

TI_GERICHTE 38.2007.47 vom 15. Februar 2007

TI Tribunale d'appello, 2007-02-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2007.47_d20070215

FR: TI_GERICHTE 38.2007.47 du 15 février 2007

IT: TI_GERICHTE 38.2007.47 del 15 febbraio 2007

Regeste

Assicurato sospeso per 16 giorni per essere stato licenziato, dopo diversi avvertimenti, da un programma d'occupazione temporanea per essersi presentato al lavoro in condizioni tali da non poter svolgere normalmente la propria attività a causa di abuso di bevande alcoliche e assunzione di stupefacenti

Erwägungen

E. 22

dicembre 2000 nella causa H., H 304/99; STFA del 26 ottobre 1999 nella causa C., I 623/98). Nel merito 2.2. L'art. 17 cpv. 3 LADI stabilisce che l'assicurato è obbligato, su istruzione dell'ufficio del lavoro competente, a partecipare a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro atti a migliorare la sua idoneità al collocamento. Secondo l'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità "se non osserva le prescrizioni di controllo o le istruzioni del servizio competente, segnatamente non accetta un'occupazione adeguata oppure non si è sottoposto a un provvedimento inerente al mercato del lavoro o ne ha interrotto l'attuazione oppure con il suo comportamento ne ha compromesso o reso impossibile l'esecuzione o lo scopo". La terza revisione della LADI, in vigore dal 1° luglio 2003 (cfr. consid. 2.2.), non ha sostanzialmente modificato i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Si tratta infatti di uno strumento dimostratosi valido e pertanto è stato mantenuto, anche se leggermente modificato (cfr. Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28.2.2001, p.to 1.1.2., in FF 2001 pag. 1972). In particolare è stata rivista la sistematica degli articoli relativi ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (cfr. DTF 131 V 268). La giurisprudenza relativa ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, sviluppata prima della terza revisione della LADI, resta dunque sempre applicabile (cfr. DLA 2005 pag. 280 seg.; STFA C 152/04 del 2 dicembre 2004). L'art. 59 LADI enuncia, da un lato, il principio generale secondo cui l'assicurazione fornisce prestazioni finanziarie per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, dall'altro, i criteri che tali provvedimenti e gli assicurati devono adempiere affinché l'assicurazione contro la disoccupazione finanzia queste misure. L'art. 64a LADI concerne più specificatamente i provvedimenti di occupazione. Il tenore di questa disposizione è il seguente: "1 Per provvedimenti di occupazione si intendono in particolare le occupazioni temporanee nell'ambito di: a. programmi di istituzioni pubbliche o private senza scopo lucrativo; tali programmi non devono essere in diretta concorrenza con l'economia privata; b. pratiche professionali in imprese o nell'amministrazione; c. semestri di motivazione per gli assicurati che al termine dell'obbligo scolastico sono alla ricerca di un posto di formazione: 2 L'articolo 16 capoverso 2 lettera c è applicabile per analogia alla partecipazione a un'occupazione temporanea secondo il capoverso 1 lettera a. 3 L'articolo 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 C 274/04 del 29 marzo 2005 nella causa D.; STFA C 269/04 del 12 aprile 2005 nella causa B.; STFA C 279/03 del 30 settembre 2005 nella causa B.). 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 (ad esempio: le proprie convinzioni religiose, su questo aspetto cfr. comunque SVR 1997 ALV Nr. 90; sentenza del TFA C 274/04 del 29 marzo 2005) o allo stato di salute dell'assicurato (cfr. STFA C 317/02 dell'8 ottobre 2004; STFA C 184/05 dell'11 ottobre 2005).

