

TI_GERICHTE 38.2022.15 vom 28. April 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-04-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.15

FR: TI_GERICHTE 38.2022.15 du 28 avril 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.15 del 28 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

ha indicato ■ incompatibilità organizzatorie / Allegato motivo di disdetta / Anche mail nel caso ■ (cfr. Doc. 2 punto 20).

Il 10 settembre 2021 la _____ ha comunicato all' ■ assicurata di avere preso atto ■ con rammarico ■ della disdetta del contratto di lavoro (cfr. Doc. 9).

Dall' ■ Attestato del datore di lavoro ■ del 28 settembre 2021 risultano quali motivi della disdetta del contratto di lavoro ■ altre aspettative del lavoro quotidiano ■ (cfr. Doc.

E. 6

punto 13).

Chiamato a pronunciarsi sul ricorso dell' ■ assicurata, il TCA constata innanzitutto che è incontestato che RI 1, a differenza di quando aveva disdetto il rapporto di lavoro con la _____ di _____ (cfr. Doc. 3 e 4), ha dimissionato dal contratto di lavoro che la legava alla _____ senza essersi preventivamente procurata un altro impiego.

RI 1 deve dunque essere sospesa dal diritto all' ■ indennità di disoccupazione sulla base dell' ■ art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l' ■ art. 44 lett. b OADI, a meno che non si potesse ragionevolmente esigere da lei il mantenimento dell' ■ occupazione (almeno) fino al reperimento di un nuovo impiego.

Il patrocinatore dell' ■ assicurata ritiene che l' ■ occupazione in questione non era conforme agli art. 16 cpv. 2 lett. b e c LADI e precisamente alla sua situazione familiare, al suo stato di salute e alle sue capacità.

A proposito dell' ■ ultimo punto, nell' ■ opposizione l' ■ avv. RA 1 si è così espresso:

Da queste considerazioni si evince che l' ■ attività in questione era conforme alle capacità dell' ■ assicurata. Ella si riteneva anzi sottooccupata rispetto alle mansioni che svolgeva presso il precedente datore di lavoro. Dal profilo dell' ■ art. 16 cpv. 2 lett. b LADI l' ■ occupazione era dunque adeguata (cfr. sul tema STF 8C_364/2021 del 17 novembre 2021) e non vi era nessuna valida ragione, dal profilo dell' ■ assicurazione contro la disoccupazione, per abbandonarla dopo solo 5 giorni di lavoro, tanto più che il suo superiore diretto le avrebbe detto ■ di avere pazienza ■ e che ■ presto le avrebbe sottoposto qualcosa da fare ■.

A proposito delle condizioni di salute (■ in questa organizzazione e in questa struttura non ce l' ■ avrebbe fatta e sarebbe caduta ammalata, andando incontro a una depressione certa ■), questo Tribunale si limita a ricordare che la costante giurisprudenza federale esige che il rifiuto o l' ■ abbandono di un' ■ occupazione per ragioni di salute deve essere attestato da un certificato medico, ciò che qui non è avvenuto.

Tale motivo non può dunque essere validamente invocato per giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro (cfr. consid. 2.2.).

Infine, a proposito della situazione familiare dell'assicurata (abita a _____, è madre di tre figlie di rispettivamente 7, 12 e 14 anni, e avrebbe dovuto lavorare a _____ a tempo pieno; le era stato assicurato durante il colloquio di assunzione, che, per tali motivi, l'orario di lavoro sarebbe stato flessibile e adeguato alle sue necessità, soprattutto al mattino; così, però, non è stato, e per l'assicurata iniziare a _____ alle 8.00 è diventato davvero molto difficile, se non impossibile, dovendo prima mandare le figlie, almeno le più piccole, a scuola), il TCA constata che nel contratto di lavoro del 16 giugno 2021 (cfr. Doc. 7) figura al punto 9 l'indicazione secondo cui l'orario di lavoro è definito nel regolamento sull'orario di lavoro attualmente in vigore e al punto 14.3 che modifiche e aggiunte al presente contratto di lavoro necessitano la forma scritta ad eccezione del luogo di lavoro secondo il punto 4. Modifiche e aggiunte di ogni forma necessitano pure della forma scritta.

Ora, di un accordo fra le parti secondo cui l'orario dell'inizio del lavoro al mattino (ore 8:00) avrebbe potuto essere flessibile non figura nessuna traccia nell'incarto.

