

TI_GERICHTE 38.2022.4 vom 11. April 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-04-11, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.4

FR: TI_GERICHTE 38.2022.4 du 11 avril 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.4 del 11 aprile 2022

Regeste

Confermata sospensione inflitta a un'assicurata che con il proprio comportamento (contestato richiesta di effettuare, a volte, nei primi mesi di lavoro ore supplementari, le quali, grazie a orario flessibile, potevano essere compensate) ha indotto DL a disdire contratto nel periodo di prova

Erwägungen

E. 1

ha pure fatto presente all'■ex datore di lavoro che ■era illegale sfruttare un dipendente che da contratto deve svolgere 8,4 ore lavorative giornaliere■ (cfr. opposizione punto 2, al consid. 1.3).

Come appena visto, nel periodo dal 14 giugno al 17 agosto 2021 soltanto in 5 occasioni l'■assicurata ha lavorato 9 ore o più (anziché 8 ore e 24 minuti), in ulteriori 7 ha lavorato più delle 8,24 normalmente previste (ma a volte soltanto per alcuni minuti).

Al riguardo l'■ex di lavoro ha sottolineato, da una parte, che l'■assicurata si trovava in un periodo di introduzione e che a volte si è costretti ■sforare■ dall'■orario normale di lavoro per soddisfare le esigenze urgenti dei clienti e che, dall'■altra e soprattutto, che l'■orario di lavoro flessibile permetteva di compensare le ore supplementari effettuate.

Queste argomentazioni sono condivisibili.

Il TCA constata inoltre che l'■assicurata non ha allegato nessun certificato medico attestante l'■inesigibilità del proseguimento del rapporto di lavoro per motivi di salute (cfr. punto 14 della decisione su opposizione e la sentenza del Tribunale federale riprodotta al consid. 2.5).

2.8. 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. fbisLPGA 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 del 24 gennaio 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 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

E. 30

cpv. 1 lett. a LADI prevede che l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se è disoccupato per propria colpa. La disoccupazione è ad esempio imputabile all'assicurato che, con il suo comportamento, in particolare violando gli obblighi contrattuali di lavoro, ha fornito al proprio datore di lavoro un motivo di disdetta del rapporto di lavoro (cfr. art. 44 cpv. 1 lett. a OADI). La giurisprudenza ha stabilito che, un assicurato è da considerarsi disoccupato per colpa propria ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI se l'insorgenza della disoccupazione non è ascrivibile a fattori oggettivi bensì trova origine in un comportamento evitabile dell'interessato, per il quale l'assicurazione contro la disoccupazione non si assume la responsabilità (DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DLA 1998 nr. 9 pag. 44 consid. 2b; sentenza del Tribunale federale 8C_22/2016 del 3 marzo 2016; STF C 221/02 del 4 agosto 2003, consid. 2.3). La sospensione del diritto alle indennità di disoccupazione per colpa propria dell'assicurato non presuppone uno scioglimento del rapporto di lavoro per cause gravi ai sensi dell'art. 337 e 346 cpv. 2 CO, essendo sufficiente che il comportamento generale o il carattere dell'interessato abbia dato luogo alla disdetta (STF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017; DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; STF 8C_366/2015 del 14 agosto 2015; STF 8C_268/2015 del 6 agosto 2015; STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015; STF C 143/06 del 3 ottobre 2007; STF C 254/06 del 26 novembre 2007). Neppure è dunque necessario che vi siano delle inadempienze a livello professionale (DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DTF 112 V 242 consid. 1 pag. 245). Una sospensione può tuttavia essere pronunciata unicamente se il comportamento in questione è chiaramente comprovato (v. ancora DTF 112 V 242 consid. 1 pag. 245) e, secondo l'art. 20 lett. b e c della Convenzione n. 168 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) concernente la promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione del 21 giugno 1988, se vi è dolo perlomeno eventuale (STF 8C_125/2021 del 14 settembre 2021 pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 7; STF 8C_796/2019 del 27 marzo 2020; STF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017; STF 8C_99/2017 del 26 giugno 2017; DLA 2012 pag. 294; DTF 124 V 234 consid. 3b p. 236; STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015; STF 8C_268/2015 del 6 agosto 2015, STFA C 53/00 del 17 ottobre 2000; Th. Nussbaumer, "Arbeitslosenversicherung", in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 2ed., Basilea 2007, p. 2426-2427 cifre marg. 830-831). Dal profilo dell'assicurazione contro la disoccupazione, l'intenzione, rispettivamente il dolo eventuale, non si riferisce all'atto in questione ma al fatto di essere licenziato: vi è disoccupazione colpevole se l'assicurato assume un comportamento per essere licenziato o se può prevedere che il suo comportamento può avere per effetto un licenziamento e che accetta di correre il rischio (cfr. STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015

