

TI_GERICHTE 38.2017.31 vom 27. Juli 2017

TI Tribunale d'appello, 2017-07-27, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2017.31

FR: TI_GERICHTE 38.2017.31 du 27 juillet 2017

IT: TI_GERICHTE 38.2017.31 del 27 luglio 2017

Erwägungen

E. 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. 2.4. Nella presente fattispecie l'assicurato ha lavorato quale operaio generico presso la ditta _____ dal 1° febbraio al 30 novembre 2016. Egli è stato licenziato il 21 ottobre 2016 con la motivazione di mancanza di lavoro (cfr. doc. 38 e doc. 39). A seguito della conclusione della vertenza con l'UMA da cui è emersa una diversa motivazione per il licenziamento (cfr. consid. 1.1), la Cassa il 10 gennaio 2017 ha chiesto all'ex datore di lavoro di indicare i motivi della disdetta del rapporto di lavoro (cfr. doc. 42). L'azienda ha così risposto il 16 gennaio 2017: " Abbiamo assunto il signor RI 1 con le migliori intenzioni ma la nostra buona fede non è stata ripagata poiché da subito il dipendente ha mostrato il suo comportamento scortese nei confronti dei suoi colleghi ma anche con gli artigiani e impiegati di altre ditte che lavoravano nei nostri cantieri. Abbiamo richiamato il signor RI 1 diverse volte oralmente ma dopo non aver constatato nessun tipo di miglioramento, abbiamo preferito avvisare ancora ma in questo caso in forma scritta, facendo firmare il documento anche dal nostro dipendente. Nonostante il nostro richiamo, la situazione è rimasta la stessa e ci siamo trovati costretti a interrompere il rapporto di lavoro. A testimonianza di quanto esposto alleghiamo la nostra lettera di richiamo al signor RI 1 da lui firmata." L'ammonizione del 22 agosto 2016, firmato pure dall'assicurato, ha il seguente tenore: " Siamo a conoscenza, che sul cantiere ci sono sempre discussioni con altri operai a causa del suo carattere. Per questo motivo, malgrado sia un buon lavoratore, se la situazione non migliorerà, siamo costretti nostro malgrado, ad interrompere il nostro rapporto di lavoro immediatamente o alla fine del periodo di introduzione (API). Speriamo vivamente che la situazione migliori e che si possa tornare ad un'ambiente lavorativo sereno e collegiale, evitando in questo modo drastiche decisioni " (Doc. 44) Il 18 gennaio 2017 l'assicurato ha formulato le seguenti osservazioni: " (...) Come potete vedere nella lettera di disdetta, la motivazione per cui sono stato licenziato è per motivi di "..., causa mancanza di lavoro, ..." e non per motivi caratteriali. In oltre, al termine del rapporto di lavoro, mi è stato comunicato che qualora durante i primi mesi dell'anno nuovo il lavoro fosse aumentato, mi avrebbero ripreso a lavorare per loro. Nel momento che mi è stata consegnata la disdetta del rapporto di lavoro, la ditta mi ha chiesto se fossi stato disponibile, a partire da marzo 2017, a tornare a lavorare per loro. La lettera che mi firmata nel mese di agosto dove viene detto che ci sono problemi comportamentali, non viene però confermata dal fatto che dal momento che è stata fatta quella lettera fino al termine del contratto di lavoro, il mio impiego è stato chiesto sempre e solo nello stesso cantiere e per di più con lo stesso capo cantiere e lo stesso collega. Se il problema fosse stato quello da loro

