

TI_GERICHTE 38.2005.95 vom 24. August 2006

TI Tribunale d'appello, 2006-08-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2005.95

FR: TI_GERICHTE 38.2005.95 du 24 août 2006

IT: TI_GERICHTE 38.2005.95 del 24 agosto 2006

Regeste

Secondo la giurisprudenza l'A. che, senza valido motivo, rifiuta un POT adeguato o lo interrompe va sospeso in base all'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI. Analogamente va sospeso l'A. che con il proprio comportamento fornisce al DL delle ragioni per porre fine al POT. In casu insulti e minacce al DL.

Erwägungen

E. 16

capoverso 2 lettere c, e-h è applicabile per analogia alla partecipazione a un'occupazione temporanea secondo il capoverso 1 lettera b. 4 Gli articoli 16 capoverso 2 lettera c e 59d capoverso 1 sono applicabili per analogia alla partecipazione a un'occupazione temporanea secondo il capoverso 1 lettera c." Per quel che riguarda i programmi d'occupazione in istituzioni pubbliche o private senza scopo lucrativo la nuova disposizione legale ha mantenuto l'esclusivo richiamo all'art. 16 cpv. 2 lett. c LADI, come già faceva l'art. 72a cpv. 2 LADI in vigore fino al 30 giugno 2003 (cfr. STFA del 29 marzo 2005 nella causa D., C 274/04; STFA del 12 aprile 2005 nella causa B., C 269/04; STFA del 30 settembre 2005 nella causa B., C 279/03; STFA del 18 aprile 2006 nella causa D., C 60/05; STFA del 29 giugno 2006 nella causa C., C 217/05). A questo proposito in una sentenza del 6 dicembre 1999 nella causa M., C 376/98, il TFA ha rilevato: " In effetti, per l'art. 72a cpv. 2 LADI, valgono ai fini dell'assegnazione di un'occupazione temporanea conformemente all'art. 72 cpv. 1 LADI solo i criteri di cui all'art. 16 cpv. 2 lett. c LADI, e non quelli di cui alle lettere a ed i, concernenti la retribuzione (cfr. anche Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, cifra marg. 672): l'occupazione temporanea giusta quanto suesposto ha, secondo l'art. 72a cpv. 1 LADI, carattere sussidiario, nel senso segnatamente che essa entra in considerazione solo qualora non sia possibile assegnare un'occupazione adeguata, adempiente essa tutti i criteri, inclusi quelli relativi alla remunerazione (cfr. Nussbaumer in op. cit., cifra marg. 666; sentenza non ancora pubblicata 21 giugno 1999 in re G., C 279/98). Vero è che vi è chi (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, tesi Zurigo 1998, pag. 88) sostiene essere l'art. 72a cpv. 2 LADI, nella misura in cui limita i criteri perché l'occupazione sia da considerare adeguata, in contrasto con l'art. 21 cifra 2 della Convenzione n. 168 dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL) concernente la promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione del 21 giugno 1988, il quale sarebbe direttamente applicabile (cfr. Chopard, op. cit., pag. 75). Orbene, a prescindere dalla questione della fondatezza di queste considerazioni, deve essere osservato che la norma della Convenzione non si riferisce al punto oggetto della lite nella presente procedura, ossia quello della retribuzione (cfr. sempre Chopard, op. cit., pag. 78 seg.)." In DTF 125 V 367 il TFA ha ricordato che: " (...) Zum andern gelten für die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung herabgesetzte

Anforderungen an die Zumutbarkeit, muss die Arbeit doch nur dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand des Versicherten angemessen sein (Art. 72a Abs. 2 AVIG in Verbindung mit Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). (...) "L'art. 16 cpv. 2 lett. c LADI stabilisce che non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione un'occupazione che non è conforme all'età, alla situazione personale o allo stato di salute dell'assicurato. In una sentenza del 20 febbraio 2006 nella causa M. (C 349/05) il TFA ha ricordato che "(...) ein Kurs, zu dessen Besuch die versicherte Person angewiesen wurde, unzumutbar ist, wenn er ihren persönlichen Verhältnissen oder ihrem Gesundheitszustand nicht angemessen ist. Nach der Rechtsprechung fallen - in Nachachtung des Art. 21 Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungs-förderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom

