

TI_GERICHTE 38.2018.77 vom 6. Februar 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-02-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2018.77

FR: TI_GERICHTE 38.2018.77 du 6 février 2019

IT: TI_GERICHTE 38.2018.77 del 6 febbraio 2019

Regeste

Sosp.di 26 gg dal dt a ID x avere fornito a DL un motivo di disdetta. Denotato lacune comportamentali in seno al gruppo e con i colleghi a cui sono seguiti avvertimenti informata scritta. La sanzione in tal caso si giustifica anche se capace e impegnato dal profilo professionale

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 al fine di chiarire le circostanze alla base dello scioglimento del rapporto di lavoro, il 14 maggio 2018 la Cassa ha posto alla _____ i seguenti quesiti: "(...) In particolare ci necessita sapere: · Il nostro assicurato ha effettivamente provocato il suo licenziamento? · Se sì per quali motivi? · Se il licenziamento del vostro ex collaboratore non riguarda la sua persona il motivo è eventualmente da ricercare ad una sua presunta mancata attitudine al lavoro chiamato a svolgere? · La causa del licenziamento è da ricercare in una riorganizzazione/ristrutturazione interna? (...)” (Doc. 20) Il 18 maggio 2018 _____, responsabile servizio logistica e _____, consulente del personale, hanno così risposto: "(...) Il collaboratore, nonostante l'impegno profuso nella gestione delle sue mansioni quotidiane, ha evidenziato importanti lacune comportamentali all'interno del gruppo e con i colleghi delle filiali. Il motivo dello scioglimento del contratto è da riferirsi esclusivamente a questo, sicuramente non alle prestazioni come autista.” (Doc. 21) Al riguardo l'assicurato il 28 maggio 2018 si è così espresso: " È vero che sono stato licenziato il 21.07.2017 dello scorso anno. In merito a questo licenziamento voglio riferire la mia versione sul accaduto. Il motivo della _____ non corrisponde interamente la verità al quanto sono sempre stato cordiale e rispettoso verso i miei colleghi e responsabili. Ho sempre svolto con impegno e precisione il lavoro a me assegnato come Io si può notare dai bonus che ho ottenuto ogni fine anno. Sono solo stato sanzionato una solo volta per motivi non validi siccome non corrispondono interamente alla verità. Questo è avvenuto quando il mio ex datore di lavoro non ha voluto ascoltare e credere la mia versione sul accaduto dei fatti. Ogni volta che incontro ex colleghi di lavoro, autisti e magazzinieri della _____ scambio sempre molte parole e sorrisi perché sono sempre stato corretto nei loro confronti. Questo lo so al quanto me lo hanno riferito durante i nostri scambi di parole. Tutto questo non sarebbe così dopo quasi un anno se la versione della _____ fosse corretta riguardo a quello che è stato riportato da loro stessi. Penso che questo rapporto di lavoro sia andato a termine così

per motivi economici della _____ siccome momentaneamente al mio ex posto di lavoro è impiegata una persona molto più giovane. Tutto questo è stato scritto in tal modo per avere un motivo valido al mio licenziamento. Ho lavorato sempre con molto piacere presso _____ e sono dispiaciuto su come è andato a termine il nostro rapporto di lavoro.” (Doc. 23) Il 4 giugno 2018 la Cassa ha nuovamente interpellato l’ex datore di lavoro precisando che, secondo RI 1, il licenziamento è da imputare a motivi economici. La Cassa ha invitato la _____ a trasmettere copia del verbale di colloquio del 21 luglio 2017 (cfr. doc. 24). Il 7 giugno 2018 _____ ha formulato le seguenti osservazioni: " (...) Come già indicato nella lettera del 18.05.2018, il motivo dello scioglimento del contratto è da riferirsi esclusivamente a importanti lacune comportamentali all’interno del gruppo e con i colleghi delle filiali. Tali problematiche sono state più volte discusse col signor RI 1, sia a livello di reparto che di Risorse Umane (richiami scritti del 21.06.2016, 21.07.2016 e del 02.01.2017, vedi allegato) nonché acuite nel corso del 2017 (ultima segnalazione grave, via mail, da parte dei suoi superiori in data 10.07.2017).” (Doc. 25) Il richiamo scritto del 21 giugno 2016 ha il seguente tenore: " Compiti da assolvere secondo descrittivo di funzione e collaborazione reciproca Nelle ultime settimane abbiamo ricevuto alcune reclamazioni in merito al suo atteggiamento e collaborazione durante le attività svolte presso le rampe e magazzini delle nostre filiali. Gli episodi sono stati discussi verbalmente con il suo diretto superiore per comprenderne le dinamiche e trovare una soluzione comune. Di seguito elenchiamo quanto riscontrato: 08.03.2016 presso la filiale di _____ ha lasciato il cassone sotto rampa e si è assentato per prendere un caffè al bar, di conseguenza ha anticipato la partenza del mattino e l’arrivo e quindi in magazzino non c’era ancora nessuno. 10.03.2016 presso la filiale di _____ si è ripetuta una situazione simile. In filiale dicono che lei era assente durante le operazioni di scarico merce, mentre lei afferma che all’orario dell’arrivo previsto era presente per lo scarico. Al suo arrivo la filiale aveva già iniziato con l’operazione di scarico. In data 10.03.2016 c’è stato un primo incontro con _____ per capire dove fosse la problematica. Al primo incontro, la mattina, vi è stato un atteggiamento non consono da parte sua, mentre al secondo incontro del pomeriggio, si è definito che gli orari di partenza (inizio lavoro) vanno rispettati e non anticipati. In caso di arrivo in filiale anticipato vi è da cercare la comunicazione e il contatto con la filiale. 14.06.2016 presso la filiale di _____ nonostante le richieste da parte del gerente su come e cosa scaricare, ha continuato a non dare retta a nessuno e procedere come riteneva più opportuno. Sollecitato varie volte, non ha mai risposto alle domande poste. Questa è già la seconda volta che accade nella stessa filiale. Il gerente ha fatto richiesta esplicita di non affidare più il trasporto della sua filiale a lei. In data 16.06.2016 c’è stato un secondo incontro con _____ e _____ per ribadire l’importanza di collaborare con i magazzinieri e gerenti. Il dialogo è essenziale e non ci si può presentare in filiale senza dare evasione alle richieste fatte dei magazzinieri e soprattutto senza motivare le proprie azioni. In caso di dubbi ci si ferma e si telefona al proprio superiore per chiedere di intervenire. Le tre segnalazioni ricevute, sono tutte e tre inerenti al suo comportamento in filiale, e ci è stato richiesto esplicitamente di non affidare più il trasporto verso la loro filiale a lei.” (allegato al doc. 25) Il richiamo scritto del 21 luglio 2016 è invece formulato nei seguenti termini: " Ci riferiamo al colloquio del 21.07.2016 avuto con i suoi superiori signor _____ e la signora _____, Responsabile Dipartimento Risorse Umane, a seguito dell’accaduto dello scorso 15.07.2016. Dopo aver ascoltato le parti e preso atto che le versioni delle persone coinvolte non coincidono su un punto, ribadiamo che _____ attuerà quanto necessario per tutelare i propri collaboratori ed evitare che tali episodi si