Del resto, visto il livello delle competenze professionali di RI 1, il TCA ritiene che, se quella fosse stata la reale ragione, l'aspetto legato all'accudimento delle figlie sarebbe stato fatto valere immediatamente ed esplicitamente dall'assicurata.

Invece nello scritto dell'8 settembre 2021 alla Cassa, pur facendo riferimento alla famiglia da mantenere (3 figli), la ricorrente non ha minimamente accennato a questo tema, bensì all'incompatibilità organizzativa e anche ambientale.

Anche nel formulario Domanda di indennità di disoccupazione l'assicurata ha parlato di incompatibilità organizzative mentre l'ex datore di lavoro ha indicato quali motivi altre aspettative del lavoro quotidiano.

In conclusione, essendo ragionevolmente esigibile che RI 1 mantenesse il suo impiego almeno fino al reperimento di un nuovo lavoro, a ragione la CO 1 ha inflitto all'assicurata una sanzione fondata sull'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. b OADI.

Anche la durata della sospensione (22 giorni per colpa di media gravità) si rivela conforme al principio di proporzionalità ed è conforme ai criteri fissati dalla giurisprudenza (cfr. DLA 2016 Nr. 14 p. 308 ss. consid. 4.4. e 5.2. per lo scioglimento del contratto durante il periodo di prova).

Tale conclusione si giustifica tanto più se si considera che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF 8C_712/2020 del 21 luglio 2021 consid. 4.4.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.4.; STF 8C_67/2020, 8C_127/2020 del 23 luglio 2020; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 3.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35; 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; STF 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 28 gennaio 2022 emessa dalla CO 1 deve, conseguentemente, essere confermata.

2.5. 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.

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. b 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.

Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), 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 datato 11 febbraio 2022, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021.

Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021 consid. 2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.).

E. 21

juin 1988 (ATF 124 V 234). Aux termes de l'art. 20 let. c de cette convention, les indemnités auxquelles une personne protégée aurait eu droit dans les éventualités de chômage complet ou partiel, ou de suspension du gain due à une suspension temporaire de travail sans cessation de la relation de travail, peuvent être refusées, supprimées, suspendues ou réduites dans une mesure prescrite lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a quitté volontairement son emploi sans motif légitime. Il découle de l'art. 16 al. 2 phrase introductive LACI qu'un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Ainsi, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI; SVR 1999 AHV n° 22 p. 53; DTA 1998 n° 9 consid. 2b p. 44). (...)" Va ancora precisato che la terza revisione della LADI del 22 marzo 2002, in vigore dal 1° luglio 2003, non ha modificato il principio di sanzionare gli assicurati che sono disoccupati per loro colpa, poiché, senza essersi preventivamente garantiti un'altra occupazione, hanno disdetto il contratto di impiego, la cui continuazione era ancora ragionevolmente esigibile, di cui agli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e art. 44 cpv. 1 lett. b OADI (cfr. Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, FF N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2007). Pertanto resta valida la giurisprudenza elaborata al riguardo fino al 30 giugno 2003. 2.2. L'art 16 cpv. 1 LADI prevede che " al fine di ridurre il pregiudizio l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione ". L'art. 16 cpv. 2 LADI stabilisce poi che: " non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione

un'occupazione che: a. non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro; b. non tiene convenientemente conto delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurato; c. non è conforme all'età, alla situazione personale o allo stato di salute dell'assicurato; d. compromette considerevolmente la rioccupazione dell'assicurato nella sua professione, sempre che una simile prospettiva sia realizzabile in tempi ragionevoli; e. è svolta in un'azienda in cui non si lavora normalmente a causa di un conflitto collettivo di lavoro; f. necessita di un tragitto di oltre due ore sia per recarsi sul posto di lavoro, sia per il rientro e che non offre la possibilità di un alloggio conveniente nel luogo di lavoro o che, in questo secondo caso, rende notevolmente difficile l'adempimento dell'obbligo di assistenza verso i familiari da parte dell'assicurato; g. implica da parte del lavoratore un tenersi costantemente a disposizione che supera l'ambito dell'occupazione garantita; h. è svolta in un'azienda che ha effettuato licenziamenti al fine di procedere a riassunzioni o a nuove assunzioni a condizioni di lavoro considerevolmente più sfavorevoli; i. procura all'assicurato un salario inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato, salvo che l'assicurato riceva prestazioni compensative giusta l'articolo 24 (guadagno intermedio); con il consenso della commissione tripartita, l'ufficio regionale di collocamento può eccezionalmente dichiarare adeguata un'occupazione la cui remunerazione è inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato." Per costante giurisprudenza federale, eventuali problemi di salute che possono rendere inadeguata l'occupazione (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. c LADI), devono essere comprovati da adeguati attestati medici (cfr. supra consid. 2.2.; STF 8C_348/2017 del 5 luglio 2017; STF 8C_66/2017 del 9 giugno 2017, consid. 2; STF 8C_943/2012 del 13 marzo 2013; STF 8C_12/2010 del 4 maggio 2010; STFA I 550/00 del 18 aprile 2002, STF I 11/01 del 28 giugno 2001; STFA C 12/96 del 10 settembre 1996; DLA 2000 pag. 38, consid. 2a, pag. 40; DTF 125 V 351, consid. 3a pag. 352; DTF 124 V 234, consid. 4b/bb/ e riferimenti pag. 238). In una sentenza 8C_584/2020 del 17 dicembre 2020, il Tribunale federale ha ricordato che di principio, qualsiasi occupazione deve, ai sensi dell'art. 16 cpv. 1 LADI, ritenersi adeguata, salvo qualora ricorra una delle circostanze eccezionali previste dal cpv. 2. In particolare, l'Alta Corte ha ribadito che non è considerata inadeguata una professione in cui l'assicurato è confrontato ad un ambiente lavorativo a lui sfavorevole, a tensioni coi colleghi o coi superiori. Tali elementi possono, semmai, essere presi in considerazione nel valutare la gravità della sua colpa. L'inesigibilità della prosecuzione del rapporto lavorativo può, per contro, derivare da ragioni di salute (se del caso conseguenti alla situazione lavorativa), a condizione che queste vengano attestate in modo inequivocabile da un certificato medico. Per costante giurisprudenza la questione dell'inesigibilità della prosecuzione del rapporto lavorativo deve essere valutata con estremo rigore. Nel caso concreto, all'assicurato che ha rescisso il rapporto di lavoro rispettando il termine di disdetta ed ha, poi, postulato le indennità di disoccupazione, l'amministrazione, ritenendolo disoccupato per propria colpa, ha inflitto una sospensione di 36 giorni dal diritto alle indennità (poi ridotta a 26 giorni). Il ricorrente, a valere quale motivo di disdetta del contratto di lavoro, aveva addotto problemi di salute causati dallo stress e dalle pressioni cui era sottoposto durante l'attività lavorativa. L'Alta Corte ha confermato l'operato dell'Autorità cantonale che aveva, da parte sua, ritenuto che né tali problematiche, né la pretesa inesigibilità della continuazione del rapporto lavorativo in essere erano attestate da un certificato medico. Il Tribunale federale ha, poi, stabilito che la postulata audizione della moglie del ricorrente, medico di formazione, era stata a giusta ragione negata ritenuto che, per confermare le problematiche di salute lamentate dall'assicurato, si sarebbe reso