E. 21

Oktober 2003, worauf Verwaltung und Vorinstanz zur Beurteilung des Sachverhalts im Wesentlichen abstellten, hat der Versicherte schon zu Kursbeginn angeordnete Tests (u.a. zur Prüfung der Kenntnisse von PC-Anwendungsprogrammen) kritisiert und schliesslich boykottiert. Einige Kursteilnehmer hätten sich wegen der eindringlich vorgetragenen Ansichten über Gott und Jesus gestört gefühlt, worauf die Geschäftsleitung den Versicherten erfolglos hingewiesen und ihn letztlich aufgefordert habe, alle Mitteilungen mit missionarischem Inhalt zu löschen. Obwohl gemäss Zielsetzungen eine Selbstreflexion hinsichtlich Glaubensfragen vereinbart worden sei, habe er vor allem andere analysiert und sich in die Rolle eines Co-Leiters gesteigert. Die Führung des Logbuchs, welches nicht Arbeitsrapporte sondern Aufzeichnungen über die Lernprozesse hätte enthalten sollen, habe er schliesslich verweigert. In der Woche 42 sei er anderthalb Tage dem Kurs ferngeblieben und habe sich am Nachmittag des zweiten Tages mit seiner Familie wieder eingefunden, welcher er bei einem Rundgang das Kurslokal gezeigt habe. Die Anmeldungen für die Module "Präsentation - Theorie" und "Auftritt" seien stark zurückgegangen, weil die Kursteilnehmer befürchteten, der Versicherte werde diese erneut als Plattform zur Verbreitung christlicher Glaubensinhalte gebrauchen. Laut Protokoll des am 17. August 2004 im vorinstanzlichen Verfahren als Zeugen befragten, beim Y. _____ als Geschäftsführer, Coach und Modulmoderator tätigen S. _____ handelt es sich beim Y. _____ um einen Verein, welcher apolitisch und konfessionslos sei. Anlässlich der Stressmanagementkurse, deren Teilnahme freiwillig sei, werde einzig Tai Chi geübt, wobei die Teilnehmer nicht darauf hingewiesen würden, dass die Übungen aus dem Buddhismus stammten. In der Bibliothek gebe es taoistische oder buddhistische Bücher, es lägen aber auch Bände aus dem christlichen Kulturkreis vor. Im Klassenzimmer liege ein buddhistisches Buch auf mit der Aufschrift Zen. 2.2 Die Vorinstanz hat erwogen, es sei erstellt, dass sich andere Kursteilnehmer durch den missionarischen Eifer, mit welchem der Beschwerdeführer seine Glaubensüberzeugung als Christ kundtat, gestört gefühlt hätten. Er habe schon zu Beginn des Eingliederungsprogramms die Konfrontation mit den Kursverantwortlichen gesucht, welchen er nichtchristliche Methoden vorgeworfen habe. So habe er das Logbuch aus Protest über eine anbegehrte und sich verzögernde Unterredung mit der Kursleitung nicht mehr weitergeführt und sei nach angeblich durch das Y. _____ verschuldeter, verspäteter Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung eineinhalb Tage dem Kurs mangels Geld für die Hinfahrt ferngeblieben. Unter diesen Umständen sei die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht zu beanstanden. 2.3 Der Beschwerdeführer bringt vor, das Y. _____ arbeite "unterschwellig mit buddhistischen Methoden", welche seiner Glaubensüberzeugung diametral entgegen liefen. Dass seine Feststellungen "gereizte