comunicato, mi avrebbero cambiato cantiere e colleghi di lavoro.” (Doc. 47) Nella decisione del 23 gennaio 2017 figura in particolare il motivo per cui la ditta ha modificato la ragione del licenziamento: " (...) sulla lettera di disdetta, abbiamo giustificato l'interruzione del rapporto di lavoro con la mancanza di lavoro per non influire negativamente sul futuro del dipendente. Questa nostra scelta è stata accolta dall'Ufficio del lavoro. (...)” (Doc. 48) In effetti il 18 gennaio 2017 la Cassa aveva chiesto al datore di lavoro di precisare quanto segue: " (...) Nell'ammonimento del 22 agosto 2016, consegnato al Signor RI 1 si afferma che "... sul cantiere ci sono sempre discussioni con altri operai a causa del suo carattere. Per questo motivo, malgrado sia un buon lavoratore, se la situazione non migliorerà, siamo costretti nostro malgrado, ad interrompere il nostro rapporto di lavoro immediatamente o alla fine del periodo di introduzione (API).” . Vi chiediamo cortesemente di indicare se il comportamento dell'assicurato in oggetto a seguito dell'ammonimento è migliorato, e soprattutto perché nella lettera di disdetta del 21 ottobre 2016 il motivo dello scioglimento del rapporto del lavoro è legata a "... causa mancanza di lavoro” . Inoltre vi chiediamo cortesemente, di voler indicare se “ _____”, attualmente è attiva in un cantiere e quanti operai impiega la società in questo momento. Tale nostra richiesta viene effettuata per permetterci di stabilire l'eventuale sospensione dal diritto all'indennità (Art. 30 LADI e 44 OADI) di disoccupazione del nostro assicurato citato.” (Doc. IX1) La ditta ha così risposto il 19 gennaio 2017: " (...) Dopo il nostro ammonimento il comportamento del nostro dipendente non è assolutamente migliorato, addirittura i suoi colleghi erano arrivati al punto di non voler più lavorare con lui. Sulla lettera di disdetta, abbiamo giustificato l'interruzione del rapporto con la mancanza di lavoro per non influire negativamente sul futuro del dipendente. Questa nostra scelta è stata spiegata e accolta dall'Ufficio del lavoro. Per ultimo, la nostra impresa è attualmente attiva su più cantieri in cui lavorano 7 dipendenti.” (Doc. IX2) Il 23 febbraio 2017 la Cassa ha ancora interpellato l'impresa di costruzioni _____ ponendole i seguenti quesiti: " (...) 1) Per quale motivo avete compilato il formulario “attestato del datore di lavoro” confermando che il motivo della disdetta fosse la mancanza di lavoro ed, in seguito, dopo la decisione dell'UMA, avete comunicato che il motivo era dovuto a comportamenti scortesi da parte dell'assicurato? 2) Dopo il 22 agosto 2016, ammonito di nuovo l'assicurato? In caso affermativo indicare esattamente gli episodi e se vi fossero testimoni durante questi presunti successivi ammonimenti. 3) Per quale motivo, avete comunicato al nostro assicurato di volerlo riassumere a partire dal mese di marzo 2017. Quali sono le vostre osservazioni in merito?” (Doc. 50) La ditta ha così risposto il 27 febbraio 2017: " (...) Sull'attestato del datore di lavoro, abbiamo giustificato l'interruzione del rapporto con la mancanza di lavoro per non influire negativamente sul futuro del dipendente. Lo stesso abbiamo fatto per la lettera di disdetta. Essendo questo un nostro errore (anche se fatto in buona fede) abbiamo dovuto chiarire questa nostra scelta all'Ufficio del lavoro, il quale ha accolto questa motivazione. Dopo il nostro ammonimento scritto il signor RI 1 non ha cambiato il suo modo di fare ed è stato più volte richiamato dal capo cantiere e dai suoi colleghi. Anche un dipendente della ditta Salvi SA ha potuto toccare con mano il comportamento negativo del dipendente. Lavorare con lui, era diventato per tutti i suoi colleghi e non solo, davvero impossibile oltre ad essere causa di tante discussioni contro produttori per il lavoro. A testimonianza di quanto scritto, potete inoltre rivolgervi all'impresa in cui il signor RI 1 lavorava prima di esser stato assunto nella nostra ditta. Non siamo assolutamente a conoscenza di aver proposto al signor RI 1 il ritorno nella nostra impresa. Questo inoltre ci sorprende perché, assumere del personale scortese e inadeguato non rientra nella filosofia della nostra

impresa.” (Doc. 51) 2.5. Chiamato ora a pronunciarsi il TCA ricorda innanzitutto che per costante giurisprudenza federale (cfr. consid. 2.1.), per infliggere una sanzione fondata sugli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. a OADI non è necessario che si sia in presenza di un licenziamento con effetto immediato giustificato. Basta invece che con il suo comportamento l’assicurato abbia indotto il datore di lavoro a disdire il contratto. Come giustamente sottolineato dalla Cassa (cfr. consid. 1.2.), è proprio ciò che è avvenuto nel caso concreto. L’assicurato avrebbe infatti dovuto modificare il proprio comportamento soprattutto dopo avere ricevuto un ammonimento scritto, nel quale era chiaramente indicato che, sebbene fosse “un buon lavoratore”, in caso contrario sarebbe stato licenziato (al riguardo cfr. le osservazioni della Cassa al consid. 2.4. e la STF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017 consid. 5.2.). Il ricorrente ha dunque fornito consapevolmente al datore di lavoro un motivo di disdetta (cfr. STF 8C_582/2014 del 12 gennaio 2015 consid. 6.2 nella quale l’Alta Corte ha sottolineato la necessità di evitare le situazioni di conflitto anche verbali con i colleghi e di rivolgersi ai superiori; STF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017; STF 2C_286/2015 del 6 agosto 2015; STCA 38.2015.3 del 22 aprile 2015. Vedi pure STF 8C_22/2016 del 3 marzo 2016 sulla puntualità). In simili condizioni questo Tribunale ritiene pertanto che l’assicurato ha contribuito colpevolmente a causare la perdita della sua occupazione (cfr. in particolare DLA 2012 Nr. 13 pag. 294, nella quale il Tribunale federale ha ricordato che basta il dolo eventuale ; STF 8C_370/2014 dell’11 giugno 2015: “Sous l’angle du droit de l’assurance-chômage, l’intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l’acte fautif qui est en cause mais au fait d’être licencié: il y a chômage fautif si l’assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d’être licencié ou s’il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu’il accepte de courir ce risque (arrêt 8C_872/2011, précité, consid. 4; arrêt C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b)”). Di conseguenza l’assicurato 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 (13 giorni di sospensione) si rivela proporzionata alla gravità della colpa. Alla luce di tutto quanto esposto, la decisione su opposizione del 24 marzo 2017 deve, quindi, essere confermata.

E. 23

febbraio 2017 la Cassa ha ancora interpellato l’impresa di costruzioni _____ ponendole i seguenti quesiti:

Basta invece che con il suo comportamento l’assicurato abbia indotto il datore di lavoro a disdire il contratto. Come giustamente sottolineato dalla Cassa (cfr. consid. 1.2.), è proprio ciò che è avvenuto nel caso concreto. L’assicurato avrebbe infatti dovuto modificare il proprio comportamento soprattutto dopo avere ricevuto un ammonimento scritto, nel quale era chiaramente indicato che, sebbene fosse un buon lavoratore, in caso contrario sarebbe stato licenziato (al riguardo cfr. le osservazioni della Cassa al consid. 2.4. e la STF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017 consid. 5.2.).

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