2.3. Secondo la giurisprudenza colui che, senza valido motivo, rifiuta un adeguato programma occupazionale temporaneo, ai sensi dell'art. 72 cpv. 1 LADI, o interrompe una tale attività deve essere sospeso dal diritto alle indennità di disoccupazione per inosservanza delle istruzioni dell'ufficio del lavoro sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI (cfr. STFA del 24 giugno 2003 nella causa M. C 126/02; DTF 125 V 361). Va pure sospeso l'assicurato che con il suo comportamento fornisce al proprio datore di lavoro delle ragioni per porre fine all'occupazione temporanea (cfr. STCA 38.2005.95 del 24 agosto 2006). Chiamato a pronunciarsi nel caso in cui, viste la mancanza di impegno e l'attitudine verso i propri superiori, un comune ha interrotto con effetto immediato un programma di occupazione temporanea, il TFA ha confermato la sospensione di 25 giorni dal diritto alle indennità di disoccupazione inflitta ad un assicurato ed ha in particolare, osservato che: " (...) 2.1 Selon la jurisprudence, il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour inobservation des instructions de l'office du travail (art. 30 al. 1 let. d LADI), celui qui, sans motif valable, refuse une activité temporaire (au sens de l'art. 72 al. 1 LADI) convenable (DTA 1987 n° 1 p. 36 consid. 1a), à l'instar de celui qui cesse une telle activité (ATF 125 V 361 consid. 2b). Il en va de même de celui qui, par son comportement, donne à l'employeur des raisons de mettre fin à l'activité temporaire (arrêt H. non publié du 22 juin 1999, C 387/98). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs-gesetz, n. 10 ss ad art. 3). (...) 2.3.1 Le recourant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré comme établis les faits allégués par la commune. Sur le plan professionnel, il fait valoir en substance qu'il s'est impliqué à 200 % dans son travail et conteste tous les faits qui lui sont reprochés. La commune, pour sa part, considère qu'il n'a pas satisfait aux exigences minimales requises. Face à des conceptions aussi opposées en matière d'investissement dans le travail, on doit admettre que

celle de la commune est plus proche de la réalité, dans la mesure où, en sa qualité d'organisateur habituel de PET, elle est à même de juger en pleine connaissance des attentes que l'on peut raisonnablement fonder sur un participant à ce programme. En d'autres termes, sa version des faits sur ce point est plus convaincante que celle du recourant. Sur le plan personnel, le recourant se défend d'avoir fait preuve d'une quelconque agressivité verbale ou de manque de respect à l'égard de ses supérieurs. Or, il ne nie pas avoir fait l'objet d'un avertissement oral précédant de peu l'interruption de la mesure, motivée par son manque d'implication dans le travail et par son attitude irrespectueuse à l'égard de ses supérieurs. Dès lors, il apparaît plus vraisemblable que l'avertissement portait sur ces deux points et non pas sur le rythme de travail insuffisant, comme il l'allègue en procédure fédérale; l'avertissement constitue ainsi un autre indice plaçant en faveur de la version des faits de la commune, comme l'est d'ailleurs également le caractère abrupt de l'interruption du PET quelques jours seulement après le début d'une mesure prévue pour une durée de six mois.

