

## **TI\_GERICHTE 38.2013.32 vom 12. August 2013**

TI Tribunale d'appello, 2013-08-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2013.32](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2013.32)

FR: TI\_GERICHTE 38.2013.32 du 12 août 2013

IT: TI\_GERICHTE 38.2013.32 del 12 agosto 2013

### **Regeste**

Con dec.su opp.ridotto da 21 a 13gg sosp.per aver fornito a DL motivo di disdetta (durante periodo di prova).Cassa stessa indicato che DL ha fatto affermazioni vaghe circa mancanza di rispetto da parte dell'ass.assunta per lavori domestici. Rinvio atti alla Cassa per ulteriori accertamenti

### **Volltext**

Tessin Tribunale cantonale delle assicurazioni 12.08.2013 38.2013.32 Tessin Tribunale cantonale delle assicurazioni 12.08.2013 38.2013.32 Ticino Tribunale cantonale delle assicurazioni 12.08.2013 38.2013.32

Con dec.su opp.ridotto da 21 a 13gg sosp.per aver fornito a DL motivo di disdetta (durante periodo di prova).Cassa stessa indicato che DL ha fatto affermazioni vaghe circa mancanza di rispetto da parte dell'ass.assunta per lavori domestici. Rinvio atti alla Cassa per ulteriori accertamenti

Raccomandata Incarto n. 38.2013.32 DC /gm Lugano 12 agosto 2013 In nome della Repubblica e Cantone Ticino Il presidente del Tribunale cantonale delle assicurazioni Giudice Daniele Cattaneo statuendo sul ricorso del 3 maggio 2013 di RI 1 rappr. da: RA 1 contro la decisione su opposizione del 5 aprile 2013 emanata da CO 1 in materia di assicurazione contro la disoccupazione ritenuto, in fatto 1.1. Con decisione su opposizione del 5 aprile 2013 la CO 1 (in seguito: la Cassa) ha parzialmente accolto un'opposizione dell'assicurata ed ha ridotto da 21 a 13 giorni di sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione la sanzione inflitta a RI 1 il 25 gennaio 2013, argomentando: " (...) Il datore di lavoro, con lettera dell'11 gennaio 2013, ha indicato quali sono stati i motivi che hanno indotto lo scioglimento del rapporto di lavoro: "... in riferimento alla sua richiesta posso affermare che RI 1 ha un carattere abbastanza spigoloso, anche se apparentemente gentile. Difficilmente accetta un'osservazione. La sua autostima è molto alta ed il rapporto tra di noi è stato spesso conflittuale. Quando mi ha palesemente mancato di rispetto in alcune occasioni recenti, non ho più ritenuto opportuna la continuazione del rapporto. Del resto anche durante il momento del licenziamento ha purtroppo esibito un comportamento spiacevole ed inaccettabile per un datore di lavoro..." In effetti il datore di lavoro, soprattutto in merito alla mancanza di rispetto, fa affermazioni vaghe senza indicare degli episodi specifici o fornire testimonianze. Per contro lei ha più volte sostenuto di non aver percepito il salario tempestivamente: "... Passa il mese di novembre e il 05.12.12 mi accorgo che non ho l'entrate per pagare i miei debiti. Di seguito, verbalmente prego gentilmente la signora \_\_\_\_\_ di pagarmi in futuro il salario entro la fine del mese ... Venerdì 28.12.12 dopo lavoro, entro a fare la mia spesa per weekend e feste. Alla cassa mi accorgo che sul mio conto non ci sono soldi da pagare ... Non ho verificato prima, perché mi sono fidata delle sue parole. E poi è lei che parla di FIDUCIA. Arrivata a casa le mando