necessario il certificato di uno psichiatra mentre la consorte disponeva invece di una specializzazione in chirurgia. L'Alta Corte ha sottolineato ed ha rilevato che l'indipendenza della testimone era seriamente messa in dubbio (com'è il caso per parenti stretti e, per l'appunto, coniugi e partner). In una sentenza 8C_99/2021 del 27 ottobre 2021 il Tribunale federale, nel caso di un'assicurata che aveva sciolto un contratto di lavoro per ragioni legate al comportamento scorretto del datore di lavoro, ha concluso che l'occupazione in questione non era più adeguata ma che comunque l'assicurata avrebbe dovuto rispettare il normale termine di disdetta visto che una ripresa effettiva del lavoro non entrava comunque in considerazione: " (...) 5.3. Le point de savoir si l'intimée était fondée à résilier son contrat de travail avec effet (quasi) immédiat, soit sans respecter le délai de congé ordinaire, impliquait forcément d'examiner d'abord si l'on pouvait exiger d'elle qu'elle le conservât. On ne saurait donc reprocher aux premiers juges d'avoir instruit les allégations de mobbing et de s'être référés aux conditions de résiliation immédiate de l'art. 337 CO. En effet, d'après la jurisprudence développée en matière d'assurance-chômage, on ne peut en règle générale pas exiger de l'employé qu'il conserve son emploi lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (arrêts 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 6.2.2; C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.2; C 68/02 du 29 janvier 2003 consid. 4; voir aussi CHARLES MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, 1992, p. 182; BORIS RUBIN, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI). En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée, en incapacité de travail pour des raisons de santé liées à son environnement professionnel, était fondée à résilier son contrat de travail. Cela dit, il y a lieu d'admettre, avec la recourante, qu'au regard du principe général de l'obligation de diminuer le dommage valable en droit des assurances sociales (ATF 134 V 109 consid. 10.2.7; 117 V 275 consid. 2b et les références), on pouvait attendre de l'intimée qu'elle respectât le délai de préavis de trois mois (cf. attestation de l'employeur du 30 octobre 2018 qui renvoie à la Convention collective de travail du commerce de détail du canton de Genève). En effet, compte tenu du certificat médical joint à la lettre de résiliation, une reprise effective du travail durant ce délai n'entrait pas en ligne de compte et, au vu de la durée des rapports de travail et de son incapacité de travail, le droit au salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler était garanti jusqu'à la fin du délai de congé (cf. art. 324a CO et la CCT précitée). Il ressort certes des déclarations faites par l'intimée lors de l'audience (arrêt attaqué, ch. 16 p. 5) qu'elle voulait une coupure nette avec l'entreprise dont elle ne voulait "plus rien connaître". Il n'en reste pas moins qu'il n'a pas été établi sur le plan médical que son état de santé ne lui aurait pas même permis de rester formellement liée à l'employeur jusqu'à la fin du délai de congé. Dans ces conditions, il se justifie que l'intimée contribue de manière appropriée à supporter le dommage occasionné par la résiliation anticipée des rapports de travail alors qu'elle n'avait pas déjà obtenu un autre emploi. En effet, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de se substituer à l'obligation de l'employeur ou de l'assureur perte de gain de continuer à verser le salaire, respectivement les indemnités perte de gain maladie, jusqu'à la fin des rapports de travail. Il y a ainsi lieu de retenir que du 1^{er} octobre au 31 décembre 2018, la recourante était sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. 5.4. Il résulte de ce qui précède que c'est en violation du droit que la Chambre des assurances sociales a considéré qu'une suspension du droit à l'indemnité n'entrait pas en ligne de compte. L'arrêt entrepris doit dès lors être annulé. (...)” 2.3.

Secondo l'art. 30 cpv. 3 LADI la durata della sospensione è determinata in base alla gravità della colpa e ammonta, per ogni motivo di sospensione a 60 giorni al massimo o, nel caso di

cui al capoverso 1 lettera g, a 25 giorni. La sospensione del diritto a indennità va da 1 a 15 giorni in caso di colpa lieve, da 16 a 30 giorni in caso di colpa mediamente grave e da 31 a 60 in caso di colpa grave (cfr. art. 45 cpv. 2 OADI). La sua durata è determinata secondo la gravità della colpa (cfr. art. 30 cpv. 3 LADI), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 123 V 150). In virtù dell'art. 45 cpv. 4 OADI stabilisce che vi è colpa grave se l'assicurato, senza valido motivo, ha abbandonato un'occupazione adeguata senza garanzia di una nuova (lett. a) oppure ha rifiutato un'occupazione adeguata (lett. b). Il cpv. 5 della medesima norma prevede, invece, che se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. Per determinare il prolungamento sono prese in considerazione le sospensioni degli ultimi due anni. Nonostante il principio generale enunciato all'art. 45 cpv. 4 OADI (art. 45 cpv. 3 v.OADI; cfr. STCA 38.2005.40 del 14 luglio 2005), la giurisprudenza federale ha tuttavia stabilito che, trattandosi di un assicurato che si licenzia senza essersi preventivamente procurato un nuovo posto di lavoro, l'esame delle circostanze del caso concreto riveste un'importanza fondamentale. Il potere di apprezzamento dell'amministrazione e dei tribunali delle assicurazioni sociali nel decidere la durata di una sanzione non è dunque limitato a quanto previsto in caso di colpa grave all'art. 45 cpv. 2 lett. c OADI, bensì permette in taluni casi di infliggere anche penalità più miti: " Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der das Verschulden nicht als schwer, sondern lediglich als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Wenn ein solcher Grund vorliegt, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar und die Einstellungsdauer bemisst sich nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2524, Rz. 863 f.). Damit wird auch dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit Rechnung getragen (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2525 Rz. 866; Urteile 8C_522/2018 vom 25. Juni 2019 E. 4.4; 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E. 3.2)." (cfr. STF 8C_165/2020 del 4 agosto 2020, consid. 3.1.). In una sentenza 8C_556/2016 del 23 novembre 2016, pubblicata in DLA 2016 pag. 308 ss., il Tribunale federale ha ricordato di avere ritenuto adeguata una sospensione di