2.3.2 Dans ce contexte, le moyen du recourant, selon lequel il n'a pas pu disposer d'un temps suffisant pour maîtriser la tâche qui lui avait été confiée, ne lui est d'aucun secours. D'une part, il n'a pas été exclu de la mesure à cause d'une production trop faible, mais en raison d'une attitude négative face au travail et de son comportement envers sa hiérarchie, d'autre part, l'activité proposée dans le cadre de PET est justement prévue pour des personnes peu ou pas qualifiées. En l'occurrence, forte de son expérience, la commune estime qu'une demi-journée suffit amplement à assimiler la procédure de démontage assignée au recourant. En outre, le recourant semble maîtriser le français bien mieux qu'il ne l'affirme, si l'on en juge à la lecture de la lettre manuscrite qu'il a faite parvenir à l'ORP le 28 janvier 2002 pour expliquer les motifs de son exclusion de la mesure. La commune a d'ailleurs fait observer que l'assuré parle suffisamment bien le français pour ce genre d'activité manuelle, contrairement à d'autres participants qui, néanmoins, s'acquittent fort bien de leur tâche. Partant, on ne saurait non plus retenir que la langue a constitué un obstacle au bon accomplissement de son travail. Enfin, c'est également en vain que le recourant fait valoir, pour la première fois, qu'il a été appelé à exécuter des tâches contre-indiquées pour son état de santé, tâches qu'il a néanmoins accomplies, à un rythme ralenti. Une fois de plus, les reproches qui lui ont été adressés ne visaient pas son rythme de production, mais bien son attitude négative face au travail. Quoi qu'il en soit, ce point n'avait pas échappé aux organisateurs de la mesure qui ont considéré que le travail de démontage n'était «pas trop difficile pour l'assuré vu son problème de dos», ainsi qu'il ressort du dossier de l'ORP. (...)." (cfr. STFA C 307/02 del 27 gennaio 2004) In una sentenza del 30 settembre 2005 nella causa B (C 279/03) - dopo aver ricordato che il rapporto di lavoro che vincola la persona assicurata al responsabile del programma d'occupazione temporanea è disciplinato dal CO, con la conseguenza che le disposizioni legali relative al contratto di lavoro (art. 319 segg. CO) vengono applicate per analogia, anche se il programma d'impiego costituisce un rapporto giuridico sui generis – il TFA ha accolto il ricorso e rinviato gli atti all'amministrazione per ulteriori accertamenti specificando che, ritenuti i suoi obblighi ex art. 328 cpv. 1 CO, il comportamento del responsabile del PO poteva, a seconda dei casi, essere considerato quale fattore di riduzione della colpa. La sospensione era stata fissata in 25 giorni di sospensione. L'Alta Corte si è confermata nella propria giurisprudenza in una sentenza del 2 maggio 2006 nella causa L. (C 197/04) nella quale – chiamata a pronunciarsi nel caso di un assicurato sospeso dal diritto alle indennità di disoccupazione per 5 giorni in quanto con il proprio comportamento avrebbe indotto l'organizzatore del corso ad interrompere con effetto immediato il

provvedimento inerente al mercato del lavoro – ha ribadito che: " (...) Der Beschwerdeführer ist gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (in der seit 1. Juli 2003 geltenden, hier anwendbaren Fassung) mit Verwaltung und Vorinstanz in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er die Bildungsmassnahme (Art. 60 Abs. 1 AVIG), welcher er sich im Y. _____ unterzog, durch sein Verhalten beeinträchtigt und dadurch dessen Leiter hinreichenden Anlass für die am 21. Oktober 2003 ausgesprochene sofortige Auflösung des Kursverhältnisses bot. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist auch dann anwendbar, wenn der Versicherte dem Arbeitgeber Anlass zu einer Entlassung aus einer vorübergehenden Beschäftigung (Art. 64a Abs. 1 AVIG) bietet (BGE 125 V 360), gilt aber auch für die Auflösung eines Kurses durch den Kursverantwortlichen. In Anbetracht der mit einem Arbeitsverhältnis vergleichbaren Lage (BGE 125 V 361 Erw. 2b), insbesondere der Unterordnung und Weisungsgebundenheit des Kursbesuchers, rechtfertigt es sich in beweismässiger Hinsicht die im Rahmen von Art. 30 Abs 1 lit. a AVIG geltende Rechtsprechung analog anzuwenden, wonach bei Differenzen unter den Beteiligten nur eingestellt werden darf, wenn das Verschulden des Versicherten klar feststeht (BGE 112 V 245 und seitherige Praxis). (...)." (cfr. STFA del 2 maggio 2006 nella causa L., C 197/04)