un sms e chiedo gentilmente perché non mi ha pagato ancora il salario e mi ha lasciato senza soldi per le feste ... Ha risposto secco che il versamento è stato confermato con il 28.12.12. Però io l'ho ricevuto solo il 31.12.12 ... Sempre via sms, li ho chiesto ancora una volta di pagarmi entro la fine del mese per il prossimo futuro. Non mi ha risposto. Quando sono entrata lunedì 31.12.12 mi aspettava con la lettera di licenziamento e preparata anche con 2 testimoni..." Conformemente all'art. 323 del Codice delle Obligazioni il pagamento del salario, se non convenuto diversamente, è pagato al lavoratore alla fine di ogni mese. In base all'estratto conto fornito da lei in sede di opposizione si rileva che, tranne il mese di novembre 2012 (valuta versamento del salario 06.12.2012), per i restanti mesi il datore di lavoro ha ottemperato le disposizioni legali versando il salario entro la fine del mese. A mente della cassa lei, con il suo comportamento ha fornito un motivo di disdetta al datore di lavoro, come già citato non è necessario vi siano delle inadempienze a livello professionale. Una sospensione può tuttavia essere pronunciata unicamente se il comportamento in questione è chiaramente comprovato e se vi è dolo perlomeno eventuale. (...)" (Doc. A)

1.2. Contro questa decisione l'assicurata ha fatto inoltrare un tempestivo ricorso al TCA nel quale la sua patrocinatrice rileva in particolare: "(...) 2. La signora RI 1 ha sottoscritto un contratto di lavoro come collaboratrice domestica in data 1.10.2012 con la Sra.

\_\_\_\_\_. Dalle dichiarazioni della Sra. RI 1 la personalità difficile della sua datrice di lavoro così come le sue pretese professionali esulanti da quanto definito contrattualmente, hanno rapidamente reso difficile il rapporto professionale. Ciò malgrado, alla Sra. RI 1 non è stato rimproverato nessun mancamento d'ordine professionale, essendosi quest'ultima sempre piegata di buon grado alle richieste incensate e, peggio, sovente umilianti, della sua datrice di lavoro. Questo, proprio per la sua consapevolezza dell'importanza di mantenere in essere il rapporto di lavoro. 3. In sole due occasioni la ricorrente ha constatato che la sua datrice di lavoro si è risentita nei suoi confronti, in un primo momento, quando alla richiesta della sua datrice di lavoro di trattare/lucidare un pavimento in legno pregiato, la ricorrente ha espresso la sua preoccupazione visto il rischio importante di provocare un danno, considerando quest'ultima di non avere ne le necessarie competenze ne i macchinari adeguati per eseguire il compito in questione. Si noti come a questo proposito la datrice di lavoro avrebbe in un primo tempo richiesto un preventivo presso una ditta specializzata in questo tipo d'interventi per poi rinunciarvi esigendo che il lavoro fosse eseguito dalla ricorrente. In un secondo momento, quando proprio durante il periodo delle festività natalizie, e dopo che la datrice di lavoro le aveva espressamente e, di sua propria iniziativa, "promesso" che avrebbe potuto contare sul suo salario per il 23 del corrente mese, la ricorrente si è invece trovata alla cassa del supermercato alla vigilia di Natale senza avere di che pagare la spesa visto che il versamento in realtà non era stato fatto. La lavoratrice si è dunque permessa di esprimere le sue difficoltà alla datrice di lavoro ricordandole altresì quali fossero gli obblighi nei suoi confronti a proposito del pagamento del salario (arrivo inizio dicembre per novembre e inizio gennaio per dicembre). 4. Durante tutto il periodo in cui è durato il rapporto di lavoro così come in queste due precise occasioni, la ricorrente nega essere stata scortese o inadeguata nell'esprimere le sue legittime preoccupazioni/richieste. 5. L'atteggiamento sprezzante della datrice di lavoro, le sue richieste spesso e volentieri esultanti dal mansionario della lavoratrice (lavori di giardinaggio, restauro pavimenti, ecc.), il pagamento tardivo del salario, così come la violazione degli obblighi contrattuali e legali (lavoro domenicale non retribuito) vanno invece oltremodo condannati. 6. La ricorrente ha da subito contestato i motivi del licenziamento evocati nella lettera di disdetta, ossia la "venuta meno la fiducia nei suoi

