

TI_GERICHTE 38.2012.65 vom 4. September 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-09-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2012.65_d20120904

FR: TI_GERICHTE 38.2012.65 du 4 septembre 2012

IT: TI_GERICHTE 38.2012.65 del 4 settembre 2012

Regeste

Sosp.x essersi licenziato senza aver reperito previam. una nuova occup.e senza motivi che rendessero la prec.attiv.non+ragionevolm.esigibile.Del resto durante i contatti telef.con potenz.DL non gli è stato garantito un posto.Sanzione di 36gg confermata(quadro dirig.con buona retrib.,lunga esp.prof.)

Erwägungen

E. 30

luglio 2009; STF C 153/06 del 12 marzo 2007). Analogamente, l'Alta Corte ha già più volte affermato che un assicurato deve mantenere un posto di lavoro adeguato fino al reperimento di un nuovo impiego anche se non ama il tipo di attività che è chiamato a svolgere e non gradisce l'ambiente di lavoro (cfr. DLA 1986 N. 24: "Come un disoccupato non può rimandare l'accettazione di un lavoro ritenuto adeguato a norma del diritto sull'assicurazione contro la disoccupazione fin quando abbia trovato un'occupazione che gli sia gradita sotto tutti i punti di vista - DLA 1982 N. 5 - tanto meno può essere giustificato l'abbandono di un impiego adeguato per analoghi motivi soggettivi"). L'assicurato deve dunque mantenere provvisoriamente il proprio impiego anche se l'attività esercitata non corrisponde pienamente alle proprie aspettative ed ai suoi desideri (cfr. STF 8C_295/2009 del 15 settembre 2009). Nella già citata sentenza C 22/04 dell'8 ottobre 2004, l'Alta Corte si è così espressa a proposito dell'art. 44 lett. b OADI: " (...) Cette disposition réglementaire est compatible avec l'art. 20 let. c de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (ATF 124 V 234). Aux termes de l'art. 20 let. c de cette convention, les indemnités auxquelles une personne protégée aurait eu droit dans les éventualités de chômage complet ou partiel, ou de suspension du gain due à une suspension temporaire de travail sans cessation de la relation de travail, peuvent être refusées, supprimées, suspendues ou réduites dans une mesure prescrite lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a quitté volontairement son emploi sans motif légitime. Il découle de l'art. 16 al. 2 phrase introductive LACI qu'un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Ainsi, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI; SVR 1999 AIV n° 22 p. 53; DTA 1998 n° 9 consid. 2b p. 44). (...)" Va ancora precisato che la terza revisione della LADI del 22 marzo 2002, in vigore dal 1° luglio 2003, non ha modificato il principio di sanzionare gli assicurati che sono disoccupati per loro colpa, poiché, senza essersi preventivamente garantiti un'altra

occupazione, hanno disdetto il contratto di impiego, la cui continuazione era ancora ragionevolmente esigibile, di cui agli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e art. 44 cpv. 1 lett. b OADI (cfr. Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, FF N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2007). Pertanto resta valida la giurisprudenza elaborata al riguardo fino al 30 giugno 2003.

2.3. La seconda revisione della LADI del 23 giugno 1995 ha profondamente modificato la disposizione legale relativa all'occupazione adeguata (art 16 LADI). L'art 16 cpv. 1 LADI prevede così che "al fine di ridurre il pregiudizio l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione". L'art. 16 cpv. 2 LADI stabilisce poi che: " non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione un'occupazione che: a. non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro; b. non tiene convenientemente conto delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurato; c. non è conforme all'età, alla situazione personale o allo stato di salute dell'assicurato; d. compromette considerevolmente la rioccupazione dell'assicurato nella sua professione, sempre che una simile prospettiva sia realizzabile in tempi ragionevoli; e. è svolta in un'azienda in cui non si lavora normalmente a causa di un conflitto collettivo di lavoro; f. necessita di un tragitto di oltre due ore sia per recarsi sul posto di lavoro, sia per il rientro e che non offre la possibilità di un alloggio conveniente nel luogo di lavoro o che, in questo secondo caso, rende notevolmente difficile l'adempimento dell'obbligo di assistenza verso i familiari da parte dell'assicurato; g. implica da parte del lavoratore un tenersi costantemente a disposizione che supera l'ambito dell'occupazione garantita; h. è svolta in un'azienda che ha effettuato licenziamenti al fine di procedere a riassunzioni o a nuove assunzioni a condizioni di lavoro considerevolmente più sfavorevoli; i. procura all'assicurato un salario inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato, salvo che l'assicurato riceva prestazioni compensative giusta l'articolo 24 (guadagno intermedio); con il consenso della commissione tripartita, l'ufficio regionale di collocamento può eccezionalmente dichiarare adeguata un'occupazione la cui remunerazione è inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato." (Per un commento cfr.: Nussbaumer, *Arbeitslosenversicherung*, in: *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit*, cifra marginale 234-250, pag. 93-98; G. Gerhards, "Grundriss des neuen Arbeitslosenversicherungsrechts", Ed. Paul Haupt, Berna-Stoccarda-Vienna 1996, pag. 113-114, n° 92f; KIGA des Kantons Aargau, "Arbeitslosenversicherung", Aarau, 1996, pag. 25-27, vedi pure: DLA 2000 pag. 48; DTF 124 V 62 consid. 3b pag. 63 e DTF 122 V 41).

