

TI_GERICHTE 38.2021.10 vom 20. Januar 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-01-20, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.10_d20210120

FR: TI_GERICHTE 38.2021.10 du 20 janvier 2021

IT: TI_GERICHTE 38.2021.10 del 20 gennaio 2021

Regeste

Sospens. (45gg) x aver fornito a DL motivo di licenz. (rivolto a collega in modo inappropriato, molestandola) ridotta a 31. Colpa grave: partire da 45 gg e tenere conto di aggravanti (già avvertito nel '18), attenuanti (x 13 anni lavorato bene) e aspetti soggettivi (onere di mantenimento x 3 figlie)

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. Per costante giurisprudenza l'entità della sanzione dipende della qualità della colpa e non della durata della disoccupazione (cfr. DLA 1999 Nr. 32 pag. 184). Occorre pure tenere conto del principio di proporzionalità e considerare così tutte le circostanze soggettive (ad esempio problemi di salute, situazioni familiari, appartenenza religiosa) o soggettive (ad esempio rifiuto di un'occupazione limitata nel tempo, cfr. STF 8C_38/2012 del 10 aprile 2012, consid. 3.3; DTF 130 V 125; in un altro contesto vedi pure la STF 8C_808/2019 del 17 giugno 2020 in SVR 2021 UV pag. 8). 2.4. La Segreteria di Stato per l'economia (in seguito: SECO) quale autorità di vigilanza che deve adoperarsi per un'applicazione uniforme del diritto ed in particolare le istruzioni generali (cfr. art. 110 LADI) ha elaborato una "Tabella delle sospensioni per le Casse di disoccupazione, i Servizi cantonali e gli URC" la quale "ha lo scopo, per quanto possibile, di stabilire la parità di trattamento a livello nazionale per gli tutti assicurati e costituisce un aiuto per gli organi d'esecuzione nell'attività decisionale. In nessun caso la tabella deve limitare il potere di apprezzamento degli organi d'esecuzione né li esonera dal dovere di tenere conto di tutte le circostanze oggettive e soggettive della fattispecie. Per ogni sospensione deve essere preso in considerazione il comportamento dell'assicurato in generale. Sono applicabili i principi generali del diritto amministrativo di legalità, di proporzionalità e di colpevolezza." (D72), per dei casi d'applicazione, cfr. STCA 38.2012.54 del 15 maggio 2013; STCA 38.2017.23 del 19 giugno 2017; STCA 38.2019.27 del 5 settembre 2019). La Tabella prevede una colpa da lieve a grave in caso di licenziamento del lavoratore nel rispetto del termine di disdetta a causa del suo comportamento, in particolare della violazione dei suoi obblighi contrattuali di lavoro e precisa che gli avvertimenti del datore di lavoro possono comportare un inasprimento della sanzione; sono rilevanti il numero dei avvertimenti, la loro frequenza, il motivo, nonché il tempo trascorso tra l'ultimo avvertimento ed il licenziamento (cfr. D75 punto 1B). La Tabella sottolinea ancora che per la determinazione della colpa individuale e del numero di giorni di sospensione relativi alla colpa grave, secondo il Tribunale federale il

calcolo deve partire dalla metà dell'ambito delle sospensioni da 31 a 60 giorni (art. 45 cpv. 3 lett. c OADI), ossia 45 giorni, e tenere conto di fattori aggravanti, attenuanti e del principio di proporzionalità (DTF 123 V 153). Lo stesso principio è da applicarsi per le colpe lievi e mediamente gravi. Art. 45 cpv. 3 lett. a e b OADI) (cfr. D77). Le direttive amministrative non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1; STF 8C_688/2011 del 13 febbraio 2012 consid. 3.2.1; DTF 138 V 50 consid. 4.1 pag. 54; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181). Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; STFA I 102/00 del 22 agosto 2000; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300). Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STFA H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid. 4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b). In una sentenza 2C_105/2009 del 18 settembre 2009, l'Alta Corte, a proposito delle direttive, ha ricordato che: " Simili atti servono a favorire un'applicazione uniforme del diritto e a garantire la parità di trattamento. Essi non hanno forza di legge e non fondano quindi diritti ed obblighi dei cittadini né vincolano gli amministratori, i tribunali o la stessa amministrazione. Ciò non significa tuttavia che siano irrilevanti per le istanze di ricorso. Queste ultime verificano in effetti se le direttive riflettono il senso reale del testo di legge e ne tengono conto nella misura in cui propongono un'interpretazione corretta ed adeguata al caso specifico. Più specificatamente, tali autorità non si scostano senza motivi importanti da un'ordinanza amministrativa, se la stessa concretizza in modo convincente i presupposti di legge e di regolamento a cui è subordinato l'ottenimento di una determinata prestazione (DTF 133 II 305 consid. 8.1; 133 V 394 consid. 3.3; 130 V 163 consid. 4.3.1; 128 I 167 consid. 4.3)." 2.5. Nella presente fattispecie risulta dagli atti dell'incarto che in data 28 agosto 2020 l'_____ ha notificato a RI 1, attivo nel settore di _____, dell'_____, l'apertura di

