjektiver Aspekte ist anstelle eines schweren ein (bloss) mittleres Verschulden anzunehmen und innerhalb des diesbezüglichen, von 16—30 Einstellungstagen reichenden Rahmens (Art. 45 Abs. 2 lit. b AVIV in Verbindung mit Art. 30 Abs. 3 AVIG) eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 20 Tagen angemessen (Art. 132 OG; BGE 123 V 152 Erw. 2 mit Hinweisen)." In una sentenza del 20 ottobre 2005 l'Alta Corte ha ridotto da 44 a 31 giorni la durata della sanzione inflitta ad un'assicurata che è stata licenziata dopo avere avuto delle divergenze con un collega di lavoro, rilevando: "(...) Die Vorinstanz hat die von der Kasse verhängte Einstellung von 44 Tagen geschützt, also übereinstimmend ein schweres Verschulden im mittleren Bereich angenommen. Die Ansiedelung im Rahmen des schweren Verschuldens ist nicht zu beanstanden. Nicht gerechtfertigt ist jedoch im hier zu beurteilenden Fall eine Einstellung im mittleren Bereich des schweren Verschuldens. Zwar vermögen die von der Beschwerdeführerin in der Einsprache vom 12. September 2004 ins Feld geführten Gründe für die Entstehung des Konfliktes zwischen ihr und einer Mitarbeiterin in der Wäscherei sowie die Bestätigung von Meinungsverschiedenheiten gegenüber ihrer Vorgesetzten in Bezug auf die Mitarbeiterbeurteilungen in den Jahren 2002 und 2003 nichts an der Qualifizierung ihres Verhaltens als Einstellungsstatbestand zu ändern (Erw. 2 hievor). Sie lassen das Verschulden aber doch in einem milderen Licht erscheinen. Denn immerhin kommt aus dem Kurzkomentar der Betriebsleiterin vom 9. Januar 2004 sowie aus den Mitarbeiterbeurteilungen 2002 und 2003 zum Ausdruck, dass die Versicherte mitunter für ihre Arbeit auch gelobt wurde, dass sie sich anerkanntermassen bemühte, die Arbeit richtig zu machen, dass sie zu den Pensionären freundlich war und Fachkenntnisse im Reinigen von Polstermöbeln und Teppichen besass. Obwohl die Beschwerdeführerin grundsätzlich

eine zufrieden stellende Arbeitsleistung zeigte, ist die Kündigung durch die Arbeitgeberin ihrem klar selbstverschuldeten Verhalten (Erw. 2 hievor) zuzuschreiben. Unter diesen Umständen ist das Verschulden zwar als schwer einzustufen, jedoch nicht im mittleren Bereich, sondern an der Grenze zum mittelschweren Verschulden zu qualifizieren, wobei eine Reduktion der angeordneten Einstellung auf 31 Tage angemessen erscheint. (...)" In una decisione del 24 marzo 2005 nella causa S., C 289/03 il TFA ha ridotto da 28 a 16 giorni la durata della sospensione in quanto dovevano essere prese debitamente prese in considerazione le ragioni addotte dall'assicurata per giustificare l'insoddisfacente qualità del suo lavoro ed ha in particolare sottolineando che: " (...) Verwaltung und Vorinstanz haben eine Einstellung von 28 Tagen verhängt, also ein mittleres Verschulden an der Grenze zum schweren angenommen. Die Ansiedelung im Rahmen des mittleren Verschuldens ist nicht zu beanstanden. Nicht gerechtfertigt ist jedoch im hier zu beurteilenden Fall eine Einstellung im Grenzbereich zum schweren Verschulden. Zwar vermögen die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführten Gründe für die teilweise mangelhafte Arbeitsqualität beziehungsweise für die Kündigung der Stelle durch die Arbeitgeberin - Krankheit, Überforderung - nichts an der Qualifizierung ihres Verhaltens als Einstellungsstatbestand zu ändern (Erwägung 2). Sie lassen das Verschulden aber doch in einem milderen Licht erscheinen. Schon in ihrer Einsprache vom 24. Juni 2003 hat die Beschwerdeführerin geltend gemacht, die Arbeit als Lageristin sei sehr anspruchsvoll gewesen, sie habe Überstunden machen müssen und unter gesundheitlichen Problemen - Nervenzusammenbruch, Depressionen - gelitten. Dass sie mehrmals wegen Krankheit arbeitsunfähig war, wurde vom behandelnden Arzt bestätigt, und ihre krankheitsbedingten Absenzen, aber auch Auszahlungen für geleistete Überstunden sind in den Lohnjournalen und -konti dokumentiert. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin an ihrer Stelle stets an der Grenze zur Überforderung arbeitete, was auch die beträchtlichen Ausfälle wegen Krankheit erklärt. Unter diesen Umständen ist eine Ansiedelung des Verschuldens im mittleren Bereich nicht an der oberen, sondern an der unteren Grenze zum leichten Verschulden angezeigt, wobei eine Reduktion der angeordneten Einstellung auf 16 Tage angemessen erscheint. (...)" Infine, in una sentenza del 14 luglio 2000 nella causa T., C 46/00 l'Alta Corte ha ridotto da 45 a 20 giorni la durata della sanzione inflitta ad un'assicurata che era stata licenziata dopo più di 20 anni di attività per avere rifiutato di svolgere nuovi compiti presso il medesimo datore di lavoro. Al riguardo il TFA ha rilevato: " (...) c) Arbeitslosenkasse und kantonales Gericht stufen das Verschulden der Beschwerdeführerin als schwer ein. Dieser Auffassung kann nicht beigepflichtet werden. Die Beschwerdeführerin hat mehr als 20 Jahre bei den Versicherungen X._____ gearbeitet. Im Frühjahr 1998 erhielt sie zunächst das Angebot einer Kaderstelle als Direktionsassistentin, worauf ihr die Arbeitgeberin im Juli 1998 mitteilte, diese Stelle im Personaldienst werde abgebaut. Anschliessend bot man ihr eine Stelle als Direktionsassistentin oder eine solche als Sachbearbeiterin im Bereich Personenversicherung an. Nachdem sie das Angebot als Direktionsassistentin angenommen und entsprechende halbtägige Ausbildungen absolviert hatte und die entsprechende Mutation intern am Anschlagbrett kundgetan worden war, änderte die Arbeitgeberin ihre Meinung erneut, kam auf die zugesagte Stelle zurück und offerierte eine andere minderwertige Position. Unter diesen Umständen ist das Beharren der Beschwerdeführerin auf der ihr zugesagten Stelle bis zu einem gewissen Grad verständlich, weshalb das Verschulden als mittelschwer zu taxieren ist (vgl. ARV 1986 Nr. 23 S. 92). In Würdigung aller relevanten Gesichtspunkte erscheint eine Einstellungsdauer von 20 Tagen

als angemessen. (...)" 2.5. Nella presente fattispecie RI 1 ha chiesto di essere posta al beneficio di indennità di disoccupazione dal 1° marzo 2005 dopo avere lavorato per l'amministrazione cantonale dal 1982 al 28 febbraio 2005 (cfr. Doc. 10). Con risoluzione numero _____ del 17 agosto 2004 il _____ ha infatti disdetto il rapporto di lavoro con effetto al 28 febbraio 2005, riconoscendo all'assicurata un'indennità d'uscita di fr. 65'708.30 (poi portata a fr. 66'221.10, cfr. Doc. B1). Il _____ ha indicato i seguenti motivi per il licenziamento: " (...) - le numerose assenze per malattia di lunga durata (582 giorni consecutivi dall'8 maggio 1999 al 31 gennaio 2001) e le ulteriori assenze dall'aprile 2002 ad aprile 2004 a cui si aggiungono 81 episodi di assenza per malattia inferiori a 3 giorni che non richiedono certificazione medica; - il rapporto 10 maggio 2004 del _____ mediante il quale chiede l'avvio della procedura di disdetta nei confronti della signora RI 1, considerato, fra l'altro, come la stessa si sia dimostrata assolutamente inidonea ad inserirsi in uno spirito di gruppo e inaffidabile nell'esecuzione dei compiti presso il _____; tali atteggiamenti nei confronti del lavoro e dei colleghi costituiscono un innegabile fatto destabilizzante e mostrano come l'ennesimo tentativo di trasferimento interno sia fallito; (...)" (Doc. 27) Contro la decisione del _____ l'assicurata ha fatto inoltrare un tempestivo ricorso al Tribunale cantonale amministrativo nel quale il suo patrocinatore chiede che il licenziamento venga annullato e RI 1 possa continuare l'attività presso lo _____ in un'altra funzione. In via subordinata il patrocinatore dell'assicurata ha chiesto che la disdetta venga considerata abusiva e che all'assicurata venga concessa un'indennità di fr. 50'000.-- per torto morale e quale indennità (cfr. Doc. 33). Il Tribunale cantonale delle amministrativo non ha ancora evaso il ricorso dell'assicurata (cfr. consid. 1.5). Il 20 aprile 2005 la Cassa ha "cautelativamente" sospeso RI 1 per 45 giorni dal diritto ritenendola disoccupata per colpa, visto che è stata licenziata "a causa delle sue continue assenze dal lavoro e della sua mancanza di collaborazione con i colleghi" (cfr. Doc. 55). Nella decisione su opposizione, qui impugnata, la Cassa ha implicitamente richiamato le argomentazioni alla base della prima decisione (cfr. consid. 1.1). Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA ricorda innanzitutto che, se è vero, che secondo la giurisprudenza federale per concludere ad una disoccupazione per colpa propria ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. a OADI non è necessario essere in presenza di un licenziamento con effetto immediato o di un licenziamento per violazione degli obblighi contrattuali, ma basta che la rescissione del rapporto di lavoro sia stata provocata dal comportamento o dal carattere dell'assicurata (cfr. consid. 2.1 e 2.4) è altrettanto vero che la colpa dell'assicurata per la perdita del posto di lavoro deve essere nettamente provata (cfr. consid. 