

TI_GERICHTE 38.2011.43 vom 22. September 2011

TI Tribunale d'appello, 2011-09-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2011.43

FR: TI_GERICHTE 38.2011.43 du 22 septembre 2011

IT: TI_GERICHTE 38.2011.43 del 22 settembre 2011

Regeste

Sosp.(31gg ridotti a 21)per essersi licenz.senza nuova occup.All'udienza davanti al Presid.del TCA non ha presenziato la persona che ha trattato il caso e citata,ma un'altra P.Il TCA non approva tale comport.Occup,non era conforme alla situaz.pers.dell'ass.(figlia<15anni con dist.)Sanzione annullata

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." 2.6. 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 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. 2.7. Nella presente fattispecie è incontestato che l'assicurata ha sciolto di

propria iniziativa il contratto di lavoro senza essersi preventivamente procurato un altro impiego. La ricorrente deve dunque venire 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 di una nuova occupazione, non fosse più ragionevolmente esigibile. Dagli atti dell'incarto risulta che RI 1, iscritta al collocamento con una disponibilità lavorativa al 90% almeno dal 9 agosto 2010 (cfr. doc. 24), ha reperito lei stessa un'attività lavorativa presso degli studi di gastroenterologia a _____ e _____, dove sono attivi tre medici, con la funzione di aiuto medico. La ricorrente aveva appreso tale attività negli scorsi anni attraverso una riforma professionale finanziata dall'AI (cfr. doc.47). Il contratto di lavoro prevedeva un'attività a tempo pieno per i primi tre mesi e la successiva riduzione all'80% (cfr. doc. 19). Dopo avere regolarmente iniziato la sua attività il 10 gennaio 2011, l'assicurata il 24 gennaio 2011 ha disdetto il contratto per il 31 gennaio 2011, durante il periodo di prova, invocando motivi familiari (cfr. doc.18). Queste ragioni sono state così illustrate dalla ricorrente, che è domiciliata a _____, nella sua opposizione dell'8 marzo 2011: " (...) Ho lavorato per la Dr.ssa _____ dal 10 gennaio al 31 gennaio 2011 nella sedi degli studi medici di _____ (lunedì, mercoledì, venerdì) e a _____ (martedì e giovedì). Il lunedì pomeriggio l'attività si svolgeva presso il reparto di gastroenterologia dell'_____, mentre il martedì pomeriggio e il giovedì pomeriggio presso la _____, al reparto di gastroenterologia. Pur essendo molto interessante la tipologia di lavoro, purtroppo il carico dello stesso mi ha costretta a lasciare il posto prima del previsto durante il periodo di prova. Il lavoro iniziava quasi sempre alle 7 di mattina per concludersi alla sera, verso le 16, oppure le 16.30, oppure le 17, oppure le 17.30 a dipendenza delle esigenze degli studi medici. Questo significa che le ore di lavoro potevano essere dalle 8 alle 10 e più. Il turno di lavoro era continuato, con una breve pausa per il pranzo. Nei pomeriggi fuori sede (_____ e _____) il giorno prima si sapeva l'inizio ma non la fine del turno di lavoro, in quanto dipendevano dalle situazioni dei pazienti e degli esami clinici e non prevedibili a priori. Considerando oltre agli orari di lavoro, il tempo di recarmi a _____, restavo fuori casa almeno 10 o 11, 12 o più ore consecutive. Come ben sapete, ho delle responsabilità familiari, sono una monoparentale con una figlia 13enne che bisogno della presenza della madre. A causa di tutte le ore trascorse prevalentemente in piedi, la sera ero a dir poco distrutta e non mi restavano le forze per dar retta a mia figlia, o per qualunque altra attività e desideravo solo riposarmi e andare a dormire. Tutto ciò ha avuto delle ripercussioni negative sulla salute di mia figlia, che si è sentita "abbandonata a se stessa" perché ero troppo assente. Non potevo dire quando sarei rientrata, inoltre ero difficilmente reperibile anche con il telefono per il tipo di lavoro che dovevo svolgere, soprattutto in sala esami. (...)" (Doc. 11) In sede ricorsuale RI 1 ha prodotto tre certificati concernenti sua figlia _____, nata nel 1997. Nel primo, il pediatra FMH dottor _____ ha prescritto delle sedute di psicoterapia dopo avere posto la diagnosi di "sintomi di disagio psicologico di ordine reattivo" (Doc. A1). Nel secondo, la dottoressa _____, psicologa e psicoterapeuta FSP, il 20 marzo 2011 ha attestato che: " Con la presente dichiaro di seguire _____ (05.06.1997) con una psicoterapia individuale a cadenza settimanale dal dicembre 2007. Dichiaro inoltre che lo stato di sofferenza della ragazza tenda ad aumentare quando lasciata troppo a lungo da sola a gestire sia il tempo scolastico che quello extra-scolastico. _____ necessita della presenza materna che l'aiuti a strutturare i suoi impegni e a gestire il suo disagio, motivo per cui, sebbene comprenda l'esigenza da parte della signora RI 1 di svolgere un'attività lucrativa che le permetta di fare