Empörung bei den Gewalttätern" hervorriefen, sei "eine ganz normale Reaktion". Er beanspruche, sich frei äussern zu dürfen. Zudem sei er vor der fristlosen Kündigung nicht verwarnt worden. Gegenüber der Vorinstanz sagte der Beschwerdeführer aus, sein christlicher Glaube habe sich nicht mit dem Umstand vertragen, dass im Unterrichtssaal ein buddhismusbuch und beim Eingang des Lokals ein "nordischer Troll" gestanden habe. Es seien Ausdrücke gefallen wie "goldene Schuhe", die aus der buddhistischen Lehre stammten. Der Kurs sei buddhistisch gefärbt gewesen. Er habe den negativen Einfluss, der davon ausging, gespürt. Er kenne das buddhistische Vokabular, weil er selbst, wie Herr S. _____ auch, fernöstlichen Kampfsport betreibe. 3. Wie es sich mit den Verhältnissen im Y. _____ tatsächlich verhält, kann letztlich offen bleiben. Dass dem Beschwerdeführer die Absolvierung dieses Qualifizierungskurses, welcher am 8. September begann und bis 7. Dezember 2003 hätte dauern sollen, aus Gründen der Religions- oder Gewissensfreiheit unzumutbar war, ist nicht anzunehmen. Der Beschwerdeführer muss künftig mit Sanktionen rechnen, wenn er seine inadäquate Verhaltensweise nicht ändert und demzufolge eine Verlängerung seiner Arbeitslosigkeit in Kauf nimmt. Im hier allein zu beurteilenden Sachverhalt jedoch ist einstellungsrechtlich entscheidend, dass die vom Y. _____-Leiter im Schreiben betreffend fristlose Kündigung vom 21. Oktober 2003 ab Woche 37 (Eintritt ins Y. _____) aufgelisteten Vorfälle und Vorwürfe, mit Ausnahme der eineinhalbtagigen Absenz in der Woche 42, wenig Greifbares enthalten und überwiegend im Unbestimmten verbleiben. Selbst bei gegenteiliger Betrachtungsweise hätte in der konkret eingetretenen, durch anhaltende Meinungsverschiedenheiten geprägten Situation der Beschwerdeführer vorgängig einer sofortigen Kursauflösung als der einschneidendsten Massnahme schriftlich verwarnt werden müssen, was der verfügten und vorinstanzlich bestätigten Einstellung entgegensteht." 2.4. Analogamente a quanto vale per le sanzioni fondate in caso di licenziamento di un posto di lavoro (fondate sull'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI - in relazione con l'art. 44 lett. a OADI), u na decisione di sospensione dal diritto alle indennità inflitta a un assicurato che con il proprio comportamento fornisce al proprio datore di lavoro delle ragioni per porre fine ad un programma di occupazione temporanea non presuppone dunque 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). 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. Una sospensione può essere tuttavia inflitta solo se viene 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 in circostanze contestate dell'assicurato e non confermate da altre prove (ad es. deposizioni testimoniali) o indizi in grado di convincere l'amministrazione o il giudice (cfr. STFA del 26 aprile 2006 nella causa S., C 11/06; STFA del 14 aprile 2005 nella causa X. C 48/04; STFA del 26 aprile 2006 nella causa S., C 6/06). Chiamata a decidere nel caso in cui a un'assicurata è stata inflitta una sanzione perché ritenuta disoccupata per colpa propria visto il conflitto con una sua collega, la nostra Massima istanza ha sviluppato, in particolare, le seguenti considerazioni: " (...) 2. Aufgrund der Aktenlage steht fest, dass ein anhaltender Konflikt mit anscheinend unüberwindbaren Differenzen zwischen der Versicherten und einer Arbeitskollegin den Betriebsfrieden störte. Die aktive Beteiligung der Beschwerdegegenerin am Streit ist beweismässig klar

