

## **TI\_GERICHTE 38.2010.45 vom 2. März 2010**

TI Tribunale d'appello, 2010-03-02, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2010.45\\_d20100302](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2010.45_d20100302)

FR: TI\_GERICHTE 38.2010.45 du 2 mars 2010

IT: TI\_GERICHTE 38.2010.45 del 2 marzo 2010

### **Regeste**

Sospensione di 31 giorni dal diritto ad indennità di disoccupazione per aver lasciato il proprio impiego senza essersi previamente procurata un'altra occupazione

### **Erwägungen**

#### **E. 30**

April 2008). In dieser Zeit stellte ihr Ehemann fest, dass ihm die neue Stelle gefiel, und sie entschieden sich in der Folge gemeinsam für einen Familiennachzug nach Z.\_\_\_\_\_. Da die Beschwerdeführerin zuvor mit Ehemann und Kind grundsätzlich in einem intakten Familienbund in Y. \_\_\_\_\_ gelebt und die beiden Elternteile sich die Betreuung ihres Kindes geteilt hatten, war die Übergangszeit mit grösseren Hürden verbunden, was insgesamt nach einem halben Jahr des Verweilens beim bisherigen Arbeitgeber für die Versicherte zur Unzumutbarkeit der Beibehaltung ihrer Anstellung führte. Ob die Unzumutbarkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt eingetreten ist, muss nicht entschieden werden, weil die Beschwerdeführerin bis zum 30. April 2008 für den bisherigen Arbeitgeber tätig blieb. Es ist nachvollziehbar und wird von der Vorinstanz nicht in Abrede gestellt, dass die Versicherte, ihr Ehemann, aber auch ihr damals fünfjähriger Sohn unter der Trennung zunehmend gelitten haben. Zur Unzumutbarkeit nach einer längeren Dauer der Übergangszeit trug auch die zusätzliche finanzielle Belastung durch die Führung von zwei Haushalten bei. 4.2.2 Persönliche Verhältnisse sind bei der Beurteilung, ob eine Arbeit zumutbar ist, relevant (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Unter den Begriff der persönlichen Verhältnisse kann neben dem Zivilstand (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 123) unter anderem auch ein Wechsel des Wohnortes, ausgelöst durch den Stellenwechsel des Ehepartners, fallen, wie in Erwägung 4.2.1 hiervor dargelegt wird. Subjektive Beweggründe für die Kündigung einer Arbeitsstelle sind mit Blick auf Art. 20 lit. c IAO-Übereinkommen nicht von der Zumutbarkeitsprüfung auszuschliessen (CHOPARD, a.a.O., S. 80). Die Beschwerdeführerin hat ihre bisherige Beschäftigung nicht freiwillig aufgegeben und kann sich für die Kündigung auf triftige Gründe stützen. Ihre Arbeit wurde im Laufe eines halben Jahres nach dem Wegzug ihres Ehemannes unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG und Art. 20 lit. c IAO-Übereinkommen. Der Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist nicht erfüllt, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht in Betracht fällt." 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 1a 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 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. Nonostante il principio generale enunciato all'art. 45 cpv. 3 OADI, la giurisprudenza federale ha tuttavia stabilito che, trattandosi di un assicurato che si licenzia senza essersi preventivamente procurato un nuovo posto di lavoro, l'esame delle circostanze del caso concreto riveste un'importanza fondamentale. Il potere di apprezzamento dell'amministrazione e dei tribunali delle assicurazioni sociali nel