confronti”, rifiutando di firmare la lettera in questione. Nei confronti della Cassa ha spiegato in maniera dettagliata e credibile come si è svolto il suo rapporto di lavoro e di come dopo aver fatto valere i suoi diritti si è vista notificare il suo licenziamento. 7. Da parte della datrice di lavoro, invece, non è stata presentata la benché minima prova che la ricorrente abbia avuto gli atteggiamenti rimproverati, essa ha vagamente accennato a delle questioni di personalità e di mancanza di rispetto... senza peraltro precisare in quali occasioni la Sra. RI 1 avrebbe tenuto un comportamento scorretto nei suoi confronti. Ci chiediamo pertanto se la semplice affermazione della datrice di lavoro che la dipendente le abbia mancato di rispetto sia sufficiente ad attribuire una qualsivoglia responsabilità della lavoratrice nella fine del rapporto di lavoro. La Cassa, sulla base delle dichiarazioni della datrice di lavoro, ha ritenuto di avere sufficienti elementi per poter attribuire una responsabilità della lavoratrice, senza ritenere di dover approfondire oltre i fatti. 8. Alla luce di quanto precede, appare chiaramente come le dichiarazioni della datrice di lavoro siano unicamente rivelatrici di un problema d'ordine caratteriale e come la Cassa abbia fallito nel suo compito d'indagare adeguatamente sul ben fondato di queste dichiarazioni, non pretendendo altre prove, dettagli o dichiarazioni di terzi a sostegno delle stesse. L'essersi accontentati di “due righe” vaghe, che lette alla luce delle dichiarazioni della lavoratrice appaiono poco credibili, non può essere sufficiente a fondare una penalità seppur “ridotta” a 13 indennità. (...)” (Doc. I) 1.3. Nella sua risposta del 24 maggio 2013 la Cassa propone di respingere il ricorso (Doc. III). Il 13 marzo 2012 la patrocinatrice dell'assicurata ha inviato un ulteriore scritto al TCA (Doc. V). L'11 giugno 2013 la Cassa ha rinunciato a formulare osservazioni (cfr. Doc. VII in diritto In ordine 2.1. La presente vertenza non pone questioni giuridiche di principio e non è di rilevante importanza (ad esempio per la difficoltà dell'istruttoria o della valutazione delle prove). Il TCA può dunque decidere nella composizione di un Giudice unico ai sensi dell'articolo 49 cpv. 2 della Legge sull'organizzazione giudiziaria (cfr. STF 8C\_452/2011 del 12 marzo 2012; STF 8C\_855/2010 dell'11 luglio 2011; STF 9C\_211/2010 del 18 febbraio 2011; STF 9C\_792/2007 del 7 novembre 2008; STF H 180/06 e H 183/06 del 21 dicembre 2007; STFA I 707/00 del 21 luglio 2003; STFA H 335/00 del 18 febbraio 2002; STFA H 212/00 del 4 febbraio 2002; STFA H 220/00 del 29 gennaio 2002; STFA U 347/98 del 10 ottobre 2001, pubblicata in RDAT I-2002 pag. 190 seg.; STFA H 304/99 del 22 dicembre 2000; STFA I 623/98 del 26 ottobre 1999). Nel merito 2.2. Secondo l'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se è disoccupato per propria colpa. In questa evenienza competenti ad emettere una decisione di sospensione sono le casse di disoccupazione (cfr. art. 30 cpv. 2 LADI). La disoccupazione è ad esempio imputabile all'assicurato che, con il suo comportamento, in particolare violando gli obblighi contrattuali di lavoro, ha fornito al proprio datore di lavoro un motivo di disdetta del rapporto di lavoro (cfr. art. 44 cpv. 1 lett. a OADI). Secondo giurisprudenza, un assicurato è da considerarsi disoccupato per colpa propria ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI se l'insorgenza della disoccupazione non è ascrivibile a fattori oggettivi bensì trova origine in un comportamento evitabile dell'interessato, per il quale l'assicurazione contro la disoccupazione non si assume la responsabilità (DLA 1998 no. 9 pag. 44 consid. 2b; STFA C 221/02 del 4 agosto 2003, consid. 2.3). La sospensione del diritto alle indennità di disoccupazione per colpa propria dell'assicurato non presuppone uno scioglimento del rapporto di lavoro per cause gravi ai sensi dell'art. 337 e 346 cpv. 2 CO, essendo sufficiente che il comportamento generale o il carattere dell'interessato abbia dato luogo alla disdetta (STF C 143/06 del 3 ottobre 2007, STF C 254/06 del 26 novembre 2007). Neppure è