erstellt und wird auch nicht bestritten, zumal sie selber angibt, am Konflikt schuld zu sein, wenn auch nur in reduziertem Mass. Von einer reinen Opferrolle kann somit nicht die Rede sein. Die Versicherte hätte es in der Hand gehabt, mittels einvernehmlicher Konfliktlösung zur Streitbeilegung beizutragen, was sie jedoch unterliess. Im Schreiben an den ehemaligen Arbeitgeber vom 18. Oktober 2001 gibt sie denn auch an, sie hätte sich still zu halten versucht, was leider nicht möglich gewesen wäre. Demnach änderte die Beschwerdegegnerin ihr Fehlverhalten trotz ihrem Wissen um deren Missbilligung nicht. Die Firma sah sich daher veranlasst, nachdem Schlichtungsversuche mit Ermahnungen zur Streitbeilegung fruchtlos blieben, beiden Mitarbeiterinnen zu kündigen. Damit nahm die Versicherte eine Entlassung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit erfolgte somit zu Recht. (...)" (cfr. STFA del 6 maggio 2003 nella causa M., C 38/03) In un altro caso concernente la sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione per propria colpa (in quella evenienza si trattava di un assicurato occupato quale autista presso una ditta di spedizione privata che era stato licenziato con effetto immediato perché in occasione di una consegna era venuto alle mani con un impiegato di quella filiale della Posta) l'Alta Corte ha, tra l'altro, osservato che: " (...) 1.3 1.3.1 Im vorliegenden Fall führte das zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Anlass gebende Verhalten nicht zu einer strafrechtlichen Sanktion; das Verfahren wurde mangels Beweisen eingestellt. Es stellt sich daher die Frage, ob demzufolge im vorliegenden Zusammenhang Beweislosigkeit anzunehmen sei mit der rechtlichen Konsequenz, dass von der Sachverhaltsdarstellung des Versicherten ausgegangen werden müsste; der fehlende Nachweis anspruchshindernder Tatsachen geht zu Lasten der Verwaltung (materielle Beweislast; vgl. dazu Rhinow/Koller/Kiss, Öffentliches Prozessrecht und Justizverfassungsrecht des Bundes, Basel 1996, Rz. 910). Der Beschwerdeführer macht geltend, der Postangestellte habe ihn wegen seiner verzögerten Ankunft, an welcher er keine Schuld trage, beschimpft und eigenmächtig Pakete aus dem Lieferwagen geladen. Nach Aufforderung, dies zu unterlassen, habe der Postangestellte auf der Hebebühne des Fahrzeugs mit beiden Händen vor seinem Gesicht "herumgefuchelt", so dass er habe glauben müssen, er werde demnächst geschlagen. Deshalb habe er den Postangestellten gestossen, der sich darauf im Wageninnern angeschlagen habe. 1.3.2 Wie bereits das kantonale Gericht zutreffend dargetan hat, stellt der Richter unter mehreren behaupteten oder in Betracht fallenden Sachverhalten auf denjenigen ab, der ihm am wahrscheinlichsten erscheint. Im Sozialversicherungsrecht besteht kein Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass die Verwaltung oder der Richter im Zweifelsfall zugunsten des Versicherten zu entscheiden hätte (ARV 1990 Nr. 12 S. 67 Erw. 1b mit Hinweis). Selbst wenn man der Beurteilung des Falles die Sachverhaltsversion des Beschwerdeführers zugrunde legt, ist nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, das geschilderte Verhalten des Postangestellten habe sich dem Versicherten derart bedrohlich dargestellt, dass er nicht umhin konnte, den Kontrahenten von sich wegzustossen und damit eine Tötlichkeit zu begehen. Kann der Schilderung des äusseren Herganges der Auseinandersetzung die Glaubhaftigkeit nicht abgesprochen werden, so gilt dies nicht auch für die Notwehrlage, auf welche sich der Beschwerdeführer beruft. Der Versicherte hatte die Möglichkeit, der Konfliktsituation auszuweichen, dies trotz des überaus hohen Zeitdruckes, der auch vom Geschäftsführer des Arbeitgebers ausdrücklich anerkannt wird. Nachdem der Beschwerdeführer unbestrittenermassen bereits früher wegen einer Tötlichkeit verwahrt worden war, musste er um die Bedeutung eines klaglosen Verhaltens für den Erhalt seines Arbeitsplatzes wissen.

Auch wenn es sich bei dem Zurückstossen des Postangestellten um eine reflexartige Reaktion gehandelt haben sollte, hat der Beschwerdeführer zuvor eine Zuspitzung des Konfliktes in Kauf genommen, was für die Anordnung einer Einstellung nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV im Lichte von Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO genügt (Urteil B. vom 11. Januar 2001, C 282/00, Erw. 1 in fine). (...)" (cfr. STFA del 24 settembre 2003 nella causa R., C 281/02) In una sentenza del 16 novembre 2005 nella causa S. (C 223/05, pubblicata in SVR 2006 ALV Nr. 15 il TFA ha confermato una sanzione di 12 giorni inflitta ad un assicurato, argomentando: " 3. Dem Beschwerdeführer ist somit vorzuwerfen, dass er seinen Vorgesetzten als Lügner bezeichnet und Kunden zur Kündigung von Verträgen angestiftet hat. Dieses Verhalten ist in beweismässiger Hinsicht klar erstellt und als vorsätzlich erfolgt zu betrachten. Die weiteren von der Rekurskommission als erwiesen erachteten Verhaltensweisen stehen dem gegenüber nicht klar fest. An der von der Vorinstanz als angemessen bezeichneten Sanktion von 12 Einstelltagen im Rahmen eines leichten Verschuldens gemäss Art. 45 Abs. 2 lit. a AVIV ändert sich dadurch jedoch nichts, handelt es sich doch um eher geringfügige Vorwürfe (rauer Umgangston, Verspätung bei Sitzungen), welche bei der Würdigung des Verschuldens nicht erheblich ins Gewicht fallen." 2.5. 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 é determinata secondo la gravità della colpa (cfr. art. 30 cpv. 3 LADI), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 125 V 193, consid. 4b, pag. 197; DTF 123 V 150). 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. 2.6. Dagli atti di causa risulta che prima della decisione formale del 15 dicembre 2004 la "Comunicazione relativa a una sanzione" del 2 settembre 2004 è stata sottoposta all'assicurato che ha inoltrato le proprie osservazioni in merito (cfr. doc. 20, 26, 28 e 29). In sede di procedura di opposizione all'assicurato sono poi stati sottoposti gli esiti degli accertamenti effettuati presso alcuni testi – indicati dal rappresentante del ricorrente e dal caposquadra nel suo rapporto allegato alla lettera di interruzione del rapporto di lavoro – e lo stesso è stato sentito personalmente il 9 settembre 2005 (cfr. doc. 4-16). In quell'occasione sono stati mostrati e consegnati in copia anche gli esiti degli accertamenti effettuati dall'amministrazione prima della decisione del 15 dicembre 2004 e l'assicurato si è espresso in merito (cfr. doc. 3 e 4). Dal profilo procedurale la Sezione del lavoro ha dunque garantito all'assicurato il diritto di essere sentito (cfr. al riguardo la STFA del 30 settembre 2005 nella causa B., C 279/03). 2.7. Nell'evenienza concreta all'assicurato – nato nel 1960, domiciliato a _____ e di professione muratore soprastruttura (cfr. doc. 31) – il 22 giugno 2004 il delegato Alp Transit della Sezione del lavoro ha assegnato un programma d'occupazione temporanea presso il cantiere in località _____ a _____ con la seguente motivazione: " Il programma occupazionale integra il corso con il numero di profilo 226783, assegnato precedentemente per acquisire gli elementi necessari a favorire il collocamento nel settore dell'edilizia, del genio civile o nei cantieri del sottosuolo. L'assicurato sarà inoltre affiancato e consigliato nelle ricerche di lavoro."