un'inchiesta così motivata: " Con la presente le comunichiamo la formale apertura d'inchiesta ai sensi dell'art. 20 cpv. 1 ROC per i fatti sotto citati, accaduti nell'ultima settimana, presso il _____ dell' _____, come discusso nell'incontro odierno con il signor _____, Responsabile _____ e il signor _____, Responsabile _____: - Molestie nei confronti di una collega sul posto di lavoro, con osservazioni indecenti e sessiste volte a ledere la dignità della persona. La invitiamo a volerci trasmettere le sue osservazioni scritte entro

E. 2.7

L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA prevede ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. La procedura è pertanto di principio onerosa se concerne la fissazione dei contributi (cfr. Messaggio concernente la modifica della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali, FF 2018, pag. 1303 e seguenti, pag. 1334: " La mozione Gruppo UDC 09.3406 chiede che venga abolito il principio della gratuità delle procedure di ricorso davanti ai tribunali cantonali nell'ambito delle assicurazioni sociali. L'indicazione secondo cui la procedura è gratuita va pertanto soppressa (art. 61 lett. a D-LPGA). Saranno così applicabili le disposizioni del diritto cantonale relative alle spese di procedura. Per quanto riguarda invece le controversie relative a prestazioni, la lettera f bis contempla l'addebito di spese soltanto nel caso in cui la singola legge lo preveda. Nell'assicurazione invalidità una tale regolamentazione è già in vigore dal 1° luglio 2006 (art. 69 cpv. 1 bis LAI) "). Secondo l'art. 83 LPGA (disposizione transitoria), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto, il ricorso è dell'11 febbraio 2021 per cui si applica la nuova disposizione legale. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese.

E. 5

giorni dalla ricezione della presente, non oltre il 2 settembre 2020. " (Doc. 71) Il 2 settembre 2020 l'assicurato ha formulato le seguenti osservazioni: " A seguito del colloquio avuto presso il vostro ufficio in data 28.08.2020 e come richiesto nella notifica di apertura di inchiesta, vi comunico per iscritto le mie osservazioni. Come ho avuto modo di spiegare durante il nostro incontro, sono veramente mortificato che delle battute scherzose, che avvengono regolarmente tra colleghi uomini/donne nel nostro reparto, possano essere state interpretate come delle "molestie e osservazioni indecenti e sessiste". Il fatto che la signorina aveva risposto alle mie battute (botta e risposta), senza alcun apparente imbarazzo e soprattutto senza nessuna comunicazione verbale che questo non era di suo gradimento, mi ha tratto in inganno facendomi credere che il mio modo di scherzare non le creasse disagio. Purtroppo, solo dopo il nostro incontro, riflettendo con calma, mi sono reso conto che determinate parole avrebbero potuto urtare la sensibilità di una persona che da poco tempo lavora nel nostro reparto e non mi conosce. Sono veramente amareggiato

