

## **TI\_GERICHTE 38.2008.40 vom 4. März 2008**

TI Tribunale d'appello, 2008-03-04, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2008.40\\_d20080304](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2008.40_d20080304)

FR: TI\_GERICHTE 38.2008.40 du 4 mars 2008

IT: TI\_GERICHTE 38.2008.40 del 4 marzo 2008

### **Regeste**

Sospens.dal diritto alle ID di 16 giorni per essere stato licenziato dal programma occupaz.temporanea assegnatogli.L'ass.,già dopo poche settimane dall'inizio del POT,aveva ricevuto un avvertimento (scarso impegno e insuff.rendim.).Non motivi di dubitare della versione fornita dall'organizz.del POT

### **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 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. 64a 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 C 126/02 del 24 giugno 2003; 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 plaidant 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 C 279/03 del 30 settembre 2005 - 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 C 197/04 del 2 maggio 2006 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). (...)." 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. In una sentenza 8C\_60/2007 dell'8 febbraio 2008 il Tribunale federale ha confermato la sospensione di 20 giorni inflitta ad un infermiere diplomato che è stato allontanato dopo un giorno dell'inizio di un programma occupazione, per il quale si riteneva troppo qualificato, argomentando: " 2.2 Die Vorinstanz erwog gestützt auf die Angaben von B. \_\_\_\_\_ (vgl. E-Mail vom 20. April 2006 sowie vorinstanzliches Einvernahmeprotokoll vom 14. Februar 2007), dass der Versicherte am ersten Arbeitstag signalisiert habe, er sei für die angetretene Arbeitsstelle von seiner Ausbildung her gesehen überqualifiziert. Er habe kund getan, dass die angebotene vorübergehende Beschäftigung nicht seiner beruflichen Weiterentwicklung diene, und sich dahingehend verhalten, weibliche Führungskräfte nicht zu akzeptieren. Er habe in Bezug

auf die Höhe des Lohnes Vorstellungen geäußert, die mit der vorgesehenen Wiedereingliederungstätigkeit nicht zu vereinbaren gewesen seien. Insgesamt habe der Versicherte bei der Arbeitgeberin damit den Eindruck erweckt, dass er sich im Rahmen des Beschäftigungsprogrammes nicht in der zu erwartenden Weise einsetzen werde. Damit habe er den Eingliederungszweck der begonnenen Tätigkeit beim Universitätsspital X. \_\_\_\_\_ am ersten Arbeitstag in Frage gestellt und den Abbruch des Einsatzes sowie eine Verlängerung der Arbeitslosigkeit zumindest in Kauf genommen.

2.3 Der Beschwerdeführer bringt letztinstanzlich nichts vor, was die Beurteilung des kantonalen Gerichts in Frage zu stellen vermöchte. Nicht ersichtlich ist, was der nach eigenen Angaben unter anderem im Operationsbereich als Pflegefachmann diplomierte Beschwerdeführer mit dem Hinweis, das Universitätsspital X. \_\_\_\_\_ habe ihn von der Teilnahme im Aufgabengebiet der Zentralsterilisation freigestellt, weil andere Kandidaten diese Arbeit wegen des unvermeidlichen Umgangs mit menschlichem Blut aufgeben hätten, zu seinen Gunsten ableiten will. Sodann waren die unbestritten überzogenen Lohnvorstellungen des Versicherten für sich allein genommen nicht ausschlaggebend für den Abbruch des begonnenen vorübergehenden Beschäftigungsprogramms in der Universitätsspital X. \_\_\_\_\_. Das kantonale Gericht hat richtig aufgezeigt, dass vielmehr der vom Versicherten vermittelte Gesamteindruck eines an der konkreten und zumutbaren Arbeitsstelle wenig interessierten Arbeitssuchenden für die Reaktion der Arbeitgeberin entscheidend war. Der Beschwerdeführer übersieht in diesem Zusammenhang auch, dass ihm nicht vorgehalten worden ist, sich "despektierlich" über "weibliche Führungsverantwortliche" geäußert zu haben. Insgesamt lässt sich jedenfalls der vorinstanzlich bestätigte Einspracheentscheid des Amtes für Wirtschaft und Arbeit vom 6. September 2006 nicht beanstanden."