La decisione di sospensione è stata annullata in quanto i motivi addotti dal responsabile del corso a sostegno dell'immediata interruzione del provvedimento ("weil das provozierende Verhalten und die Uneinsichtigkeit das Vertrauensverhältnis nachhaltig beeinträchtigt habe und daher eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar sei") non erano sufficientemente comprensibili e rimanevano sul generico. 2.4. Analogamente a quanto vale per le sanzioni fondate in caso di licenziamento da 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 (violazione dall'obbligo contrattuale) 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. B. Rubin, "Assurance-chômage", Ed. Schulthess, Zurigo 2006 pag. 431-440). Secondo l'art. 321a cpv. 1 e del Codice delle Obligazioni (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; STCA 38.2003.46 del 9 febbraio 2004). In una decisione pubblicata in DLA 2002 pag. 121 il TFA ha stabilito che per una donna che esercita la professione di autista, il fatto di

disporre di una licenza di condurre è una condizione indispensabile per poter essere assunta, in quanto essa può svolgere il compito previsto dal suo contratto di lavoro unicamente se è in possesso della licenza di condurre. Guidando in uno stato di notevole ebbrietà, l'assicurata non ha soltanto corso il rischio di una revoca della licenza, ma anche quello di perdere il proprio impiego. Di conseguenza occorre pronunciare una sospensione dal diritto all'indennità per colpa grave. Il fatto di essersi comportata in tal modo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario non sminuisce la colpa (vedi pure STCA 38.2001.91 del 6 agosto 2002).

2.5. 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 C 218/05 del 10 luglio 2006; STFA C 11/06 del 26 aprile 2006; STFA C 48/04 del 14 aprile 2005; STFA C 6/06 del 26 aprile 2006).

2.6. 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), 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. Il TFA ha ravvisato, tra l'altro, l'esistenza di una colpa grave nei seguenti casi: licenziamento a seguito di molteplici arrivi in ritardo sul posto di lavoro (cfr. STFA C 207/05 del 31 ottobre 2006); licenziamento a seguito di utilizzo a fini privati di dati dei clienti del datore di lavoro (cfr. STFA C 99/04 del 18 ottobre 2004); disdetta senza rispetto del termine e senza assicurazione di un nuovo posto di lavoro nel caso di un assicurato che, quale custode, si è visto costretto a dover sostenere i costi di un appartamento oltre a quelli della sua propria abitazione (cfr. STFA C 65/03 del 25 settembre 2003); disdetta con effetto immediato perché l'assicurato, autista presso una ditta di spedizioni privata, ha avuto un ennesimo litigio con un postino (cfr. STFA C 281/02 del 24 settembre 2003); disdetta con effetto immediato perché l'assicurato, quale membro di direzione, ha effettuato dei prelievi per scopi privati (cfr. STFA C 32/03 del 13 agosto 2003); disdetta perché, anche dopo i tentativi del datore di lavoro, l'assicurato non ha posto fine ai litigi con un collega (cfr. STFA C 38/03 e 39/03 del 6 maggio 2003); disdetta senza assicurarsi un nuovo posto di lavoro da parte di un assicurato che non prova sufficientemente e adeguatamente né il fatto di essere stato vittima di mobbing né l'esistenza di motivi di salute che rendono l'occupazione inadeguata (cfr. STFA C 309/02 del 16 aprile 2003); disdetta senza accertarsi un posto di lavoro nel caso di un assicurato che rimprovera al datore di lavoro diverse violazioni dei suoi obblighi contrattuali ma non li fa valere per vie legali (cfr. STFA C 170/02 del

febbraio 2003); disdetta nel caso di un assicurato che, quale autista, si è visto revocare la licenza di guida per alcuni mesi perché colto alla guida in uno stato di notevole ebbrietà (cfr. DLA 2002 N 19 pag. 121 e STFA C 215/05 del

