

TI_GERICHTE 38.2014.8 vom 6. Juni 2014

TI Tribunale d'appello, 2014-06-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2014.8

FR: TI_GERICHTE 38.2014.8 du 6 juin 2014

IT: TI_GERICHTE 38.2014.8 del 6 giugno 2014

Regeste

Con dec.su opp.ridotto sops.da 21 a 11 gg x essere disocc.x propria colpa. Con suo comp.provocato colpevolm.licenz. Incont.negli ultimi anni avuto con DL regolari colloqui. TCA non ha ragioni x non ritenere credib.che ass.invitato a modificare comport.con collab.che si erano lamentati.Ric. respinto

Erwägungen

E. 30

agosto 2012 ha il seguente tenore: " Facciamo riferimento al colloquio personale del 30 agosto 2012 intercorso tra Lei, il signor _____ e il Signor _____. Con la presente rescindiamo il Suo rapporto di lavoro con la nostra azienda per il 31 dicembre 2012 rispettando il termine di disdetta di quattro mesi. Le abbiamo già esposto dettagliatamente a voce le nostre motivazioni. La Sua sospensione dal servizio avrà effetto immediato, a partire dal 31 agosto 2012. Le formalità d'uscita sono regolate in una conferma di sospensione dal servizio a parte. Personalmente siamo molto dispiaciuti della situazione, ma siamo convinti che si tratti della soluzione migliore per entrambe le parti." (Doc. 7) In uno scritto del 25 ottobre 2012 la ditta ha così illustrato al rappresentante dell'assicurato le ragioni della disdetta del rapporto di lavoro: " (...) Nel corso del colloquio di licenziamento del 30 agosto 2012 i nostri direttori _____ (CEO) e _____ (COO) hanno informato il Signor RI 1 sul motivo del licenziamento. A tale riguardo prendiamo posizione come segue: · La competenza di leadership non corrispondeva ai requisiti richiesti dal nostro family statement e di conseguenza neanche alla nostra cultura di leadership e dell'azienda. · Avevamo opinioni diverse per quanto riguarda lo sviluppo della Regione Ticino. Per i suddetti motivi purtroppo ci siamo visti costretti a rescindere il rapporto di lavoro con il Signor RI 1 entro il termine prescritto." (Doc. 16) Il 27 novembre 2012 la _____, in uno scritto sempre indirizzato al patrocinatore dell'assicurato ha ancora precisato: " (...) Negli ultimi anni abbiamo avuto diversi incontri con il Signor RI 1 per parlare del suo stile di gestione e della cultura aziendale della _____ nelle succursali. I suoi modi di fare e il suo comportamento nei confronti dei collaboratori erano irrispettosi e inaccettabili. I collaboratori si sono lamentati ripetutamente per i modi del Signor RI 1. Non potevamo più accettare il suo comportamento sociale, che negli ultimi mesi era peggiorato sempre di più. Così ci siamo visti costretti a rescindere il rapporto di lavoro con lui. La _____ non si è dimenticata che il Signor RI 1 è presidente della CPC (Commissione paritetica cantonale d'impresе di pulizia e facility services) è pure segretario della AIPCT. I compensi relativi di queste attività non ci sono mai stati detti, quindi non sappiamo i guadagni. Nonostante l'inabilità al lavoro per malattia, pratica queste attività professionali. Come già scritto nella nostra lettera del 6 novembre 2012, il Signor RI 1 è obbligato a informarci dei guadagni provenienti da altre fonti a partire del 1° settembre