necessario che vi siano delle inadempienze a livello professionale (DTF 112 V 242 consid. 1 pag. 245). Una sospensione può tuttavia essere pronunciata unicamente se il comportamento in questione è chiaramente comprovato (v. ancora DTF 112 V 242 consid. 1 pag. 245) e, secondo l'art. 20 lett. b e c della Convenzione n. 168 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) concernente la promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione del 21 giugno 1988, se vi è dolo perlomeno eventuale (DTF 124 V 234 consid. 3b p. 236; STFA C 53/00 del 17 ottobre 2000; Th. Nussbaumer, "Arbeitslosenversicherung", in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 2ed., Basilea 2007, p. 2426-2427 cifre marg. 830-831). La terza revisione della LADI, accettata dal popolo il 24 novembre 2002 ed entrata in vigore il 1° luglio 2003, non ha modificato il principio secondo cui devono essere sanzionati gli assicurati che sono disoccupati per loro colpa, avendo dato al datore di lavoro motivo di disdire il rapporto di impiego di cui agli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e art. 44 cpv. 1 lett. a 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).

2.3. La costante giurisprudenza del TFA ha stabilito che, ove occorre esaminare se il lavoratore ha con il suo comportamento, segnatamente mediante violazione dei suoi obblighi contrattuali, fornito al datore di lavoro un motivo di licenziamento, la sospensione del diritto alle indennità potrà essere decisa solo se sarà 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 contestata dell'assicurato e non confermata da altre prove (ad es. deposizioni testimoniali) o indizi in grado di convincere l'amministrazione o il giudice (cfr. STFA C 120/03 del 13 novembre 2003, consid. 2.2; STFA C 281/02 del 24 settembre 2003, , consid. 1.2; DLA 1999 N. 8, consid. 7b, pag. 39; DLA 1995 N. 18, consid. 1, pag. 108; DTF 112 V 242, consid. 1, pag. 245 e i rinvii ivi menzionati).

2.4. 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 e DLA 2000 N. 9, consid. 1, pag. 47-48), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 125 V 193, consid. 4b, pag. 197; DTF 123 V 150; sentenza del Tribunale federale delle assicurazioni C 278/01 del 17 marzo 2003, consid. 1.3). 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. Per costante giurisprudenza, in caso di ricorso contro una decisione di sospensione, i Tribunali non possono sostituire il proprio apprezzamento con quello dell'amministrazione a meno che esistano fondati motivi (" ohne triftigen Grund ", DTF 126 V 81 consid. 6; DTF 123 V 152 consid. 2; STFA C 38/03 del 6 maggio 2003; STFA C 207/05 del 31 ottobre 2006).

2.5. Nella presente fattispecie RI 1 è entrata alle dipendenze della signora \_\_\_\_\_ per svolgere "lavori domestici" presso il suo appartamento di \_\_\_\_\_, a partire dal 1° ottobre 2012, in ragione di 12 ore settimanali. Il periodo di prova era di 3 mesi. Il salario è stato fissato in 25 franchi orari, tredicesima