decidere la durata di una sanzione non è dunque limitato a quanto previsto in caso di colpa grave all'art. 45 cpv. 2 lett. c OADI, bensì permette in taluni casi di infliggere anche penalità più miti (cfr. RtiD I-2004 pag. 212 seg.; DLA 2000 pag. 41 seg.; DLA 2000 pag. 50; STFA C 288/02 dell'11 novembre 2003; STFA C 221/02 del 4 agosto 2003; STFA C 278/01 del 17 marzo 2003). Ad esempio in una sentenza del 2 marzo 1999 pubblicata in RJJ 1999 pag. 54 seg. il TFA ha confermato una sospensione di 16 giorni inflitta ad un'assicurata che aveva lasciato il suo impiego a seguito di problemi di salute provocati dalla malattia di sua madre. In una sentenza C 278/01 del 17 marzo 2003, citata in RtiD I-2004 pag. 213 il Tribunale federale delle assicurazioni ha confermato una sospensione di 25 giorni inflitta ad un'altra assicurata che, senza essersi previamente garantita una nuova occupazione, aveva lasciato il proprio posto di lavoro oltre Gottardo per seguire il fidanzato - con il quale aveva convissuto per tre anni -, trasferitosi in Ticino per intraprendere un'attività professionale. In un'altra sentenza C 288/02 dell'11 novembre 2003 pubblicata in RtiD I-2004 pag. 212 l'Alta Corte ha stabilito che deve essere fissata in 25 giorni la sospensione concernente un'assicurata che, pendente la procedura di divorzio, ha abbandonato senza aver previamente reperito un nuovo impiego, il suo posto di lavoro in Svizzera interna, ritenuto ancora adeguato, per venire a vivere in Ticino dove risiedono i suoi genitori - apparentemente non bisognosi d'assistenza -, non documentando con attestati medici la necessità di lasciare impellentemente il tessuto socio-lavorativo nel quale ha vissuto per molti anni, né di prevenire un possibile esaurimento nervoso. In una sentenza 38.2004.51 del 25 gennaio 2005 il TCA ha ridotto da 31 a 25 giorni di sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione l'entità della sanzione inflitta ad un'assicurata che aveva sciolto un contratto di lavoro per raggiungere il fidanzato in Ticino e che si era comunque previamente procurata un nuovo posto di lavoro a tempo parziale nel nostro Cantone. In una sentenza 38.2004.92 del 9 marzo 2005 il TCA ha ridotto da 31 a 25 giorni la durata della sospensione inflitta a un assicurato che aveva sciolto il precedente rapporto di lavoro per motivi familiari e precisamente per trasferirsi in un Cantone dove si parla la sua lingua madre visto che la moglie non si trovava bene nella Svizzera tedesca e per permettere alla figlia di iniziare la scuola elementare in Ticino. In una sentenza 38.2007.76 del 5 dicembre 2007 il TCA ha ridotto da 31 a 25 giorni la durata della sospensione inflitta ad un altro assicurato che aveva sciolto il precedente contratto di lavoro per motivi familiari, precisamente per avvicinarsi alla sua famiglia e alla sua compagna, alla quale è legato da diversi anni, residenti nella Svizzera tedesca. In una sentenza 38.2008.30 del 17 settembre 2008 il TCA ha confermato la sospensione di 21 giorni inflitta ad un assicurato che aveva abbandonato il posto di lavoro per motivi salariali e di salute. 2.6. Nella presente fattispecie l'assicurata, dal mese di maggio 2009 conseguiva un guadagno intermedio lavorando quale ausiliaria addetta alle pulizie per la ditta \_\_\_\_\_ . Il 17 dicembre 2009 ha disdetto il contratto di lavoro per il 31 gennaio 2010