e mi trovo in difficoltà immaginare che possa credere che le mie parole siano state volte a lederla. Pur consapevole di aver sbagliato nel rivolgermi con leggerezza e troppa confidenza, mi ritengo una persona seria, di sani principi e lontano da me l'intento di molestare o di pormi in maniera indecente e sessista verso qualsiasi essere umano, uomo o donna, di qualsiasi credo e tendenza sessuale. Per questo sono fermo nel non accettare l'essere etichettato tale, dato che lungi da me il pensiero di determinate azioni verbali e fisiche. In tutta la mia vita privata e professionale, non è mai accaduto nulla di questo genere e nessuna persona con cui abbia lavorato ha mai avuto osservazioni da fare in merito alla mia etica. Purtroppo non posso tornare indietro e cancellare questa situazione. Quello che posso fare è scusarmi e questo accaduto è sicuramente un grosso insegnamento per me, pensando che il mio lato scherzoso nel pormi "simpaticamente" facendo battute, può essere interpretato nel modo sbagliato urtando la sensibilità delle persone e passando per quello che non sono." (Doc. V/6b) Il 21 settembre 2020 il direttore dell' _____, _____, e il responsabile del servizio risorse umane, _____, hanno licenziato RI 1 con la seguente motivazione: " Diamo seguito ai colloqui avuti e le confermiamo la decisione di interrompere la nostra collaborazione per il 31 dicembre 2020, con regolare preavviso di tre mesi, per i motivi riportati nel nostro scritto dello scorso 28 agosto. Le comunichiamo inoltre che a decorrere da oggi, 21 settembre 2020, lei è esonerato dalle sue mansioni e continuerà a percepire il suo salario sino al termine del contratto. Eventuali crediti di tempo (per esempio vacanze, ore supplementari, ecc.) sono compresi nell'esonero e s'intendono quindi interamente compensati. Le ricordiamo che è sua facoltà, entro 30 giorni dalla presente, ricorrere alla Commissione _____ contro il licenziamento. La informiamo che la copertura assicurativa contro gli infortuni scadrà il 31° giorno seguente la data sopra indicata. Ai sensi della Legge sull'assicurazione malattia, vige l'obbligo per l'assicurato di avvertire la propria cassa malati, al fine di riattivare detta copertura a titolo individuale. Qualora intendesse prorogare l'attuale copertura, la preghiamo di contattare l'Amministrazione del personale che potrà fornirle le necessarie indicazioni. La preghiamo inoltre di prendere contatto con l'ufficio del personale per accordarsi sulla restituzione del materiale professionale. Siamo dispiaciuti che la nostra collaborazione non abbia avuto un esito più positivo. La ringraziamo per l'impegno e la trasparenza dimostrati e le porgiamo i nostri più sinceri auguri per il suo futuro." (Doc. 116-117) Lo stesso giorno l'assicurato ha confermato di avere ricevuto tale scritto (cfr.doc. 69-70). Interpellato dalla Cassa di disoccupazione, il 18 settembre 2020 _____ ha fornito le seguenti ulteriori spiegazioni: " (...) Quali sono i motivi concreti e dettagliati che hanno portato alla disdetta del rapporto di lavoro? Molestie nei confronti di una collega di lavoro. Sono stati violati degli obblighi relativi al contratto di lavoro? x SI " NO Se sì, quali? Inosservanza dell'etica professionale e del rispetto delle direttive interne. Il/la collaboratore/trice ha avuto una o più diffide scritte? x SI " NO Se sì allegare copia. Il/la collaboratore/trice ha ricevuto uno o più ammonimenti scritti? x SI " NO Se sì allegare copia. Il licenziamento è da ricondurre all'esclusiva colpa del/della collaboratore/collaboratrice? x SI " NO Se sì perché? Vedi punti precedenti + Allegati." (Doc. 67-68) Il 5 marzo 2018 RI 1 aveva ricevuto un richiamo agli obblighi di servizio, così motivato: " Facciamo riferimento ai recenti colloqui con i suoi responsabili circa le sue prestazioni professionali sul posto di lavoro. Come già fattole notare, è emerso un generale calo del suo rendimento a partire dagli ultimi mesi dell'anno scorso con alcuni comportamenti non idonei ricapitati anche ad inizio del corrente anno. In particolare, ravvisiamo episodi in cui ha dato prova di attitudini e comportamenti poco professionali e non in linea con i nostri principi e regolamenti, quali, ad esempio, l'utilizzo