inclusa (cfr. doc. 5). Il 31 dicembre 2012 l'assicurata è stata licenziata con la seguente motivazione: " In data odierna nell'ambito del suo periodo di prova, essendo venuta meno la fiducia nei suoi confronti, le comunico regolare disdetta del rapporto di lavoro sopra citato con un preavviso di 7 giorni. Si consideri svincolata ad ogni obbligo a partire da oggi stesso. I 7 giorni compenseranno le sue vacanze non ancora consumate. Le verrà accreditato a stretto giro il corrispettivo di preavviso direttamente sul suo conto postale n° \_\_\_\_\_." (Doc.23) Invitata dalla Cassa ad illustrare dettagliatamente i motivi del licenziamento, la datrice di lavoro si è così espressa: " In riferimento alla sua richiesta posso affermare che RI 1 ha un carattere abbastanza spigoloso, anche se apparentemente gentile. Difficilmente accetta un'osservazione. La sua autostima è molto alta ed il rapporto tra noi è stato spesso conflittuale. Quando mi ha palesemente mancato di rispetto in alcune occasioni recenti, non ho più ritenuto opportuno la continuazione del rapporto. Del resto anche durante il momento del licenziamento ha purtroppo esibito un comportamento spiacevole ed inaccettabile per un datore di lavoro." (Doc.32) La ricorrente ha invece sostenuto di essere stata licenziata in quanto non riusciva a soddisfare le esigenze molto alte della signora \_\_\_\_\_. (cfr. Doc. 30 e Doc. 34). Nella decisione iniziale la Cassa ha sanzionato l'assicurata in quanto essa è stata licenziata per le "pesanti accuse" mosse dalla datrice di lavoro "circa la mancanza di rispetto, ossia quel minimo di riguardo e considerazione che ogni persona deve avere nei confronti di un'altra" (doc.35). Nella decisione su opposizione la stessa amministrazione ha tuttavia affermato che il datore di lavoro " soprattutto in merito alla mancanza di rispetto, fa affermazioni vaghe senza indicare degli episodi specifici o fornire testimonianze " (cfr.cons. 1.1) Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA ricorda innanzitutto che, se è vero, che secondo la giurisprudenza federale per concludere ad una disoccupazione per colpa propria ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. a OADI non è necessario essere in presenza di un licenziamento per violazione degli obblighi contrattuali, ma basta che la rescissione del rapporto di lavoro sia stata provocata dal comportamento o dal carattere dell'assicurato (cfr. cons. 2.2) è altrettanto vero che la colpa dell'assicurato per la perdita del posto di lavoro deve essere nettamente provata (cfr. cons. 2.3). Ora, nel caso concreto, la Cassa non ha stabilito con precisione in che cosa consista la "mancanza di rispetto" invocata dalla datrice di lavoro . Prima di poter eventualmente concludere che realmente l'assicurata è colpevole della propria disoccupazione, la Cassa dovrà approfondire tale questione (cfr. STFA C 179/03 del 12 aprile 2005; STFA C 184/05 dell'11 ottobre 2005), sentendo personalmente la ricorrente e la datrice di lavoro. Al riguardo il TCA sottolinea che, in una sentenza 9C\_675/2009 del 28 maggio 2010, il Tribunale federale ha ricordato che l'accertamento dei fatti incombe in primo luogo all'amministrazione in forza dell'obbligo derivante dall'art. 43 LPGA, secondo il quale l'assicuratore esamina le domande, intraprende d'ufficio i necessari accertamenti e raccoglie le informazioni di cui ha bisogno (cfr. per analogia la sentenza 8C\_122/2008 del 10 marzo 2008 cons. 3). In conclusione la decisione su opposizione deve essere annullata e gli atti rinviati all'amministrazione per nuovi accertamenti. La Cassa dovrà dunque appurare se vi sono stati degli atteggiamenti sconvenienti da parte dell'assicurata o se invece quest'ultima si è limitata a segnalare alla datrice di lavoro l'incapacità a svolgere determinate mansioni che le sono state affidate (cfr. Doc. 34 e cons. 1.2.) o a fare valere i propri diritti (in particolare il versamento del salario al momento previsto dalla legge o concordato con la datrice di lavoro; sul tema cfr. DTF 112 V 212). Per questi motivi dichiara e pronuncia 1.- Il ricorso é accolto ai sensi dei considerandi e la decisione su opposizione del 5 aprile 2013 è annullata. 2.- Gli atti sono rinviati all'amministrazione per

nuovi accertamenti. 3.- Non si percepisce tassa di giustizia, mentre le spese sono poste a carico dello Stato. La CO 1 verserà alla parte ricorrente fr. 800.- (IVA inclusa) a titolo di ripetibili; 4.- Comunicazione agli interessati i quali possono impugnare il presente giudizio con ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna , entro 30 giorni dalla comunicazione. L'atto di ricorso, in 3 esemplari, deve indicare quale decisione è chiesta invece di quella impugnata, contenere una breve motivazione, e recare la firma del ricorrente o del suo rappresentante. Al ricorso dovrà essere allegata la decisione impugnata e la busta in cui il ricorrente l'ha ricevuta. Per il Tribunale cantonale delle assicurazioni Il presidente II  
segretario Daniele Cattaneo Fabio Zocchetti

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