2.4. 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. STF 8C_219/2012 del 30 luglio 2012; DLA 1992 pag. 153; SVR 1999 ALV N° 22; STFA C 302/01 del 4 febbraio 2003; STFA C 275/03 del 3 febbraio 2004, consid. 4.2.4.). 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). (...)" In un'altra sentenza C 302/01 del 4 febbraio 2003 il TFA (dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale, TF) ha

rilevato: " (...) 2.2 Pour qu'on puisse admettre qu'avant la résiliation de son contrat de travail un assuré s'est, au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, «assuré d'obtenir un autre emploi», il faut que lui-même et le nouvel employeur aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat de travail au sens des art. 319 s. CO (DTA 1992 n° 17 p. 153 consid. 2a; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 696). Un contrat de travail - voire un précontrat - en la forme orale suffit donc (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n° 15 ad art. 30 LACI; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, thèse Zurich 1997, p. 115 s.). (...) " Decisivo è dunque il fatto che venga stipulato un contratto di lavoro, non necessariamente nella forma scritta (cfr. al riguardo anche la STFA C 197/03 dell'11 ottobre 2004). 2.5. Secondo l'art. 30 cpv. 3 LADI la durata della sospensione è determinata in base alla gravità della colpa e ammonta, per ogni motivo di sospensione a 60 giorni al massimo o, nel caso di cui al capoverso 1 lettera g, a 25 giorni. La sospensione del diritto a indennità va da 1 a 15 giorni in caso di colpa lieve, da 16 a 30 giorni in caso di colpa mediamente grave e da 31 a 60 in caso di colpa grave (cfr. art. 45 cpv. 2 OADI). La sua durata è 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 8C_219/2012 il Tribunale federale ha confermato la sanzione di 36 giorni inflitta ad un'assicurata, vice-direttrice e responsabile delle risorse umane, che ha lasciato il proprio posto di lavoro per partecipare alla fondazione di una nuova banca, progetto che non si è tuttavia concretizzato. 2.6. Nella presente fattispecie l'assicurato, nato nel 1963, ha lavorato dal 1° settembre 2005 presso la ditta _____, quale responsabile del settore specialistico (cfr. Doc. 16). Il 15 dicembre 2011 egli ha disdetto il contratto di lavoro per il 30 giugno 2012, con la seguente motivazione: " (...) È mia intenzione ridurre l'attività lavorativa e intraprendere nuove sfide. Ringrazio della fiducia accordata e la possibilità di crescita che mi avete concesso in questi anni." (Doc. C)

Al momento dello scioglimento del contratto di lavoro egli non aveva già una nuova occupazione. In simili condizioni, secondo questo Tribunale, a ragione la Cassa l'ha sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base degli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. b OADI, visto che non vi sono motivi tali da fare ritenere che la prosecuzione del vecchio rapporto di lavoro non fosse più ragionevolmente esigibile (cfr. consid. 2.3). A proposito dei contatti telefonici che RI 1 ha avuto con una responsabile _____ in Ticino prima di dare le dimissioni, il TCA constata che, in quell'occasione, all'assicurato non è stato garantito un nuovo impiego ai sensi della costante giurisprudenza federale (cfr. consid. 2.4), ma è stato semplicemente detto che, nella primavera del 2012, sarebbe uscito un concorso per un posto di lavoro corrispondente al suo profilo e alla sua esperienza professionale e che in Ticino i candidati con le conoscenze richieste non erano numerosi. Al ricorrente è dunque stato solo garantito che sarebbe uscito un concorso nei mesi successivi, ciò che è realmente avvenuto (cfr. Doc. D e in particolare la lettera di candidatura del 10 maggio 2012). In definitiva è poi stato assunto un altro concorrente di lingua madre tedesca (cfr. consid. 1.2). Secondo questo Tribunale, allorché ha disdetto il precedente rapporto di lavoro, RI 1 aveva dunque soltanto la speranza o l'aspettativa di ottenere un nuovo impiego, ma non ne aveva la certezza. Del resto non era difficile ipotizzare una partecipazione al citato concorso di più candidati provenienti da tutta la Svizzera vista la situazione economica difficile che stiamo vivendo. L'assicurato avrebbe pertanto dovuto mantenere il precedente impiego fino all'eventuale effettiva assunzione da parte delle _____ e dimissionare soltanto successivamente. Il TCA constata peraltro che l'assicurato ha motivato lo scioglimento del rapporto di lavoro con l'intenzione di ridurre l'attività lavorativa. L'amministrazione ha inflitto all'assicurato 36 giorni di sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione. In caso di abbandono di un impiego, di regola, la durata della sanzione è di almeno 31 giorni (cfr. consid. 2.5). Vista la funzione di quadro dirigente, con una buona retribuzione (cfr. Doc. V: fr. 120'051.15 negli ultimi 12 mesi) e la lunga esperienza professionale nel settore specifico che avrebbe dovuto imporre all'assicurato una particolare prudenza prima di abbandonare il proprio impiego (cfr. STF 8C_219/2012 del 30 luglio 2012 riassunta al consid. 2.5) e tenuto conto del margine di apprezzamento dall'amministrazione, che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi (cfr. 137 V 75; STFA C 221/2002 del 4 agosto 2003), anche l'entità della sanzione si rivela proporzionata. La decisione su opposizione del 20 settembre 2012 deve pertanto essere confermata.