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. Schultess, Zurigo 2006 pag. 431-440). Ad esempio in una sentenza C 218/05 del 10 luglio 2006 l'Alta Corte ha rilevato. " La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 let. a OADI, 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 intenables ( 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." 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. Rehbindler, 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 24 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 ebbrezza (cfr. DLA 2002 N 19 pag. 121 e STFA C 215/05 del 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 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 \_\_\_\_\_, di professione muratore qualificato, che controlla la disoccupazione dal 3 gennaio 2007 (4° termine quadro per la riscossione), il 21 novembre 2007 è stato assegnato un programma d'occupazione temporanea (in seguito: POT) denominato "POT \_\_\_\_\_" presso la \_\_\_\_\_ dal 27 novembre al 31 marzo 2008 (Doc. 3 e Doc. 4). La motivazione alla base della decisione è la seguente: " (...) Riattivare l'assicurato dopo un periodo di assenza dal mondo del lavoro, al fine di riacquisire i normali ritmi lavorativi, promuovere la flessibilità e la mobilità professionale. Durante questo periodo verranno in particolar modo incoraggiati l'impegno personale, la collaborazione con gli altri, la motivazione, nonché il rispetto delle principali regole del mondo del lavoro (puntualità, precisione, organizzazione, ecc.). Questo PO è una misura integrativa del percorso ATEGC, finalizzato al rilevamento delle conoscenze e delle attitudini professionali, destinata ad acquisire gli elementi utili ad agevolare il collocamento nel settore dell'edilizia, del genio civile e/o nei cantieri del sottosuolo. L'assicurato sarà sostenuto e consigliato nelle ricerche di lavoro. (...) " (Doc. 4) Nell'Accordo sugli obiettivi del 27 novembre 2007, sottoscritto dall'organizzatore e dall'assicurato, figura in particolare un punto 5 del seguente tenore: " (...) Svolgimento dell'attività L'organizzatore si impegna a sostenere il partecipante, affinché gli obiettivi fissati nell'accordo siano raggiunti. Il partecipante si applica a svolgere l'attività secondo le istruzioni impartitegli dal responsabile del programma occupazionale. Comportamenti che compromettono o rendono impossibile l'esecuzione o lo scopo del POT saranno oggetto di un richiamo scritto da parte del responsabile. Se, nonostante gli avvertimenti, il comportamento del partecipante non si modificherà, egli potrà incorrere in un'interruzione del provvedimento con comunicazione del delegato \_\_\_\_\_ all'Ufficio giuridico. (...) " (Doc. 6) Inoltre al punto 9 viene precisato che: " (...) Conclusione del POT e interruzione dell'accordo sugli obiettivi. Di norma l'accordo sugli obiettivi termina senza disdetta alla data stabilita. Interruzione anticipata del programma d'occupazione o sospensione Un'interruzione anticipata è possibile se il partecipante trova un posto di lavoro. Sospensione del POT: se il partecipante trova un impiego di breve durata è tenuto ad accettarlo, sospendendo temporaneamente lo svolgimento del provvedimento. Come da punto 5, i comportamenti che compromettono o rendono impossibile l'esecuzione o lo scopo del POT possono portare ad un'interruzione per motivi disciplinari sugli obiettivi con le conseguenti sanzioni. Un'interruzione per cause gravi, analogamente al Codice delle obbligazioni (art. 337), può avvenire immediatamente, senza preavviso. Lo scioglimento dell'accordo sugli obiettivi sarà motivato per iscritto dal responsabile del POT e potrà dar luogo a sanzioni. Per altre conclusioni anticipate del POT, una richiesta scritta e motivata deve essere presentata al delegato \_\_\_\_\_ (con copia all'UMA). (...) " (Doc. 6) Il 10 dicembre 2007 il responsabile del POT, arch. \_\_\_\_\_, ha inviato a RI 1 il seguente richiamo scritto: " Da quando ha iniziato il programma occupazionale presso la nostra fondazione abbiamo più volte constatato che il suo atteggiamento non è consono alle disposizioni POT. In particolare il suo impegno e il suo rendimento sono palesemente insufficienti. Spesso si sofferma in pause prolungate creando tra l'altro una disparità nei confronti degli altri partecipanti che nel medesimo momento stanno lavorando. La richiamo pertanto ad una maggiore collaborazione e ad un maggior impegno nel perseguimento degli obiettivi normativi. Le facciamo presente che, qualora ciò

non si producesse, saremo costretti ad interrompere anticipatamente la sua decisione." (Doc. 7) Il 7 gennaio 2008 il responsabile del POT ha inviato all'assicurato un secondo richiamo scritto del seguente tenore: " In data odierna ci risulta che avrebbe dovuto rientrare presso il nostro programma occupazionale dopo un periodo di ferie. Questa mattina non si è presentato così come non ci ha comunicato i motivi della sua assenza. La sollecitiamo pertanto a voler presentare eventuali giustificativi al più tardi entro giovedì 10 gennaio 2008 . Nel frattempo la sua assenza sarà considerata come ingiustificata. Le rammentiamo infine che in data 10.12.2007 ha già ricevuto un nostro precedente richiamo. Conformemente alle disposizioni POT dopo due richiami possiamo interrompere anticipatamente la sua decisione d'inserimento. La richiamiamo pertanto ad un rispetto scrupoloso di tutte le disposizioni al fine di evitarci di dover prendere tale drastica decisione." (Doc. 8) Il 9 gennaio 2008 il responsabile del POT ha inviato al ricorrente una comunicazione nella quale ha sottolineato che le assenze dei giorni 7 e 8 gennaio 2008 non erano giustificate e al riguardo si è così espresso: " In data odierna ci ha contattati per comunicarci che da oggi è in malattia. Le ricordiamo che qualora la sua assenza si protraesse per almeno 4 giorni la stessa dovrà essere giustificata attraverso un certificato medico. Riguardo ai giorni d'assenza del 07.01.2008 e del 08.01.2008 ci ha comunicato che la sua assenza è stata frutto di un malinteso in quanto lei credeva che quei giorni erano stati precedentemente concessi come vacanza. Ci risulta che il formulario di richiesta vacanze (di cui lei ha ricevuto una copia) non contemplasse questi giorni. Ne consegue pertanto che la sua assenza va considerata come ingiustificata. Nemmeno la sua richiesta di concessione retroattiva di due giorni di vacanza può essere accolta essendo la stessa in contrasto con le disposizioni POT." (Doc. 9) Infine il