E. 26

giorni, rispettivamente di 25 giorni, in caso di abbandono di posto di lavoro durante il periodo di prova (cfr. consid. 4.4.). In quell'occasione l'Alta Corte, scostandosi dalla sentenza del Tribunale cantonale che aveva ridotto la durata della sospensione a 5 giorni di penalità, ha confermato la sanzione di 23 giorni inflitta dalla Cassa di disoccupazione (cfr. consid. 5.2.). 2.4. Nella presente fattispecie risulta dagli atti dell'incarto che il 16 giugno 2021 la _____ e RI 1 hanno stipulato un contratto di lavoro (cfr. Doc. 7), entrato in vigore il 1° settembre 2021 (cfr. Doc. 7 punto 1). L'assicurata è stata assunta con la funzione di " _____", con un grado di occupazione del 100% (cfr. Doc. 7 punto 2). Il salario annuo lordo ammontava a fr. 71'500 (cfr. Doc. 7 punto 10.1). Il contratto prevedeva inoltre che " l'orario di lavoro è definito nel regolamento sull'orario di lavoro attualmente in vigore " (cfr. Doc. 7 punto 9). L'8 settembre 2021 RI 1 ha disdetto il " rapporto di lavoro del 16 giugno 2021 nel periodo di prova con preavviso di 7 giorni per il 15 settembre 2021 " (cfr. Doc. 8). L'8 settembre 2021 la ricorrente si è annunciata per il collocamento con data d'inizio della disoccupazione fissato al 16 settembre 2021 (cfr. Doc. 1) e ha pure inviato una lettera alla Cassa di disoccupazione del seguente tenore: " Qui di seguito vi espongo le mie inquietudini: Per motivi familiari ci siamo trasferiti da _____ a _____ dal 01.07.2021. Fino al 31.08 ero impiegata presso la _____ a _____. Dal