(cfr. doc. 30) Il programma d'occupazione assegnato all'assicurato, ciò che del resto non è contestato, rispettava il requisito dell'art. 16 cpv. 2 lett. c LADI ed era dunque adeguato (cfr. consid. 2.2 e STFA del 30 settembre 2005 nella causa B. consid. 4.1, C 279/03). Di conseguenza egli era tenuto ad accettarlo senza indugio e non doveva con il suo comportamento compromettere o rendere impossibile l'esecuzione o lo scopo del provvedimento inerente al mercato del lavoro (cfr. art. 17 cpv. 3 lett. a e 30 cpv. 1 lett. d LADI e consid. 2.3). L'assicurato è stato licenziato il 26 agosto 2004 con effetto immediato (cfr. doc. 29: lettera di interruzione del rapporto di lavoro firmata dal responsabile del programma occupazionale, architetto _____). La lettera di disdetta rinvia a un rapporto dello stesso giorno, steso dal caposquadra sig. _____, del seguente tenore: " Questa mattina 26.08.2004 nell'ambito di una riunione con i partecipanti al PO lavori territoriali 2004 e al PO edilizia e genio civile 2004 a _____ il sig. RI 1 è intervenuto in una discussione riguardante il partecipante sig. _____ con insinuazioni verso il sottoscritto (il capo è incompetente, se avesse dato a me questo ordine ti avrei preso e buttato giù dalla teleferica, _____ e _____ andrebbero buttati in un fosso). In seguito, sempre presenti gli altri partecipanti, mi ha insultato dandomi dello stronzo e dicendomi che mi avrebbe messo le mani addosso. A questo punto è intervenuto anche il partecipante sig. _____ per evitare che le minacce si concretizzassero. Dopodiché, presenti solo io e RI 1, ha ripreso il discorso da un fatto inerente un ritardo nell'arrivo a _____ per il quale gli sono state chieste le giustificazioni del caso (cfr. incarto PO RI 1). Il discorso è proseguito fintanto che RI 1 mi ha minacciato "di mettermi le mani addosso" (_____ potrebbe aver sentito). In seguito il sig. RI 1 si è messo a gridare "io ti metto una corda al collo e ti faccio sparire perché noi siciliani e calabresi ti facciamo vedere chi siamo" ripetendolo più volte (cfr. testimonianze _____, _____). Mi riservo di denunciare penalmente il sig. RI 1." (cfr. doc. 29) Invitato a prendere posizione sulla "Comunicazione relativa a una sanzione" e ai documenti annessi (lettera di interruzione del rapporto di lavoro e querela per minaccia del 2 settembre 2004 al ministero pubblico presentata dal capo squadra del PO) l'assicurato ha prodotto la propria querela per calunnia del 27 agosto 2004 contro il caposquadra del PO e, con ulteriore scritto del 22 settembre 2004, ha contestato il contenuto dell'allegato alla lettera di disdetta descrivendo un clima teso e adducendo di essere stato provocato (cfr. doc. 26, 28 e 29). Al fine di verificare i motivi dell'interruzione del programma occupazionale con effetto immediato l'amministrazione ha sentito, il 18 novembre 2004, il sig. _____. In quell'occasione è stato allestito un verbale del seguente tenore: " (...) Conferma di aver assistito alla discussione tra il signor _____ e il signor RI 1 del 26 agosto 2004? Adr.: Sì, ho assistito in quanto in occasione dell'alterco verbale sono intervenuto a cercare di fermare sia il signor RI 1 che il signor _____. Con un semplice gesto delle mani ho invitato entrambi a mantenere la dovuta calma. La causa della discussione era già nata il giorno prima per una terza persona, un certo signor _____ il quale aveva ottenuto un permesso per potersi assentare dal PO, il quale si lamentava durante la pausa di mezzogiorno per il comportamento del signor _____ il quale gli aveva negato la possibilità di assentarsi non prima dell'orario stabilito. Mi può raccontare cosa è successo concretamente in occasione dell'alterco di cui sopra? Adr.: In quell'occasione se ne sono dette di tutte i colori. Conferma pertanto che il signor RI 1 ha insultato verbalmente il signor _____? Adr.: Secondo il mio parere pur essendo stato istigato dal signor _____, tale discussione si sarebbe potuta evitare. Tutto sommato non ritengo né il signor RI 1, né tantomeno il signor _____ delle cattive persone, io sono intervenuto unicamente per

