

TI_GERICHTE 38.2018.43 vom 27. November 2017

TI Tribunale d'appello, 2017-11-27, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2018.43_d20171127

FR: TI_GERICHTE 38.2018.43 du 27 novembre 2017

IT: TI_GERICHTE 38.2018.43 del 27 novembre 2017

Regeste

Rettamente sospeso dal diritto alle indennità. Licenziato a causa del suo comportamento (atteggiamento verso superiori e colleghi) anche se professionalmente ottime capacità. Tuttavia, considerate tutte le circostanze (qualità lavoro; apprezz. positivo di alcune colleghe), riduz. sanzione da 45 a 20

Erwägungen

E. 2

Il signor RI 1 si è espresso a più riprese in toni denigratori e intolleranti nei confronti dei suoi colleghi (in particolare il signor _____, la signora _____ e la signora _____). Il suo atteggiamento nei loro confronti era spesso saccente, arrogante e non collaborativo. Egli mancava anche del dovuto rispetto nei confronti della sua diretta superiore signora _____ e non rispettava le direttive impartite dalla sottoscritta. Il comportamento del signor RI 1 pregiudicava il clima lavorativo.

E. 3

Le ripetute lamentele sono pervenute oralmente alla sottoscritta ed alla signora _____. In modo informale il signor RI 1 era già stato richiamato più volte prima dei colloqui menzionati alla risposta 1. (omissis)

E. 4

Vedi risposta 1.

E. 5

I colleghi diretti del signor RI 1 nel settore della vendita erano, oltre a quelli citati alla risposta 2, la signora _____ e la signora _____. Si precisa però che quest'ultime collaboratrici sono spesso distaccate fuori ufficio, lavorando anche da casa.

E. 6

Vedi risposta 1. (omissis). (...)” (Doc. I) Da tale scritto emerge comunque che i colleghi di lavoro con i quali l'assicurato ha avuto problemi sono la responsabile _____, la sua superiore diretta _____, capo vendite e le colleghe _____ e _____ e il collega _____. L'assicurato ha allegato al suo ricorso delle dichiarazioni, del dicembre 2016, di 4 colleghe (_____, _____, _____ e _____) che affermano di non avere mai avuto nessun problema con RI 1 (cfr. doc. O). Il 27 agosto 2018 la patrocinatrice del ricorrente ha inviato al TCA alcune e-mail che sono state prodotte dall'ex datore di lavoro nel contesto di una causa presso la Pretura di _____ e che sono quelle sui cui si è fondata la Cassa. Il primo messaggio del 5 marzo 2018 ore 17:49 di _____ a _____ ha il seguente tenore: " Als Verkaufsleiterin, somit

Mitverantwortliche für das Wohlergehen des Teams, kann ich aus folgenden Gründen, die Kündigung von Herrn RI 1 als fundiert und klar übereinstimmend bestätigen.