01.09.2021 ho iniziato a lavorare per la _____ a _____. Purtroppo mi sono accorta subito che per incompatibilità organizzativa e anche ambientale non mi sono trovata assolutamente a mio agio e ho deciso di chiudere il rapporto lavorativo con preavviso di sette giorni per il 15.09.2021 (la Raccomandata è stata inviata per Posta giorno 08.09). Chiedo pertanto in modo formale che non mi venga avviata nessuna penalità anche perché ho una famiglia da mantenere (3 figli) e con lo stipendio di mio marito solo non riusciamo a pagare tutte le spese mensili. In tutti i casi ho già preso contatto con la _____ per poter cercare già da subito nel territorio _____ un posto di lavoro adatto alle mie competenze. Vi chiedo quindi gentilmente di poter accettare la mia richiesta. Nell'attesa di una vostra risposta vi porgo i miei più cordiali saluti." (Doc. 10) Dalla " Domanda d'indennità di disoccupazione " del 9 settembre 2021 risulta in particolare che il rapporto di lavoro è durato dal 1° al 15 settembre 2021, che l'assicurata ha sciolto il contratto il 7 settembre per il 15 settembre 2021 e che l'ultimo giorno di lavoro effettuato è stato il 7 settembre 2021 (essendo stata esonerata dal preavviso). Quale motivo della disdetta RI 1 ha indicato " incompatibilità organizzative / Allegato motivo di disdetta / Anche mail nel caso " (cfr. Doc. 2 punto 20). Il 10 settembre 2021 la _____ ha comunicato all'assicurata di avere preso atto " con rammarico " della disdetta del contratto di lavoro (cfr. Doc. 9). Dall'" Attestato del datore di lavoro " del 28 settembre 2021 risultano quali motivi della disdetta del contratto di lavoro " altre aspettative del lavoro quotidiano " (cfr. Doc. 6 punto 13). Chiamato a pronunciarsi sul ricorso dell'assicurata, il TCA constata innanzitutto che è incontestato che RI 1, a differenza di quando aveva disdetto il rapporto di lavoro con la _____ di _____ (cfr. Doc. 3 e 4), ha dimissionato dal contratto di lavoro che la legava alla _____ senza essersi preventivamente procurata un altro impiego. RI 1 deve dunque essere sospesa dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. b OADI, a meno che non si potesse ragionevolmente esigere da lei il mantenimento dell'occupazione (almeno) fino al reperimento di un nuovo impiego. Il patrocinatore dell'assicurata ritiene che l'occupazione in questione non era conforme agli art. 16 cpv. 2 lett. b e c LADI e precisamente alla sua situazione familiare, al suo stato di salute e alle sue capacità. A proposito dell'ultimo punto, nell'opposizione l'avv. RA 1 si è così espresso: " (...) abita a _____, è madre di tre figlie di rispettivamente 7, 12 e 14 anni, e avrebbe dovuto lavorare a _____ a tempo pieno; le era stato assicurato durante il colloquio di assunzione, che, per tali motivi, l'orario di lavoro sarebbe stato flessibile e adeguato alle sue necessità, soprattutto al mattino; così, però, non è stato, e per l'assicurata iniziare a _____ alle 8.00 è diventato davvero molto difficile, se non impossibile, dovendo prima mandare le figlie, almeno le più piccole, a scuola; b) sul posto di lavoro, il problema principale è stata la quasi totale assenza di organizzazione del lavoro; il superiore dell'assicurata non le forniva alcuna istruzione su ciò che doveva fare, in pratica non ha avuto nulla da fare, se non girare i pollici, e ciò per un'intera settimana; se si pensa che nell'attività precedentemente svolta a _____ l'assicurata si occupava intensamente di gestione di un portafoglio di casi _____ di tutta la _____, chiaramente la nuova occupazione - si fa per dire! - era palesemente inadeguata; c) neppure le sue insistenti richieste al suo superiore sortirono un qualche effetto, le risposte furono sempre di avere pazienza, perché presto le avrebbe sottoposto qualcosa da fare; d) anche dal profilo strutturale, la sua occupazione era inadeguata; non le è mai stata data una password per accedere al sistema interno e nemmeno le fu messo a disposizione un account per poter accedere ai suoi dati personali ed entrare a far parte della _____ (l'account doveva essere già pronto al suo arrivo per poter essere a tutti gli