(cfr. Doc. 15). L'assicurata ha così descritto le circostanze che stanno alla base dello scioglimento del contratto di lavoro: " (...) Vi comunico che ho interrotto il rapporto di lavoro con la società \_\_\_\_\_, in quanto era di impedimento per un nuovo posto di lavoro, per colmare la disoccupazione da me percepita. Infatti nel corso di dicembre 2009 avevo avuto un contatto positivo con la \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (società \_\_\_\_\_ SA), in seguito chiamata \_\_\_\_\_, però era sorto il problema del contratto di lavoro in essere con \_\_\_\_\_ poiché avrebbe impedito di svolgere il lavoro a turni. A questo punto avevo deciso di inoltrare regolare disdetta con effetto 31 gennaio 2010 (di cui siete in possesso di una copia). A inizio gennaio 2010 ho avuto un colloquio con esito positivo ancora con il gerente della \_\_\_\_\_, il quale mi ha chiesto di produrre tutti i documenti necessari al fine di stipulare il contratto di lavoro (da me trasmessi personalmente in data 4 gennaio 2010) e iniziare per il 1° febbraio 2010. In data domenica 17 gennaio 2010, ho svolto un training di 3 ore (dalle 07.30 alle 10.30) presso la \_\_\_\_\_. In data martedì, 26 gennaio 2010 ho svolto un secondo training di 1 ora (dalle 07.30 alle 08.30) e ho notato allo stesso tempo che ero stata inserita nel piano di lavoro a partire dal 6 febbraio 2010. (...)" (Doc. 18) Interpellato dalla Cassa di disoccupazione il responsabile della stazione di servizio \_\_\_\_\_ ha affermato che l'assicurata "ha avuto un colloquio di lavoro a inizio gennaio 2010" (cfr. Doc. 24). Il 7 giugno 2010 la ricorrente ha in particolare rilevato: " (...) In data 17.12.2009 ho inoltrato regolare disdetta con effetto 31.01.2010 in quanto l'occupazione presso \_\_\_\_\_ era di impedimento per la ricerca di un posto di lavoro al 100% (art. 16 cpv. 2 lett. e LADI). A giustificazione di quanto esposto avevo indicato in un mio precedente scritto che non si sarebbe potuto concludere un eventuale contratto con la \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, con la quale avevo avuto dei contatti. A maggior ragione, a dimostrazione che il lavoro era d'impedimento, con occupazione al 100% con la società \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_. (...)" (doc. 25) Alla luce di questi elementi il TCA ritiene che, a ragione, l'amministrazione ha considerato che quando ha disdetto il contratto di lavoro l'assicurata non si era ancora procurata un altro impiego. Secondo la giurisprudenza federale si può parlare di lavoro garantito soltanto allorché un contratto di lavoro è stato concluso espressamente o tacitamente attraverso la volontà concordata delle parti, non bastando invece che le trattative facciano sorgere la speranza o l'aspettativa di concludere il contratto (cfr. DLA 1992 pag. 153; SVR 1999 ALV N° 22; STFA del 3 febbraio 2004 nella causa S., C 275/03, consid. 4.2.4.; STCA del 23 maggio 1995 nella causa M.V.; C. Cattaneo, op. cit., pag. 32). In particolare nella sentenza pubblicata in DLA 1992 pag. 151 seg. l'Alta Corte ha fornito al riguardo le seguenti precisazioni: " Die Zusicherung einer anderen Stelle nach Art. 44 lit. b AVIV setzt für den Arbeitnehmer nicht bloss Hoffnungen und Erwartungen erweckende Vertragsverhandlungen voraus. Vielmehr gilt eine Stelle erst dann als zugesichert, wenn durch ausdrückliche oder stillschweigende übereinstimmende gegenseitige Willensäußerung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 1 OR) ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR tatsächlich zustande gekommen ist (unveröffentlichtes Urteil S. vom 12. März 1987, C 110/86). (...)" Decisivo è dunque il fatto che venga stipulato un contratto di lavoro, non necessariamente nella forma scritta (cfr. al riguardo anche la STFA dell'11 ottobre 2004 nella causa H., C 197/03): " Wie das kantonale Gericht insbesondere richtig erwogen hat, begründete der Umstand, dass am ersten Arbeitstag noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorlag, keine Unzumutbarkeit, am Arbeitsplatz zu verbleiben." Nella presente fattispecie l'assicurata stessa ammette di avere avuto un semplice contatto e che il colloquio con il potenziale datore di lavoro si è svolto successivamente, nel mese di gennaio 2010, quando il contratto di lavoro era già però stato