2012 con una ricevuta (punto 2 della conferma di sospensione dal lavoro). Nonostante l'inabilità al lavoro per malattia, pratica queste attività professionali." (doc. 18) Il 18 ottobre 2013, nel corso della procedura di opposizione, la Cassa di disoccupazione ha posto alla ditta i seguenti quesiti: " (...) 1) Sono stati effettuati richiami inerenti le problematiche che avete indicato a motivazione della disdetta del rapporto di lavoro? 2) Quali "modi di fare" e quale comportamento nei confronti dei collaboratori sono stati effettuati dal Sig. RI 1 per essere considerati irrispettosi ed inaccettabili? 3) Vi sono richiami scritti da parte dei collaboratori che si sono lamentati per i modi utilizzati dal Sig. RI 1?" (Doc. 24) Il 25 ottobre 2013 la ditta ha così risposto: " (...) · Negli ultimi anni abbiamo avuto diversi incontri/colloqui con il Signor RI 1 per parlare del suo stile di gestione e della cultura aziendale della _____ nelle succursali. I suoi modi di fare e il suo comportamento nei confronti dei collaboratori erano irrispettosi e inaccettabili. Il signor RI 1 conosceva le problematiche anche se non sono stati fatti dei richiami per iscritto. · Quando il Signor RI 1 faceva un ragionamento, i collaboratori non potevano dire nulla. Ciò che lui diceva era così e basta, nessuno lo poteva contraddire. Non lasciava mai parlare i collaboratori fino alla fine quando il Signor RI 1 chiedeva qualcosa. Ci fu una dittatura in succursale e questo non è definitivamente la cultura e la filosofia della _____. Per piccolezze il Signor RI 1 si metteva sempre a urlare e diceva che nessuno in succursale capiva qualcosa. Dato che il Signor RI 1 scoppiava sempre per ogni piccolezza, i collaboratori avevano paura di fare degli sbagli. Così i collaboratori in succursale erano sempre costantemente sotto pressione di non sbagliare, avevano paura. Non perdeva mai l'occasione di dire alla sua segretaria: "Io non ti volevo assumere, io volevo assumere qualcun altro". Certe attestazioni non si fanno, fanno male e sono demotivanti. · I collaboratori si sono lamentati ripetutamente oralmente alla centrale a _____ riguardo gli atteggiamenti in generale e quelli di fronte ai dipendenti. Non potevamo più accettare il suo comportamento sociale, che negli ultimi mesi era peggiorato sempre di più. Così ci siamo visti costretti a rescindere il rapporto di lavoro con lui." (Doc. 25) Al riguardo il rappresentante dell'assicurato il 4 novembre 2013 si è così espresso: " (...) Con espresso riferimento allo scritto del 25 ottobre 2013 di _____, si deve ritenere per espressa dichiarazione del già datore di lavoro che: - il datore di lavoro non ha mai richiamato per iscritto il dipendente mio assistito sulle presunte – e del resto contestate – "problematiche" asserite a pretesa motivazione del licenziamento; - i presunti e del resto contestati "modi di fare" tanto sbandierati dal datore di lavoro si limitano ad una presunta lamentela della già segretaria del mio mandante del resto, sembrerebbe, solo verbale ed in un'unica occasione; - nessuno dei collaboratori di _____ in Svizzera che sono oltre 5'000 si è mai lamentato per iscritto dei presunti "modi di fare" del sig. RI 1. Non si dimentichi infatti che il mio mandante ha lavorato per oltre 10 anni a favore di _____ ed è stato attivo in tutta la Svizzera con mansioni dirigenziali. Per quanto concerne poi il comportamento personale del sig. RI 1, non si dimentichi che il datore di lavoro stesso già ha formalmente attestato che "... il comportamento del Signor RI 1 nei confronti dei superiori, clienti e collaboratori è stato corretto e nel complesso corrispondeva alle nostre aspettative ". Orbene, nella presente chiara ed intelligibile fattispecie, sono solo due gli aspetti che ancor oggi sono rimasti inspiegati. Il primo è relativo al quesito a sapere come possa mai giustificare il datore di lavoro il contenuto dello scritto 25.10.2013 alla luce della più che decennale collaborazione avuta con il sig. RI 1, nonché dell'assenza di qualsivoglia elemento concreto e formale a supporto di quanto preteso che, del resto, è in perfetto contrasto con quanto attestato dal datore di lavoro medesimo nell'attestato di fine lavoro. Il secondo quesito è invece quello a

sapere come mai, nella decisione qui querelata, il sig. _____ ha acriticamente ed ipso facto sposato la tesi del datore di lavoro, in presenza di fatti e documenti (assenza di qualsivoglia critica al lavoratore dopo 10 anni di collaborazione ed attestato di fine lavoro ineccepibile) attestanti il perfetto contrario di quanto giudicato. Tanto premesso, si chiede nuovamente che la decisione 4 settembre 2013 a carico del signor RI 1 sia immediatamente revocata con riconoscimento di congrua indennità a titolo di ripetibili." (Doc. 27) A seguito degli accertamenti effettuati durante la procedura di opposizione la Cassa ha ridotto da 21 a 11 giorni la sanzione inflitta all'assicurato, in considerazione in particolare del fatto che quest'ultimo, prima del licenziamento, non aveva inviato degli ammonimenti per iscritto al ricorrente. Chiamato ora a pronunciarsi il TCA non può che approvare l'operato dell'amministrazione. Dagli atti dell'incarto emerge infatti, da una parte, che negli ultimi anni, prima del licenziamento RI 1 ha avuto regolari colloqui con i responsabili della ditta e che questa circostanza non è contestata dal ricorrente. D'altra parte, non vi è ragione per non ritenere credibili, le affermazioni del datore di lavoro che ha sottolineato di avere invitato l'assicurato a modificare il proprio comportamento nei confronti dei suoi collaboratori che si erano ripetutamente lamentati oralmente presso la centrale di _____. A nulla di diverso può portare la formulazione dell'Attestato di lavoro (cfr. doc. E), vista anche l'indicazione secondo cui il comportamento dell'assicurato "è stato corretto e nel complesso corrispondeva alle nostre aspettative (cfr. doc. E). D'altra parte non risultano dall'incarto motivazioni di carattere economico, come sostenuto nel ricorso, alla base del licenziamento (cfr. consid. 1.2). I responsabili della ditta hanno peraltro espresso il loro rammarico per avere dovuto prendere questa decisione nei confronti di un collaboratore di lunga data in un ruolo dirigenziale. Alla luce di questi elementi, il TCA ritiene che l'assicurato, con il proprio comportamento ha provocato colpevolmente la propria disoccupazione (cfr. consid. 2.1 e, in particolare la DLA 2012 Nr. 3 pag. 294 nella quale il Tribunale federale ha ricordato che basta il dolo eventuale). Di conseguenza, richiamata la severa giurisprudenza federale al riguardo che non esige, per sospendere un assicurato dal diritto all'indennità di disoccupazione, che il licenziamento sia stato deciso per una violazione degli obblighi contrattuali (cfr. consid. 2.1 e STF 8C_606/2010 del 20 agosto 2010), il ricorrente deve essere sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. a OADI (DLA 2012 Nr. 13 pag. 294; STF 8C_829/2009 del 17 dicembre 2009). Anche l'entità della sanzione (11 giorni di sospensione) si rivela proporzionata alla gravità della colpa. In tale contesto si ricorda peraltro che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. DTF 137 V 75; STFA C221/2002 del 4 agosto 2003; STCA 38.2011.84 del 6 febbraio 2012). Per i motivi appena esposti la decisione su opposizione del 20 dicembre 2013 deve pertanto essere confermata.

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