E. 29

novembre 2005); scioglimento immediato del rapporto di lavoro senza assicurazione di un nuovo impiego da parte di un assicurato dopo che in precedenza già era stato richiamato per delle irregolarità; cessazione del rapporto di lavoro entro un termine molto breve di disdetta (rispettivamente durante il periodo di prova) da parte dell'assicurato senza che vi fossero elementi atti a diminuire la colpa; rifiuto da parte dell'assicurato di un cambiamento di lavoro esigibile all'interno della medesima impresa seguito da un consenziente scioglimento anticipato del rapporto di lavoro tra le parti; rifiuto da parte dell'assicurato dopo essere stato licenziato di accettare un nuovo posto di lavoro dopo che erano sorte delle divergenze in merito al numero delle ore lavorative settimanali 42 o 42.5 (cfr. DLA 1989, N. 7 pag. 89-90; per un caso in cui il TFA ha riconosciuto adeguata una sospensione pari al massimo della durata prevista nel caso di colpa grave, cfr. pure DLA 1993/1994, pag. 24). Dal canto suo, il TCA ha riconosciuto l'esistenza di una colpa grave, tra l'altro, nei seguenti casi: disdetta con effetto immediato a seguito di una negligenza nel riparare una vettura che è poi andata distrutta (STCA del 9 febbraio 2004, 38.2003.46); disdetta immediata nel caso di un assicurato che, vista la revoca della licenza di condurre per un periodo di 5 anni, non era più in grado di svolgere appieno le proprie mansioni (STCA del 27 novembre 2002, 38.2002.231); disdetta ordinaria del contratto di lavoro nel caso di un assicurato a cui venivano rimproverati una mancanza ripetuta del rispetto degli orari di lavoro malgrado diverse sollecitazioni, delle continue assenze a singhiozzo e una mancanza di assiduità e concentrazione sul lavoro (STCA del 25 novembre 2002, 38.2002.125); disdetta ordinaria del contratto di lavoro a causa del fatto che l'assicurata non aveva per tempo informato della sua assenza il datore di lavoro, il quale si era visto nell'impossibilità di organizzare la sua sostituzione (STCA dell'8 agosto 2002, 38.2002.79); licenziamento in tronco di un assicurato che aveva sottratto merce al proprio datore di lavoro in più di un'occasione (STCA dell'8 agosto 2002, 38.2002.58); scioglimento del rapporto di lavoro da imputare al fatto che l'assicurato, agente di polizia, aveva intrattenuto una relazione con una persona, sapendola coinvolta in attività illecite (STCA del 6 agosto 2002, 38.2002.29); licenziamento in tronco di un assicurato, di professione sorvegliante, che si è visto revocare l'autorizzazione ad esercitare tale attività, siccome oggetto di una condanna penale per ripetuta appropriazione indebita (cfr. STCA del 6 agosto 2002, 38.2001.291); scioglimento del rapporto di lavoro visto il disinteresse, l'irascibilità, l'incapacità di integrarsi e gli insulti che hanno fatto concludere al datore di lavoro che non vi erano più le premesse per continuare il rapporto (STCA del 24 luglio 2000, 38.1999.292); disdetta ordinaria visti i ripetuti ritardi nonostante i richiami (STCA del 22 marzo 2000, 38.1999.276); disdetta immediata a causa di malversazioni nei confronti del datore di lavoro (STCA del 3 marzo 2000, 38.1999.279); disdetta per avere effettuato delle analisi su se stessa, senza fatturarle, per un valore complessivo di fr. 158.65 (STCA del 21 settembre 1998, 38.1998.81) e disdetta a causa della rottura del rapporto di fiducia necessario per il fatto che il dipendente aveva utilizzato la vettura della ditta, per fini privati, senza esserne autorizzato (STCA del 29 dicembre 1997, 38.1997.151). 2.7. Nella presente fattispecie emerge dagli atti dell'incarto che a RI 1, nato nel 1965, è stato assegnato un programma d'occupazione temporanea presso il _____ dal 6 novembre 2006 al 5 maggio 2007 durante il quale doveva svolgere in particolare delle attività di trasporto, delle consegne e ritiri di mobili i