effetti una collaboratrice _____); (...) f) una persona, conviene ricordare, che ha sempre lavorato e sodo, non ha mai dovuto far capo all'assicurazione contro la disoccupazione, non è stata assente per malattia o per altri motivi, nemmeno legati alla sua maternità; ha sempre amato il suo lavoro e a solamente "far finta" di lavorare davvero non ce l'avrebbe fatta. (...)" (Doc. 12) Da queste considerazioni si evince che l'attività in questione era conforme alle capacità dell'assicurata. Ella si riteneva anzi sottooccupata rispetto alle mansioni che svolgeva presso il precedente datore di lavoro. Dal profilo dell'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI l'occupazione era dunque adeguata (cfr. sul tema STF 8C_364/2021 del 17 novembre 2021) e non vi era nessuna valida ragione, dal profilo dell'assicurazione contro la disoccupazione, per abbandonarla dopo solo 5 giorni di lavoro, tanto più che il suo superiore diretto le avrebbe detto "di avere pazienza" e che "presto le avrebbe sottoposto qualcosa da fare". A proposito delle condizioni di salute ("...in questa organizzazione e in questa struttura non ce l'avrebbe fatta e sarebbe caduta ammalata, andando incontro a una depressione certa..."), questo Tribunale si limita a ricordare che la costante giurisprudenza federale esige che il rifiuto o l'abbandono di un'occupazione per ragioni di salute deve essere attestato da un certificato medico, ciò che qui non è avvenuto. Tale motivo non può dunque essere validamente invocato per giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro (cfr. consid. 2.2.). Infine, a proposito della situazione familiare dell'assicurata ("...abita a _____, è madre di tre figlie di rispettivamente 7, 12 e 14 anni, e avrebbe dovuto lavorare a _____ a tempo pieno; le era stato assicurato durante il colloquio di assunzione, che, per tali motivi, l'orario di lavoro sarebbe stato flessibile e adeguato alle sue necessità, soprattutto al mattino; così, però, non è stato, e per l'assicurata iniziare a _____ alle 8.00 è diventato davvero molto difficile, se non impossibile, dovendo prima mandare le figlie, almeno le più piccole, a scuola..."), il TCA constata che nel contratto di lavoro del 16 giugno 2021 (cfr. Doc. 7) figura al punto 9 l'indicazione secondo cui "l'orario di lavoro è definito nel regolamento sull'orario di lavoro attualmente in vigore" e al punto 14.3 che "modifiche e aggiunte al presente contratto di lavoro necessitano la forma scritta ad eccezione del luogo di lavoro secondo il punto 4. Modifiche e aggiunte di ogni forma necessitano pure della forma scritta". Ora, di un accordo fra le parti secondo cui l'orario dell'inizio del lavoro al mattino (ore 8:00) avrebbe potuto essere flessibile non figura nessuna traccia nell'incarto. Del resto, visto il livello delle competenze professionali di RI 1, il TCA ritiene che, se quella fosse stata la reale ragione, l'aspetto legato all'accudimento delle figlie sarebbe stato fatto valere immediatamente ed esplicitamente dall'assicurata. Invece nello scritto dell'8 settembre 2021 alla Cassa, pur facendo riferimento "alla famiglia da mantenere (3 figli)", la ricorrente non ha minimamente accennato a questo tema, bensì all'"incompatibilità organizzativa e anche ambientale". Anche nel formulario "Domanda di indennità di disoccupazione" l'assicurata ha parlato di "incompatibilità organizzative" mentre l'ex datore di lavoro ha indicato quali motivi "altre aspettative del lavoro quotidiano". Secondo la giurisprudenza, in presenza di due versioni differenti, la preferenza deve essere accordata alle dichiarazioni che l'assicurato ha dato nella prima ora, quando ne ignorava le conseguenze giuridiche. Le spiegazioni fornite in un secondo tempo non possono integrare le prime constatazioni dettagliate, soprattutto se esse le contraddicono (cfr. STF 9C_250/2021 del 24 marzo 2022; DTF 142 V 590 consid. 5.2. in fine; SVR 2008 UV Nr. 12; RAMI 2004 U 524, p. 546; DTF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 3c; RAMI 1988 U 55, p. 363 consid. 3b/aa; STF del 27 agosto 1992 nella causa M., non pubbl.; RDAT II-1994 p. 189; per una critica, cfr. U. Kieser, Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung, Zurigo 1999, p. 217, n. 546).

In applicazione del principio della dichiarazione della prima ora, il TCA ritiene quindi che l'aspetto legato alla compatibilità degli orari di lavoro con la situazione familiare dell'assicurata non sia stata decisiva per la sua decisione di interrompere il rapporto di lavoro. Va comunque sottolineato che anche se così fosse, dopo essersi resa conto di tale incompatibilità, la ricorrente avrebbe dovuto discuterne con il suo superiore diretto e non abbandonare l'occupazione dopo solo 5 giorni di lavoro. In conclusione, essendo ragionevolmente esigibile che RI 1 mantenesse il suo impiego almeno fino al reperimento di un nuovo lavoro, a ragione la CO 1 ha inflitto all'assicurata una sanzione fondata sull'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 lett. b OADI. Anche la durata della sospensione (22 giorni per colpa di media gravità) si rivela conforme al principio di proporzionalità ed è conforme ai criteri fissati dalla giurisprudenza (cfr. DLA 2016 Nr. 14 p. 308 ss. consid. 4.4. e 5.2. per lo scioglimento del contratto durante il periodo di prova). Tale conclusione si giustifica tanto più se si considera che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF 8C_712/2020 del 21 luglio 2021 consid. 4.4.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.4.; STF 8C_67/2020, 8C_127/2020 del 23 luglio 2020; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 3.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35; 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; STF 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 28 gennaio 2022 emessa dalla CO 1 deve, conseguentemente, essere confermata. 2.5. 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. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGa. L'art. 61 lett. a LPGa enuncia 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. Secondo l'art. 82a LPGa (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), 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 datato 11 febbraio 2022, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021 consid. 2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022; STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF*, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGa du 21 juin 2019, in RSAS 2/2022 pag. 107).