ripetano. Ciò malgrado la invitiamo comunque, qualora in futuro dovesse trovarsi a fronteggiare un diverbio fra colleghi, a non cedere ad eventuali provocazioni e in ogni caso a rivolgersi tempestivamente ai superiori per segnalare i fatti. Come discusso in sede di colloquio restiamo a disposizione per qualsiasi necessità di sostegno e, rammaricati per l'accaduto, le porgiamo cordiali saluti." (allegato al doc. 25) Infine, la lettera del 2 gennaio 2017 ha il seguente contenuto: " In relazione al colloquio avuto il 21.12.2016 con i signori _____, responsabile logistica, e _____ consulente del personale, le inviamo la presente per comunicarle come intendiamo procedere. L'obiettivo dell'incontro era quello di fare il punto della situazione e soprattutto definire con lei i margini di miglioramento alla luce delle mancanze, anche gravi, emerse nello svolgimento della sua funzione: - reclami da parte di alcuni gerenti filiale per il suo comportamento inadeguato e la mancata cura dell'area di carico/scarico (rampa); - mancanza di comunicazione e collaborazione con il personale di rampa di diversi negozi; - rispetto degli orari e delle pause giornaliere. Per i sopracitati motivi 2 gerenti ci hanno richiesto di esentarla dalla consegna merce per le loro filiali. Come discusso, questo ci crea difficoltà nella pianificazione dei turni di lavoro, ma soprattutto la identificano come collaboratore non idoneo alla funzione di autista. Se aggiungiamo inoltre il richiamo scritto ricevuto in estate per un alterco con un suo collega, la sua situazione professionale appare ancor più pesante. A questo riguardo vogliamo comunque concederle un'ultima possibilità per riabilitarsi agli occhi di colleghi e superiori; per verificare gli sviluppi pianificheremo un colloquio, al più tardi entro la fine di giugno 2017. Da subito ci aspettiamo un netto miglioramento e, come con lei concordato, procederemo dunque ai dovuti controlli: se dovessimo riscontrare ancora mancanze importanti, ci vedremo costretti nostro malgrado a chiudere il rapporto di lavoro, anche senza attendere il termine indicato. Nella speranza che una chiara presa di posizione da parte nostra le consenta di raggiungere gli obiettivi prefissati, le rinnoviamo la nostra fiducia." (Doc. A3) 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. È proprio ciò che è avvenuto nel caso concreto. L'assicurato ha denotato lacune comportamentali all'interno del gruppo e con i colleghi delle filiali, a partire da metà del 2016, che sono stati alla base di alcuni avvertimenti nella forma scritta da parte del datore di lavoro prima di adottare la drastica misura del licenziamento (cfr. consid. 2.4). La motivazione di carattere economico (sostituzione con un autista più giovane), è stata peraltro negata dall'ex datore di lavoro e non appare credibile viste anche le sollecitazioni a migliorare il proprio comportamento ricevute dall'assicurato proprio per evitare il licenziamento. In tale contesto, va ribadito che un licenziamento causato dal comportamento dell'assicurato può giustificare una sanzione, anche se, come in concreto, gli vengono riconosciute capacità e impegno dal profilo strettamente professionale, come in concreto per quel che riguarda il lavoro di autista. Il ricorrente ha dunque fornito consapevolmente al datore di lavoro un motivo di disdetta. 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). Secondo questo Tribunale, la sanzione inflitta dalla Cassa all'assicurato (26 giorni di sospensione per colpa di media gravità) rispetta il principio della proporzionalità e deve essere confermata. Questa soluzione si giustifica tanto più se si considera che, per costante giurisprudenza federale, il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi l'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 5 novembre 2018 deve pertanto essere confermata.

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