2.2). Ora, nel caso concreto, senza ulteriori accertamenti, non è possibile concludere che l'assicurata sia disoccupata per colpa propria. Infatti, per quel che concerne la prima motivazione alla base del licenziamento (le assenze), è evidente che le assenze per malattia di lunga o breve durata giustificate mediante un certificato medico credibile e completo (cfr. al proposito: STFA dell'11 ottobre 2005 nella causa W., C 184/04) non costituiscono un comportamento colpevole da parte dell'assicurata (cfr. STFA del 18 aprile 2002 nella causa P., I 550/00; STFA del 28 giugno 2001 nella causa G., I 11/01; STFA del 10 settembre 1996 nella causa F., C 12/96; DLA 2000 pag. 38, consid. 2a, pag. 40; DTF 125 V 351, consid. 3a pag. 352; DTF 124 V 234, consid. 4b/bb/ e riferimenti pag. 238; STCA del 6 novembre 2001 nella causa C., 38.01.126; STCA del 19 febbraio 2001 nella causa B., 38.01.90; STCA del 17 aprile 2000 nella causa S., 38.99.227; STCA del 6 maggio 1999 nella causa S., 38.99.92; STCA del 15 maggio 1997 nella causa C.-R., 38.96.304; STCA del 13 febbraio 1997 nella causa S., 38.96.216). Per quel che riguarda gli 81 giorni di assenza per malattia

inferiori a 3 giorni che non richiedono un certificato medico non è dato a sapere se il datore di lavoro aveva motivi per ritenere che tali assenze non fossero in realtà dovute a malattia e quindi fossero ingiustificate (cfr. Doc. A10). La Cassa dovrà dunque approfondire questa questione (cfr. STFA del 12 aprile 2005 nella causa G., C 179/03; STFA dell'11 ottobre 2005 nella causa W., C 184/05). Per quel che riguarda la seconda ragione alla base dello scioglimento del rapporto di lavoro (e cioè l'inidoneità dell'assicurata ad inserirsi in uno spirito di gruppo e inaffidabilità nell'esecuzione dei compiti presso il _____), il TCA constata, da una parte, che l'assicurata contesta di aver dovuto lavorare in gruppo e di essere piuttosto stata isolata dal suo diretto superiore (avv. _____, cfr. consid. 1.2 e Doc. A10) e, dall'altra, che la Cassa non ha verificato in cosa consistono concretamente i rimproveri mossi all'assicurata durante la sua attività presso il _____ (cfr. al riguardo Doc. 41: "il Capocentro sottolinea l'incompatibilità anzi l'invivibilità, di caratteri con gli altri collaboratori" e Doc. 41) e neppure se eventuali comportamenti criticati dal suo diretto superiore fossero dovuti a ragioni di salute (cfr. Doc. B2, A9). Anche su questo aspetto l'amministrazione è tenuta a compiere accertamenti supplementari. Questa soluzione si giustifica tanto più se si considera che dagli atti dell'incarto emerge che nel periodo in cui ha prestato la sua attività, presso _____ (_____) e precisamente dal febbraio 2001 al settembre 2003 RI 1 ha lavorato in modo soddisfacente per il suo superiore avv. _____ (cfr. Doc. A2: "La signora RI 1 ha collaborato direttamente con il sottoscritto per l'organizzazione di riunioni, la verbalizzazione e altre attività di segretariato. I lavori svolti sono sempre stati di mia soddisfazione", Vedi pure Doc. B6, Doc. B7 e che è stata trasferita in quanto "pur essendosi inserita nel nucleo che opera in quel contesto, debba trovare una collocazione professionale più consona alla sua formazione ed esperienza", Doc. B8) Il TCA, vista l'importanza che il legislatore ha voluto attribuire alla procedura di opposizione (cfr. STFA del 17 giugno 2005 nella causa D., I 3/05; STFA del 30 settembre 2005 nella causa B., C 279/03; STFA del 15 settembre 2005 nella causa A, C 119/05) deve infine stigmatizzare l'operato dell'amministrazione la quale dopo avere sentito l'assicurata il 17 giugno 2005 ed avere concordato con lei la trasmissione di alcuni documenti (cfr. Doc. 30), ha emesso la decisione su opposizione il 20 giugno 2005 (cfr. Doc. 28), prima ancora di ricevere la documentazione richiesta, che è stata consegnata il 21 giugno 2005 (cfr. Doc. 32). In conclusione e per i motivi appena esposti la decisione su opposizione deve essere annullata e gli atti rinviati all'amministrazione per nuovi accertamenti. Qualora dagli stessi e/o della sentenza del Tribunale cantonale amministrativo dovessero emergere elementi tali di giustificare una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione, la Cassa è invitata ad esaminare l'insieme delle circostanze al momento di fissare l'entità della sanzione (cfr. in particolare il consid. 2.5).

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