non fare sì che la situazione degenerasse. Secondo me il signor RI 1 è caduto nella provocazione verbale fatta dal signor _____, nella quale il signor _____ cercava di capire chi fosse stata la persona ad istigare il signor _____. A questo punto il signor RI 1 si è fatto riconoscere. Il signor _____ ha pertanto ripreso verbalmente il signor RI 1, ma facendo sì che valesse per tutti, dicendogli che ognuno deve essere responsabile delle proprie azioni. Non credevo che questa vicenda arrivasse al licenziamento del signor RI 1, infatti durante la giornata vi sono state anche scambi di battute tra di loro, questo come sempre. Il signor RI 1, detto _____ ha sempre fatto battute e non mi sembra un tipo cattivo. (...)" (cfr. doc. 25) La Sezione del lavoro ha inoltre interpellato alcuni testimoni – indicati dal rappresentante del ricorrente e dal caposquadra nel suo rapporto allegato alla lettera di interruzione del rapporto di lavoro – che hanno risposto alle domande poste loro come segue: "(...) con la presente lettera le invio il mio certificato medico, dove accerta che io sono seguito da un medico per la mia malattia. Purtroppo in passato e ultimamente ho avuto diversi problemi di salute e me ne accorgo, perché non mi ricordo più i fatti successi negli anni passati. Non mi ricordo più cosa è successo quel giorno e non ricordo nemmeno chi era presente oltre me. (...)" (cfr. doc. 12: lettera 14 luglio 2005 del sig. _____) "(...) Premetto d'informarvi che in data 26. agosto 2005 (ndr. recte: 2004), mio malgrado mi ero assentato dal corso per motivi personali. La mia testimonianza è basata sulle voci, assicuro in buona fede della massima coerenza tra le parole dei presenti (ovvero operai e alcuni addetti alla restaurazione della _____ collocati a _____). Il tutto inizia da uno dei tanti episodi spiacevoli, tra operai e il Sig. _____. In data 26. agosto 05 (ndr. recte: 04) nella pausa delle 12 un operaio dopo avere segnalato un appuntamento nel primo pomeriggio al Sig. _____, chiaramente con largo anticipo vista l'intransigenza, imbarco la teleferica diretta a _____, modo tale da rendersi presentabili all'appuntamento. _____ a sua volta era alla conoscenza che in tale appuntamento un terzo operaio automunito si sarebbe dovuto presentare, in modo poco educati (a me raccontato), "testuali parole" preso x un braccio", ordino con la solita autorità fuori luogo vista anche la "bonarietà assicuro di tale individuo" e presumo vista l'ora di altri passeggeri, di scendere immediatamente dalla teleferica. Visto l'accaduto, presumo 5 min dopo, il sig. RI 1, sapendo dello scarso rapporto amichevole tra il _____ ed operai, sicuramente spinto dalla voglia di riappacificare le parti, sperando di evitare episodi analoghi in futuro, iniziò a esporre le proprie idee in modo amichevole. Dopo alcune idee contrastanti tra i due il _____ denomino "Pinguino" RI 1. La discussione a tale punto degenero in lite verbale, so che in tale occasione "sicuramente" degenerando nel linguaggio d'entrambi RI 1 minaccio di sotterrare in una fossa _____, tale minaccia dal mio punto di vista è stata manovrata astutamente da _____. Aggiungo che pure con me _____ ebbe più liti, una volta persino lo minacciai di denunciarlo. Separate le parti nel pomeriggio mi venne detto da testimoni che due si riappacificarono addirittura scherzando e ridendo del piu e del meno. A mio modo di vedere la denuncia seguita in serata non è altro che porre fine definitivamente non con il rapporto con RI 1 ma bensì ristabilire un'ipotetica calma con gli altri operai. (...)" (cfr. doc. 10: lettera 7 agosto 2005 del signor _____) "(...) 1. In data 26.08.2004 non ero presente allo scambio di battute tra il signor RI 1 e il caposquadra _____. Quanto accaduto mi è stato riferito da _____ in fine mattinata o inizio pomeriggio quando mi ha raggiunto nel mio ufficio per dettarmi il relativo rapporto (allegato alla presente). 2. Non essendo stato presente a _____ al momento dei fatti non posso descrivere le ingiurie o minacce proferite. Confermo per contro che, al momento della consegna brevi manu della