oggetti usati e lo smontaggio-montaggio di mobili (cfr. Doc. 15 - 18). Il 14 dicembre 2006 l'assicurato ha ricevuto il seguente richiamo scritto: " Durante il colloquio del 13 dicembre scorso, le ho esposto chiaramente che il consumo di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro e durante le pause, è assolutamente vietato. Nonostante il richiamato verbale, anche oggi si è presentato alle ore 13.00 in una condizione che pregiudica il suo rendimento lavorativo, situazione dovuta all'assunzione di alcool. Ritento questo suo comportamento molto grave e indice di poca serietà e da parte nostra in alcun modo tollerabile. Spero sinceramente che il suo atteggiamento si modifichi in modo sostanziale. Se questo non dovesse avvenire sarò costretto, mio malgrado, ad interrompere il suo inserimento lavorativo nel programma occupazionale di _____." (Doc. 14) Il 18 gennaio 2007 l'assicurato è stato licenziato con la seguente motivazione: " Nonostante i molteplici richiami verbali e il richiamo scritto del 14 dicembre 2006 anche oggi si è presentato alle ore 13.00 in una condizione che pregiudica il suo rendimento lavorativo, situazione dovuta all'assunzione di sostanze stupefacenti così come da lei ammesso. Ritengo questo suo comportamento molto grave, indice di poca serietà e da parte nostra in alcun modo tollerabile. Lavorare in un condizione psicofisica non idonea rappresenta un pericolo per sè e per i colleghi di lavoro e sicuramente non è il modo corretto di costruire un percorso serio di reinserimento lavorativo, primo obiettivo del programma occupazionale. Per questi motivi ritengo che il suo POT debba interrompersi immediatamente. Spero sinceramente che questo momento di verità, costituisca un motivo di riflessione e autocritica e che sia fomite di una nuova consapevolezza." (Doc. 13) Il 20 aprile 2007 _____ responsabile del programma di occupazione ha così illustrato alla Sezione del lavoro le ragioni alla base della decisione di interrompere il programma d'occupazione: " (...) Vorrei precisare che siamo arrivati a prendere la decisione del licenziamento dopo un lungo percorso. Il signor RI 1 ha ricevuto molteplici richiami verbali ed un richiamo scritto datato 14 dicembre 2006. Abbiamo tentato di far nascere una consapevole assunzione di responsabilità da parte dell'assicurato circa il rispetto del regolamento interno. Nonostante questo, il signor RI 1 ha continuato ad arrivare sul posto di lavoro in condizioni fisiche precarie dovute all'assunzione di sostanze stupefacenti ed alcool, inoltre non ha mai dimostrato una vera attivazione, ma ha lavorato sempre in modo superficiale. In alcun modo il signor RI 1 è stato "utilizzato" come "... capro espiatorio" , in quanto ogni persona inserita nel Programma Occupazionale, viene seguita dalla nostra equipe in modo indipendente e all'interno di un accompagnamento personalizzato. Purtroppo, nel caso specifico, non abbiamo avuto alcuna collaborazione da parte dell'assicurato e le finalità che il mandato LADI ci consegna non erano più in alcun modo realizzabili. Quindi, sentita la sua consulente URC signora _____, abbiamo deciso l'interruzione del POT." (Doc. 6) Questo Tribunale non ha motivo di dubitare della versione dei fatti fornita dall'organizzatore del programma d'occupazione (cfr. la sentenza del TFA C 307/02 del 27 giugno 2004 riprodotta al consid. 2.3). L'assicurato è stato licenziato dopo diversi avvertimenti (cfr. DTFA C 207/05 del 31 ottobre 2006; STFA C 99/04 del 18 ottobre 2004), per essersi presentato al lavoro in condizioni tali da non poter svolgere normalmente la propria attività a causa di abuso di bevande alcoliche e all'assunzione di sostanze stupefacenti. Questi circostanze non sono contestate dall'assicurato. Di conseguenza, indipendentemente dal ... motivo (scarso impegno), questo Tribunale deve concludere che l'assicurato è stato licenziato a causa del proprio comportamento (cfr. consid. 2.4. e 2.6). Di conseguenza la sanzione di 16 giorni del diritto all'indennità di disoccupazione deve essere confermata.

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