disdetto. In dicembre aveva solo, al massimo, la speranza di essere assunta. L'assicurata deve dunque essere sospesa dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base degli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. b OADI, a meno che la prosecuzione del rapporto di lavoro, almeno fino al reperimento della nuova occupazione, non fosse più ragionevolmente esigibile (cfr. consid. 2.4). Secondo il TCA le motivazioni addotte dell'assicurata non sono tali, secondo la giurisprudenza citata, da rendere inesigibile la prosecuzione almeno temporanea del rapporto di lavoro. In particolare l'occupazione a tempo parziale da lei svolta non le impediva di cercare un'occupazione a tempo pieno. Inoltre, l'occupazione presso la ditta \_\_\_\_\_ era conforme all'art. 16 cpv. 1 lett. D LADI. L'assicurata ha infatti lavorato in passato quale operaia orologiaia (cfr. Doc. 3), stava lavorando quale ausiliaria addetta alle pulizie, aveva avuto un contatto per lavorare quale venditrice e dal 1° marzo 2010 è impiegata quale operaia di produzione presso la \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, Doc. A2). Ora, l'art. 16 cpv. 2 lett. d LADI garantisce una protezione relativa della professione appresa, soprattutto in caso di persone molto qualificate (cfr. B. Rubin; "Assurance chômage". Ed. Schultess 2009, pag. 417: "L'art. 16 al. 2, let. D LADI institue une protection relative de la profession apprise ou exercée avant le chômage. La protection est relative car un chômeur doit faire preuve de flexibilité. Au sens de l'art. 17 al. 1 LADI, l'assuré doit en effet également chercher du travail au besoin en dehors de la profession apprise. Ce n'est que dans des cas particuliers que l'on peut admettre qu'un travail compromet le retour de l'assuré dans sa profession (ex.: personnes hautement spécialisées). Mai même dans cette éventualité, après un certain temps d'insuccès dans les démarches pour retrouver un emploi (temps à déterminer au cas par cas), les spécialistes doivent étendre le champ de leurs recherches de travail, faute de quoi leur aptitude au placement peut être compromise. Ceci vaut aussi pour les intermittents du spectacle (v. les ch. 3.9.3.2, 5.8.6.6 et 5.8.7.4.5b).") In simili condizioni, a ragione la Cassa ha inflitto all'assicurata una sanzione fondata sugli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. b OADI. A mente del TCA non esistono, inoltre, motivi che possano giustificare una sanzione inferiore ai 31 giorni (comunque adattata, trattandosi di guadagno intermedio, cfr. Doc. A1 pag. 2 e Doc. III) per cui la decisione su opposizione deve essere confermata (cfr. consid. 2.4; SVR 2005 ALV Nr. 3; STFA del 5 aprile 2004 nella causa L., C 8/04; STFA del 5 maggio 2004 nella causa S., C 51/04; STFA del 30 settembre 2004 nella causa O., C 169/03; STFA del 12 ottobre 2004 nella causa L., C 228/02; STFA del 16 febbraio 2005 nella causa B., C 212/04; STFA del 9 marzo 2005 nella causa S., C 255/04; STFA del 31 gennaio 2005 nella causa S., C 165/03; STFA del 12 aprile 2005 nella causa F., C 185/04). Irrilevante è in particolare il fatto che l'assicurata il 1° marzo 2010 abbia iniziato a lavorare quale operaia di produzione presso la \_\_\_\_\_. L'Alta Corte, in una sentenza pubblicata in DLA 1999 pag. 184 seg., confermando la giurisprudenza pubblicata in DTF 113 V 154, ha stabilito che la durata della sospensione viene fissata esclusivamente in base alla colpa e non in base alla durata effettiva della disoccupazione. Secondo la nostra Massima Istanza se la durata della disoccupazione, provocata dal comportamento colpevole, determinasse o influenzasse la durata della sospensione, gli assicurati che per caso ottengono rapidamente una nuova occupazione, sebbene siano altrettanto o più responsabili della propria disoccupazione rispetto a coloro che non trovano un nuovo lavoro a breve termine, verrebbero trattati meglio.