lettera di interruzione del rapporto di lavoro – decisione 208188156 del 22.06.2004
avvenuta il 26.08.2004 ore 16.30 presso l'ufficio del delegato Alptransit per la Sezione del
Lavoro, il signor RI 1 ha ammesso quanto indicato nel rapporto e ha rifiutato di scusarsi con
il signor _____. Tale ammissione è avvenuta in presenza del sottoscritto e dei signori
_____ e _____. (...)." (cfr. doc. 8: lettera 26 luglio 2005 dell'architetto
_____) " (...) Domanda numero 1 – In data 26 agosto 2004 mi trovavo a _____
per dirigere un corso di apprendisti, quello che ricordo è che passavo davanti a dei rustici in
riattazione e ho udito uno scambio di "battute" tra i sig.ri _____ e RI 1 (citati nella
lettera) posso affermare che il tono non era dei più pacati, il contenuto esatto della
discussione non lo ricordo più, questo l'avevo già riferito alla polizia durante la precedente
deposizione verbale. Domanda numero 2 – non ricordo più esattamente cosa è stato detto,
anche per questo sarebbe utile consultare le dichiarazioni rilasciate alla polizia. (...)." (cfr.
doc. 5: lettera 1° settembre 2005 del sig. _____) L'assicurato è poi stato sentito
personalmente il 9 settembre 2005 e in quell'occasione è stato steso e controfirmato da tutti
i presenti un verbale del seguente tenore: " (...) Relativamente a quanto accaduto il giorno
26 agosto 2004 presso la _____, Cantiere in località _____ a _____, il
signor RI 1 dichiara quanto segue: 1. Attorno a mezzogiorno (c'erano alcuni partecipanti al
POT che pranzavano a un tavolo, non lontano dalla teleferica), il signor _____, al
quale era stato negato dal signor _____ il permesso di andarsene, si apprestava a
scendere con la teleferica. A quel momento, il signor _____ è intervenuto,
impedendogli di proseguire. Sono allora intervenuto, in quanto, per carattere, non apprezzo
chi se la prende con una persona debole. Ho detto al caposquadra che, se fosse successo a
me, non avrei permesso che mi impedisse di andarmene e che, tutt'al più, avrei detto a
_____ di scendere con me in teleferica se proprio voleva. In merito a quanto indicato
sul rapporto del signor _____, relativamente agli insulti e alle minacce da me
espressi, nella prima parte delle circostanze indicate sul rapporto stesso, al caposquadra,
osservo quanto segue. Non ho menzionato il signor _____ e dunque non ho detto che
l'avrei buttato in un fosso. Il signor _____ mi ha provocato a parole (lo faceva
dall'inizio con me e anche con gli altri), la discussione è degenerata e sono partiti degli
insulti vicendevoli. Ero esasperato da quel suo atteggiamento che aveva, in generale e sin
dall'inizio, con tutti. Non mi ricordo le parole precise espresse nei miei confronti dal signor
_____, ma ne ha dette tante. Minacce fisiche non ne ho fatte nei confronti di
_____, tengo a precisarlo. Non mi ricordo di avergli detto che gli avrei messo le mani
addosso. 2. Poco dopo la pausa del pranzo, il signor _____ ed io (eravamo soli)
abbiamo ancora discusso di quanto successo poc'anzi con il signor _____ e, inoltre,
di un mio ritardo al POT (preciso al riguardo che, per ogni mia assenza, avvertivo il
responsabile del POT). Non corrisponde al vero che ho proferito le minacce indicate dal
signor _____ sul rapporto. La verbalizzante mi fa al riguardo osservare che sia
_____ che l'arch. _____ hanno dichiarato che io avrei ammesso, in presenza
loro e del signor _____, quanto riportato da quest'ultimo nel suo rapporto e mi chiede
al riguardo precisazioni. Ribadisco che mi sono rifiutato di scusarmi (sono al limite loro che
dovevano chiedermi scusa) ma non è assolutamente vero che io avrei ammesso quanto loro
dicono. Ritengo che mi hanno attirato in un tranello, quando sono stato convocato
nell'ufficio del signor _____. Non mi aspettavo di vedere nell'ufficio pure
_____ e _____. Adr.: attualmente non lavoro e sono iscritto in disoccupazione.
Fino al mese di luglio ho lavorato tramite le agenzie di collocamento. Osservazioni
generali: All'opponente vengono mostrati (e consegnati in copia) il verbale di audizione 18