del cellulare personale in più occasioni durante il servizio e di fronte a pazienti o la mancata trasparenza e assunzione di responsabilità nell'analisi di problematiche in cui era coinvolto. Alla luce di quanto precede la richiamiamo formalmente ai suoi obblighi di servizio e ad una maggiore diligenza ed osservanza delle direttive come previsto dall'art. 14a ROC: Ci auguriamo che ciò venga da lei interpretato positivamente ai fini di una migliore qualità e sicurezza nella gestione del nostro servizio, oltre al mantenimento di una buona collaborazione tra colleghi medici e infermieri. Confidiamo che in futuro non si riscontrino più casi analoghi. In caso contrario saremmo costretti a procedere nei suoi confronti secondo quanto previsto dal ROC." (Doc. 72) 2.6. 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. Infatti RI 1 si è rivolto ad una collega di lavoro con un linguaggio inappropriato, molestandola con osservazioni "indecenti e sessiste". Così facendo egli ha violato l'etica professionale e non ha rispettato le direttive interne dell'_____. Del resto l'assicurato stesso, nel suo scritto del 2 settembre 2020, ha ammesso di avere sbagliato nel rivolgersi "con leggerezza e troppa confidenza", nei confronti di una collega recentemente assunta. Avendo violato gli obblighi che la sua funzione gli imponeva, RI 1 ha fornito consapevolmente al datore di lavoro un motivo di disdetta. In simili condizioni, questo Tribunale ritiene 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). La Cassa ha motivato i 45 giorni di sospensione con la gravità dei fatti accertati dall'_____. Il patrocinatore chiede che la sanzione venga ridotta a 10 giorni, anche per tenere conto della sua situazione personale (tre figlie minorenni da mantenere). Questo Tribunale concorda con la Cassa che la colpa dell'assicurato deve essere ritenuta grave, viste le ragioni alla base del licenziamento, tanto più che il ricorrente non ha ricorso contro il licenziamento alla Commissione _____ pur essendo stato correttamente informato di questa possibilità nella lettera di licenziamento da lui firmata. Al riguardo va sottolineato che la presente fattispecie è del tutto diversa rispetto a quella decisa nella STCA 38.2017.31 del 27 luglio 2017 citata dal patrocinatore del ricorrente e relativa ad un operaio generico, licenziato per il proprio comportamento durante il periodo nel quale la ditta che lo aveva assunto ha beneficiato di indennità per il periodo di introduzione (API). In quell'occasione la Cassa, dopo avere inflitto all'assicurato 31 giorni di penalità, ha ridotto la sanzione a 13 giorni in sede di opposizione in quanto "la ditta X. _____ non è stata inizialmente chiara per ciò che attiene il motivo del licenziamento". In caso di colpa grave la giurisprudenza federale, ripresa nelle Direttive della SECO (cfr. consid. 2.4), prevede di partire da una sanzione di

45 giorni e di tenere conto di tutti i fattori aggravanti e attenuanti. Questo Tribunale ritiene quali aggravanti il fatto che l'assicurato aveva già ricevuto un avvertimento nel 2018 e come attenuante il fatto che egli ha lavorato durante 13 anni con soddisfazione del proprio datore di lavoro, il quale ha rilasciato un attestato nel quale figurano in particolare le seguenti considerazioni: " (...) Il signor RI 1 è stato occupato presso il _____, dove ha svolto attività quali _____. In collaborazione con il _____ ha eseguito la preparazione e/o assistito il _____ negli _____. È stato inoltre impiegato in _____, dove è stato formato per effettuare anche le _____. Abbiamo conosciuto il signor RI 1 come un collaboratore autonomo, disponibile e puntuale. Ha gestito i suoi compiti e le sue attività in modo efficace, garantendo le sue prestazioni in funzione degli obiettivi e delle attese. È stato particolarmente efficiente ed è stato in grado di assumersi carichi di lavoro notevoli. Il signor RI 1 ha saputo cogliere le opportunità che si presentavano, svolgendo la sua attività con impegno, fermezza e a nostra soddisfazione. (...)” (Doc. XIV/1) Oltre a questi aspetti legati alla colpa, dal profilo della proporzionalità (cfr. consid. 2.3) vanno pure considerati gli aspetti soggettivi (cfr. anche il punto D72 della Tabella SECO riprodotta al consid. 2.4 e il punto D64 “la durata della sospensione è fissata tenendo conto di tutte le circostanze del caso specifico” quali, ad esempio “la situazione personale, come l’età, lo stato civile (...)”) e cioè la situazione personale dell’assicurato che ha importanti oneri di mantenimento per le tre figlie (fr. 1'860.-- mensili, cfr. doc. I punto 8). Alla luce di tutti questi elementi, secondo questo Tribunale, si giustifica la riduzione della sanzione al minimo per colpa grave. La decisione su opposizione impugnata deve di conseguenza essere modificata nel senso che RI 1 è sospeso per 31 giorni dal diritto all’indennità di disoccupazione.

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