

TI_GERICHTE 38.2018.59 vom 21. März 2018

TI Tribunale d'appello, 2018-03-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2018.59_d20180321

FR: TI_GERICHTE 38.2018.59 du 21 mars 2018

IT: TI_GERICHTE 38.2018.59 del 21 marzo 2018

Regeste

A ragione un assicurato è stato sospeso per 31 giorni dal dt a ID, in quanto ha provocato la propria disoccupazione. Egli ha avuto un linguaggio inappropriato con i colleghi, in partioclare con una giovane collega

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 è stato licenziato il 14 novembre 2017 con la seguente motivazione: " L'osservanza delle norme di comportamento rappresenta per la nostra azienda un obbligo inderogabile: tutti i collaboratori sono chiamati ad attenersi ad esse tenendo sempre presente le norme etiche e i principi deontologici. I gravi fatti a lei noti denunciati dai colleghi e comunicati in un incontro con l'Ufficio del Personale, il suo Responsabile e i suoi colleghi in data 13.11.2017, sono in netto contrasto con quanto sopra, sono lesivi della dignità delle persone ed espongono potenzialmente l'azienda a danni materiali e morali. Il suo comportamento non è assolutamente tollerabile, ragione per la quale riaffermando tali principi le comunichiamo la nostra decisione di disdire il nostro rapporto di lavoro che avrà quindi termine il 31 Gennaio 2018. A complemento di quanto scritto le comunichiamo che è esonerato con effetto immediato dall'obbligo di prestare attività lavorativa. Le ricordiamo che è tenuto a consegnare tutta la documentazione in suo possesso ed informare il capo dipartimento di tutte le attività che lei ha seguito. In tale periodo di liberazione dalla prestazione lavorativa saranno computate eventuali vacanze non ancora godute e compensazioni per le ore supplementari. Durante il periodo di preavviso (di cui sopra) una ripresa dell'attività lavorativa presso altro datore di lavoro dovrà essere notificata all'azienda." (Doc. 14) Il 15 dicembre 2017 RI 1 ha inviato alla _____ uno scritto del seguente tenore: " (...) Tenuto conto del contenuto del vostro scritto, in particolare delle motivazioni che avete esposto a sostegno della vostra decisione, mi corre l'obbligo di fornire per iscritto alcune importanti precisazioni al fine di poter esporre anche la mia versione dei fatti. Voglio innanzitutto ricordare che i comportamenti a me contestati consistono in limitati episodi avvenuti tra me ed i miei colleghi di laboratorio. Si tratta invero di malintesi ed incomprensioni verbali; frequentando i due ex colleghi anche al di fuori dell'ambiente lavorativo ho ritenuto, forse erroneamente, di potermi esprimere con loro nella stessa maniera colloquiale anche in ambito lavorativo. Di certo non è mai stata mia intenzione offendere alcuno, né tantomeno lederne la dignità. Se questa è stata la

percezione di altre persone, me ne dispiaccio e mi scuso. Anche le accuse a me rivolte riguardanti il controllo delle attività lavorative sono inveritiere. A causa degli spazi ridotti del laboratorio, insufficienti per accogliere quattro persone e tutte le apparecchiature, ho posizionato la stampante vicino alla mia postazione con l'intenzione di ottimizzare gli spazi, decisione peraltro concordata con i colleghi alcuni mesi prima di tale inspiegabile contestazione. Nonostante non intendo contestarlo ritengo che il vostro licenziamento, fondato su queste ragioni, sia stata una decisione molto severa nei miei confronti. Trovo eccessive le rimostranze a me rivolte nel vostro scritto, non contestualizzate e che lasciano spazio ad ogni tipo di interpretazione per un lettore non conscio della situazione. Mi limito ad osservare che la modalità di disdetta da voi operata, ordinaria e nel rispetto del preavviso contrattuale, ben dimostra come non vi siano stati gli estremi – nonostante quanto da voi affermato – per giustificare un provvedimento più grave quale il licenziamento immediato. Colgo infine questa occasione per richiedervi un attestato di lavoro che contenga esclusivamente la natura e la durata del rapporto di lavoro (ex art. 330a cpv. 2 CO) da me svolto presso la Vostra azienda.” (Doc. 16) Il 13 febbraio 2018, rispondendo alla Cassa di disoccupazione, RI 1 ha formulato le seguenti osservazioni alla lettera di disdetta: " (...) Le motivazioni date dal mio ultimo datore di lavoro per il licenziamento sono, a mio parere, eccessive e non contestualizzate. Per questo motivo ho consultato un avvocato e successivamente ho inviato una lettera via posta A-plus in data 16.12.2017, per contestare tali motivazioni. A tale lettera, che trova in allegato, non è mai seguita una risposta da parte di _____. Tengo anche a precisare che il licenziamento è stato deciso dalla responsabile del personale Sig.ra _____, in disaccordo con la Dr.ssa. _____, capo del dipartimento R&D e mio diretto superiore. I comportamenti a me contestati consistono in limitati episodi avvenuti tra me ed i miei colleghi di laboratorio. Si tratta invero di malintesi ed incomprensioni verbali e di accuse, infondate, riguardanti un controllo eccessivo delle attività lavorative. Ritengo che tali accuse siano state mosse dai due ex colleghi a seguito di osservazioni sul loro operato e non ritengo in alcun modo che tali episodi possano essere definiti come "intollerabili", come riportato nella lettera di disdetta del contratto di lavoro. Inoltre, durante il colloquio avvenuto con la Sig.ra _____ in presenza dei due ex colleghi in questione, in un ambiente chiaramente accessorio non mi è stata nemmeno data la possibilità di esporre la mia versione dei fatti venendo interrotto a più riprese e sottolineando il fatto che si trattava di due persone contro una.” (Doc. 18) Il 5 marzo 2018 l'ex datore di lavoro ha confermato integralmente le motivazioni contenute nella lettera di licenziamento e si è così espresso: " (...) All'ing. RI 1 sono stati rimproverati comportamenti inaccettabili, lesivi dell'integrità morale degli altri dipendenti. L'accaduto è a maggior ragione riprovevole, se si considera che egli lavorava a stretto contatto con apprendisti e studenti del centro _____ di _____, in cui si trova il laboratorio di cui egli era coordinatore. In ossequio agli obblighi di protezione dei dipendenti, soprattutto di quelli sensibili come i minorenni e i giovani adulti, la responsabile dell'Ing. RI 1 in accordo con la Direzione Generale, ha deciso di sollevarlo con effetto immediato dalle sue responsabilità, non appena appurata l'entità dei fatti contestati. In seguito gli è stata comunicata la disdetta con il termine ordinario di preavviso, liberandolo nel contempo dall'obbligo di lavorare. Al tentativo di minimizzare i fatti messo in opera dall'ex dipendente non può essere dato seguito. Altrettanto fuori luogo è la sua affermazione secondo la quale il licenziamento sarebbe stato deciso unicamente dalla nostra responsabile delle risorse umane. Si tratta di una misura adottata dalla Direzione Generale in accordo con i suoi superiori e avvenuta in seguito ai colloqui con l'Ing. RI 1 in cui gli è stata data la