## **E. 21**

gennaio 2008 il responsabile del programma di occupazione ha deciso l'interruzione anticipata del POT con la seguente motivazione: " In data odierna ci risulta che avrebbe dovuto rientrare presso il nostro programma occupazionale dopo un periodo di malattia. Questa mattina non si è presentato così come non ci ha comunicato i motivi della sua assenza. Le ricordiamo che è già stato richiamato in più occasioni al rispetto rigoroso delle disposizioni vigenti (anche per quella che le impone di informarci immediatamente dei motivi delle sue assenze). Constatiamo che ancora una volta non ha dato seguito ai suoi obblighi. In applicazione delle disposizioni POT siamo pertanto costretti ad interrompere la sua decisione d'inserimento in POT a decorrere dalla data odierna." (Doc. 10) Sulla base di queste indicazioni la Sezione del lavoro Ufficio giuridico ha inflitto all'assicurato una sospensione di 16 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione per non avere colpevolmente portato a termine il programma di occupazione. Chiamato ora a pronunciarsi questo Tribunale non può che confermare l'operato dell'amministrazione. Al riguardo va innanzitutto ricordato che, per costante giurisprudenza, una sospensione in caso di interruzione colpevole del rapporto di lavoro deve essere inflitta non soltanto in caso di licenziamento con effetto immediato giustificato, bensì anche quando il rapporto viene interrotto per ragioni legate al comportamento o al carattere dell'assicurato (cfr. consid. 2.4). Ora, nel caso concreto, il ricorrente già dopo poche settimane dall'inizio del POT ha ricevuto un avvertimento nel quale veniva sottolineato lo scarso impegno e l'insufficiente rendimento. Inoltre il 7 gennaio 2008 RA 1 ha ricevuto un secondo avvertimento per non essere rientrato regolarmente al POT dopo un periodo di ferie. È vero che al riguardo egli l'11 gennaio 2008 ha allegato un certificato medico attestante un'inabilità lavorativa per due settimane dal 7 gennaio 2008 (cfr. Doc. 13, certificato del dottor Nenad Ivanisevic), è

altrettanto vero però che l'assicurato stesso ha ammesso, come riportato dal responsabile del POT nel suo scritto del 9 gennaio 2008, che nei giorni 7 e 8 gennaio 2008 non si è presentato in quanto riteneva (in realtà a torto) di beneficiare di una vacanza (cfr. Doc. 17 scritto dell'assicurato del 15 febbraio 2008: "per quanto riguarda al ritardo nel ripresentarmi dopo le vacanze è frutto di un semplice disguido e non certo di una volontà di abusare della LADI"). Infine, l'assicurato non ha ripreso regolarmente la sua attività presso il POT dopo le due settimane di malattia. È vero che il 22 gennaio 2008 il medesimo medico curante ha attestato che l'inabilità lavorativa "continua ancora per 2 settimane circa" (cfr. Doc. 14) è altrettanto vero però che, soprattutto alla luce dei due richiami scritti già ricevuti, l'assicurato avrebbe dovuto tempestivamente avvisare il responsabile del POT che la sua assenza si sarebbe prolungata. Per il resto questo Tribunale non ha motivo di dubitare della versione dei fatti fornita dall'organizzatore del programma d'occupazione (cfr. la sentenza del TFA C 370/02 del 27 giugno 2004 riprodotta al consid. 2.3). Alla luce di quanto appena esposto il TCA deve concludere che a causa del comportamento dell'assicurato l'obiettivo del programma non poteva essere realizzato (cfr. Doc. 6: in particolare "esercitare la puntualità della presenza sul posto di lavoro, dimostrare con la costanza il grado d'affidabilità"). Per questa ragione egli è stato licenziato, tra l'altro, dopo due avvertimenti (cfr. DTFA C 207/05 del 31 ottobre 2006; STFA C 99/04 del 18 ottobre 2004). Di conseguenza la sanzione di 16 giorni di sospensione del diritto all'indennità di disoccupazione deve essere confermata (cfr. consid. 2.6).

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