Unaufrichtiges Verhalten gegenüber Mitarbeiter im Team, die sich mit Beleidigungen auf einer privaten Ebene, rassistischen Aussagen und einer abwertenden, besserwisserischen, unschönen Art ausgewirkt haben. Herr RI 1 war kein loyaler Mitarbeiter, pflegte auch nicht den nötigen Respekt gegenüber den Vorgesetzten, und hat durchaus nicht zu einem harmonischen Arbeitsklima beigetragen.“ (Doc. S) La collega _____ il 2 marzo 2017 alle 15:24 ha invece scritto a _____: " Liebe _____ Betreffend unserem früheren "Kollegen" Herr RI 1 hatte ich viele schlaflose Nächte mit Magenkrämpfen und Essstörungen, so dass ich mich in ärztliche Behandlung geben musste. Er versuchte mich mit allen Mitteln zu mobben, machte sich lustig über nicht vor allen anderen Kollegen, schwärzte mich ständig unbegründet an und spionierte in meinen Mails. Ich war bereit zu kündigen, weil ich dieses Verhalten und die schlechte Atmosphäre nicht mehr ertragen konnte. Ausserdem versuchte er ständig andere Kollegen gegen mich aufzuhetzen, was ihm Gott sei Dank nicht gelang. Seit Herr RI 1 nicht bei uns ist, kehrt endlich wieder Ruhe ein! Gerne kannst Du diese Zeilen weiterleiten! Liege Grüsse.“ (Doc. S3-4) La collega _____ il 5 marzo 2018 alle ore 17:53 ha invece scritto a _____: " Herr RI 1 hat mir gegenüber ein respektloses, fast schon frauenfeindliches Verhalten an den Tag gelegt. Nur zum zwei Beispiele zu nennen: einmal war der Luftdruck unseres Geschäftsautos niedrig und er hat zu mir gesagt, dass ich zu fett für das Auto wäre ... Ein anderes Mal musste ich auf ihn warten um gemeinsam zu einer Besichtigung zu fahren und er meinte, dass ich aussehe, als ob ich zum Anschaffen auf der Strasse stehen würde. Natürlich habe ich ihn auf sein unverschämtes Verhalten angesprochen und er hat mir ins Gesicht gelacht und gesagt das wäre ja nur Spass und er fände das lustig. Seine extreme Kontrollsucht war auch unerträglich – z. B. hat er meinen Schreibtisch sowie den Müll (!) durchsucht – er hat mich sogar darauf angesprochen und mich gefragt, warum ich alle meine Notizen in den Müll werfe?!!! Seit er das Team verlassen hat, ist das Arbeitsklima wirklich sehr gut. Arbeitskollegen seiner alten Arbeitsstelle – wo er auch gekündigt worden ist – haben mir die gleiche Vorgehensweise bestätigt ” (Doc. S5) Il collega _____ ha inviato a _____ il 6 marzo 2018 alle 12:24 il seguente messaggio: " Due anni fa circa, il sig. RI 1 durante una conversazione in ufficio per questioni lavorative in mia presenza ha terminato la sua frase usando le seguenti parole “ _____ non ha sentito niente (riferendosi a un problema di lavoro tra i due) altrimenti lo mandiamo in _____”. Con tale frase ha profondamente offeso me stesso e le mie origini famigliari paterne. Specifico che da parte materna sono cittadino svizzero, cosa che il signor RI 1 sapeva. Ritengo che tali esternazioni razziste siano fuori luogo di per se ma ancora peggio se pronunciate da parte di un collega di lavoro.” (Doc. S7) La patrocinatrice dell’assicurato ha allegato gli attestati dei precedenti datori di lavoro ed uno scritto di _____ in merito alla collaborazione che ha avuto con RI 1 negli anni in cui il ricorrente ha lavorato presso gli alberghi _____ di _____ (doc. T) 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 ha infatti talvolta assunto degli atteggiamenti sgradevoli e talora addirittura offensivi con la sua superiore e con alcune colleghe ed un collega di lavoro,

come si evince dalle dichiarazioni riprodotte al considerando precedente. L'assicurato stesso e la sua patrocinatrice hanno peraltro ammesso che dei momenti di tensione vi sono stati. Soprattutto RI 1 non ha modificato il proprio atteggiamento malgrado le chiare indicazioni che figuravano nel Formulario di valutazione relativo all'anno 2016. In tale contesto va ribadito che un licenziamento causato dal comportamento dell'assicurato può giustificare una sanzione, anche se gli vengono riconosciute ottime capacità dal profilo strettamente professionale (cfr. sul tema, le osservazioni della Cassa che sottolinea come "non viene fornita alcuna spiegazione sul perché un dipendente capace di salvaguardare meglio di altri colleghi gli interessi dei clienti e quindi del datore di lavoro non solo non sia stato premiato ma abbia invece suscitato antipatia nei propri superiori."). 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 abbia 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 RI 1 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). Tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto (in particolare la riconosciuta qualità del lavoro svolto da RI 1 e l'apprezzamento positivo formulato da altre colleghe) la durata della sospensione, secondo il TCA, è eccessiva e non rispetta la gravità della colpa. Si giustifica quindi una riduzione della durata della sospensione a 20 giorni per colpa di media gravità (cfr. STF 8C_107/2018 del 7 agosto 2018).

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