possibilità di chiarire i fatti (peraltro mai da lui contestati) e di esprimere il suo punto di vista.” (Doc. 20) Il 4 giugno 2018 la Cassa di disoccupazione ha posto i seguenti quesiti alla _____: " (...) 1) Quali sono stati, in dettaglio, i fatti gravi denunciati dai colleghi del Sig. RI 1, che vi hanno portato a decidere per la disdetta del rapporto di lavoro? 2) In concreto, qual è stato il comportamento dell'assicurato, da voi definito "intollerabile"? 3) Per quale motivo avete deciso di non replicare alla lettera del vostro ex dipendente del 15 dicembre 2017 che riteneva troppo severa la vostra decisione di rescindere il contratto di lavoro? Il 14 giugno 2018 l'ex datore di lavoro ha così risposto: " (...) 1) Il Signor RI 1 è stato coordinatore di un nostro _____ sito nel centro _____ di _____, in cui lavorano anche apprendisti e studenti. Egli è stato segnalato per i modi e toni di linguaggio inappropriati utilizzati nel posto di lavoro nei confronti dei suoi colleghi tra i quali una giovane ragazza (neofita) e un apprendista. 2) Il comportamento e i toni usati non erano adeguati alla funzione rivestita e al contesto lavorativo. Inoltre, essi sono incompatibili con i principi etici e morali che guidano la nostra cultura aziendale. Per questo motivo, si è deciso di interrompere il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini contrattuali. 3) Alla lettera del 15 dicembre 2017 è stato dato seguito, nel senso che il certificato di lavoro è stato allestito e consegnato con il contenuto richiesto. Non si è ritenuto necessario prendere nuovamente posizione sulle osservazioni dell'Ing. RI 1, che erano già state dettagliatamente discusse con lui nei colloqui antecedenti la disdetta del contratto di lavoro.” (Doc. 43) 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 è infatti stato licenziato a causa del suo comportamento e precisamente per avere utilizzato un linguaggio inappropriato nei confronti dei suoi colleghi tra i quali una giovane ragazza, appena assunta, e un apprendista. L'assicurato, nel suo scritto del 15 dicembre 2017, ha peraltro riconosciuto che ci sono stati “ malintesi ed incomprensioni verbali ” con due ex colleghi di lavoro e di avere ritenuto “ forse erroneamente di potermi esprimere con loro nella stessa maniera colloquiale anche in abito lavorativo ” (cfr. consid. 2.4). In tale contesto, va ribadito che un licenziamento causato dal comportamento dell'assicurato può giustificare una sanzione, anche se al lavoratore vengono riconosciute buone capacità dal profilo strettamente professionale (cfr. la “ Recommendation letter ” del 15 dicembre 2017, doc. 20 e doc. I pag. 3 punto VII, la quale non contiene peraltro nessun riferimento ai motivi del licenziamento vista anche l'esplicita richiesta dell'assicurato, cfr. doc. 16, in fine). 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). 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, in particolare la funzione di coordinatore del _____ in cui lavoravano anche apprendisti e studenti, anche la durata della sospensione (31 giorni di sospensione) si rivela proporzionata alla gravità della colpa. Questa soluzione si giustifica tanto più se si considera che, per costante giurisprudenza federale, il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF 8C_342/2017 del 28 agosto 2017 consid.4.2.; STF 8C_22/2016 del 3 marzo 2016; DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DTF 137 V 75; STFA C 221/2002 del 4 agosto 2003; STCA 38.2012.43 del 24 settembre 2012, il cui ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con sentenza 8C_841/2012 del 3 dicembre 2012; STCA 38.2011.84 del 6 febbraio 2012). La decisione su opposizione del 24 agosto 2018 deve, conseguentemente, essere confermata.

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