fronte al mantenimento della figlia _____ così come al proprio, ritengo sia necessario, che questo abbia degli orari compatibili con la gestione della figlia _____." (Doc. A2) Infine, il 21 marzo 2011 il medico generico FMH, dottoressa _____ ha rilevato che: " Certifico che la succitata si è vista costretta a dare le dimissioni il 31 gennaio 2011 al suo datore di lavoro precedente. Questa decisione si è resa necessaria poiché il carico di ore lavorative è stato tale da compromettere seriamente l'equilibrio psichico della figlia (già in cura psicologica). La paziente infatti usciva di casa alle 06.00 e ricasava solo dopo le 18.00. Su richiesta, la psicologa può confermare quanto detto sopra. Chiedo la giusta comprensione per questo caso (trattasi di famiglia monoparentale)." (Doc. A3) Nel corso del dibattimento del 12 settembre 2011 l'assicurata ha potuto illustrare nuovamente i motivi delle dimissioni ed in particolare le ragioni per cui non le è stato possibile mantenere quell'occupazione, malgrado il fatto che, dopo i primi tre mesi, era già stata concordata una riduzione del tempo di lavoro: " (...) Il presidente del TCA chiede all'assicurata per quale motivo non ha "tenuto duro" per i primi 3 mesi, già sapendo che comunque successivamente l'orario di lavoro si sarebbe ridotto all'80%. La ricorrente sottolinea che la tipologia di lavoro era tale per cui l'esame iniziava ma non si sapeva mai a che ora finiva. Molto dipende da quello che si trova. Per questa ragione l'orario di lavoro era in realtà più lungo ed irregolare di quello che sembra e oltretutto senza pausa. L'assicurata sottolinea che comunque il motivo per cui ha dimissionato è che al momento in cui ha stipulato il contratto non si attendeva un aggravamento della situazione della figlia, come invece è avvenuto. La ricorrente precisa che la figlia frequenta la quarta media a _____ e che dall'età di 3 anni è seguita da una psicologa. La situazione si è aggravata visto che ero assente tutta la giornata ed oltretutto non ero immediatamente reperibile. Finita la scuola tornava a casa e vi rimaneva da sola. Abbiamo appena traslocato a _____ per cui non abbiamo conoscenze. Ad esempio la ragazza soffre molto per l'abbandono del padre, sin dalle elementari è stata vittima di episodi di bullismo, al punto tale da dover rimanere a casa da scuola per diversi mesi (all'epoca delle elementari) e alle medie ha iniziato a volte a non andare a scuola (ad esempio me la sono trovata un giorno a _____ e stava venendo a _____ dove sapeva che lavoravo). Questa è stata la goccia che ha fatto traboccare il vaso. E' una ragazza che quando torna a casa da scuola ha bisogno della mia presenza. Quindi, al momento dell'inizio della mia attività, la sua situazione si è aggravata. Il presidente del TCA chiede all'assicurata come riusciva a gestire la situazione negli anni precedenti il 2009 quando era impegnata a tempo pieno e la ragazza era più piccola. L'assicurata risponde che a quel momento abitavano a _____ dove aveva amici di vecchia data e quindi la figlia poteva andare dai vicini, vi era la mensa e il dopo-scuola. (...) L'assicurata sottolinea che la situazione di sua figlia è talmente poco grave che successivamente è stato proposto un collocamento presso l'Istituto _____, dopo che presso _____ non vi era posto. La ricorrente rileva da una parte che spera che esista una legge che tutela le madri sole che allevano dei figli fino a 15 anni e che d'altra parte ha subito trovato un impiego che avrebbe dovuto essere al 70% ma che è poi stato trasformato ad ore (presso _____ Assistenza anziani a _____) e che dal 1. luglio 2011 ha trovato lei un impiego all'80% presso l'Associazione _____, dove gli orari di lavoro sono perfettamente compatibili con le sue responsabilità di madre. Riesce a tornare a casa anche sul mezzogiorno. Alla fine dell'udienza il presidente del TCA chiede al sig. _____ se ha qualche motivo per dubitare delle affermazioni dell'assicurata. Egli risponde di no." (Doc. X) Chiamato ora a pronunciarsi questo Tribunale, alla luce di quanto appena esposto, ritiene che l'occupazione in questione non era conforme alla situazione

personale dell'assicurata (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. c LADI). Infatti a causa del tempo di lavoro (attività, almeno all'inizio, a tempo pieno quando la ricorrente aveva dichiarato una disponibilità al 90%), degli orari di lavoro irregolari e più lunghi di quanto pattuito (con a volte, anche l'impossibilità di essere raggiunta telefonicamente) e della distanza tra luogo di lavoro e luogo di domicilio (con utilizzo di mezzi pubblici di trasporto) tale attività non le permetteva di occuparsi convenientemente della figlia e di essere presente nella misura richiesta dalle condizioni di salute di quest'ultima. In tale contesto va sottolineato che si tratta di una famiglia monoparentale per cui tutte le responsabilità nei confronti di _____, che ha meno di 15 anni ricadono sull'assicurata (sul tema cfr. la citata sentenza TFA C 60/05 del 18 aprile 2006 e l'art. 36 cpv. 1 della legge sul lavoro secondo cui il datore di lavoro, determinando le ore del lavoro e del riposo, deve prestare particolare riguardo ai lavoratori con responsabilità familiari. Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure). D'altra parte, essendo da poco domiciliata a _____, la ricorrente non poteva affidare la figlia, al momento del rientro da scuola, a delle persone di fiducia come invece avveniva quando abitava a _____. In simili condizioni, a mente del TCA, nel caso concreto, non era ragionevolmente esigibile che RI 1 mantenesse il proprio impiego, neppure provvisoriamente. Di conseguenza la Cassa non poteva infliggerle una sanzione fondata sugli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. b OADI (cfr. la giurisprudenza federale riassunta al consid. 2. 5). La sospensione di 21 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione deve così essere annullata.

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