novembre 2004 del signor _____ presso questo Ufficio, come pure lo scritto 30 novembre 2004 del signor _____ (in risposta allo scritto 19 novembre 2004 dell'UG) e lo scritto 7 dicembre 2004 del signor _____ (in risposta allo scritto 19 novembre 2004 dell'UG). Riguardo alla predetta documentazione, come pure alla documentazione già trasmessa in data 5 settembre 2005, è concesso un termine di 10 giorni per l'inoltro di osservazioni scritte a questo Ufficio. L'opponente consegna seduta stante copia dei due non luogo a procedere datati 6 dicembre 2004 del sostituto procuratore pubblico avv.

_____. Al riguardo il signor RI 1 osserva che entrambe le querele sono state ritirate dalle parti: il signor RI 1 ha deciso di ritirare la sua per appianare la situazione con il signor _____, anche se personalmente non ha ritratto nulla, in quanto ciò che è successo è la verità. (...)." (cfr. doc. 4) Chiamato ora a pronunciarsi, considerati i fatti del 26 agosto 2004 posti alla base dell'interruzione con effetto immediato del programma occupazionale e viste le risultanze appena riportate, questo Tribunale ritiene provato (cfr. consid. 2.3 e 2.4) che l'assicurato, con il proprio comportamento, (e precisamente: esprimendosi sconvenientemente nel confronto del caposquadra) ha fornito al proprio datore di lavoro delle ragioni sufficienti per porre fine al provvedimento inerente al mercato del lavoro. In particolare, proprio perché cosciente dei rapporti già tesi tra loro, l'assicurato avrebbe dovuto segnalare all'organizzatore del PO e/o al delegato Alpransit, e non direttamente al caposquadra (oltretutto alla presenza di altri partecipanti), le sue opinioni in merito a quanto occorso al suo collega _____. In ogni caso, né i rapporti tesi né un'eventuale provocazione da parte del caposquadra possono giustificare i toni accesi assunti dall'assicurato durante l'alterco e tanto meno le minacce proferite nei confronti del suo superiore. Secondo l'art. 321 a cpv. 1 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. 328 cpv. 2 CO prevede inoltre, il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo. In concreto, non riuscendo a sopportare una situazione tesa venutasi a creare suo malgrado e a controllare le proprie reazioni, l'assicurato ha violato il suo obbligo contrattuale di diligenza. Egli ha in ogni caso assunto un comportamento sconveniente che ha poi portato all'interruzione del rapporto di lavoro nell'ambito del PO. A giusto titolo l'amministrazione ha dunque sospeso RI 1 dal diritto alle indennità di disoccupazione in base all'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI. Anche l'entità della sanzione (8 giorni di sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione) tiene debitamente conto delle circostanze del caso concreto ed è rispettosa della legge e della giurisprudenza federale citata (cfr. le sentenze predette in consid. 2.3 e 2.4). La decisione impugnata va pertanto confermata.

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