a proposito di un camionista che ha avuto un incidente, dopo essere stato peraltro già avvertito in passato dal suo datore di lavoro; STF 8C_872/2011 in DLA 2012 pag. 294; STF C 582/00 dell'11 gennaio 2001). La terza revisione della LADI, accettata dal popolo il 24 novembre 2002 ed entrata in vigore il 1° luglio 2003, non ha modificato il principio secondo cui devono essere sanzionati gli assicurati che sono disoccupati per loro colpa, avendo dato al datore di lavoro motivo di disdire il rapporto di impiego di cui agli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e art. 44 cpv. 1 lett. a 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). 2.2. La costante giurisprudenza federale ha stabilito che, ove occorre esaminare se il lavoratore ha con il suo comportamento, segnatamente mediante violazione dei suoi obblighi contrattuali, fornito al datore di lavoro un motivo di licenziamento, la sospensione del diritto alle indennità potrà essere decisa solo se sarà nettamente stabilita una colpa del lavoratore (cfr. STF 8C_796/2019 del 27 marzo 2020). Tale è il caso soltanto quando le accuse del datore di lavoro sono chiaramente credibili. Ciò significa concretamente che quando una controversia oppone l'assicurato al suo datore di lavoro, le sole affermazioni di quest'ultimo non bastano per ammettere una colpa contestata dell'assicurato e non confermata da altre prove (ad es. deposizioni testimoniali) o indizi in grado di convincere l'amministrazione o il giudice (cfr. STF 8C_99/2017 del 22 giugno 2017; STF 8C_22/2016 del 3 marzo 2016; STF 8C_446/2015 del 29 dicembre 2015; STF 8C_268/2015 del 6 agosto 2015; STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015; STFA C 120/03 del 13 novembre 2003, consid. 2.2; STFA C 281/02 del 24 settembre 2003 consid. 1.2; DLA 1999 N. 8, consid. 7b, pag. 39; DLA 1995 N. 18, consid. 1, pag. 108; DTF 112 V 242, consid. 1, pag. 245 e i rinvii ivi menzionati). 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 e DLA 2000 N. 9, consid. 1, pag. 47-48), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 125 V 193, consid. 4b, pag. 197; DTF 123 V 150; sentenza del Tribunale federale delle assicurazioni C 278/01 del 17 marzo 2003, consid. 1.3). In virtù dell'art. 45 cpv. 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 un 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 oggettive (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 ricorda inoltre che il periodo di prova permette alle parti di un contratto di sapere se è possibile portare avanti il rapporto di lavoro. Tuttavia, un'interruzione durante il periodo di prova ha determinate conseguenze in materia di assicurazione contro la disoccupazione. In caso di licenziamento imputabile al comportamento dell'assicurato contrario agli obblighi contrattuali è previsto di infliggere una sanzione per colpa di media gravità (cfr. D75 punto 1H1). 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_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195 ; 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_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; 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; 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. STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF 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). 2.5. In una sentenza 8C_125/2021 del 14 settembre 2021 relativa ad un'assicurata che lavorava come "Head of Product Management" e che è stata licenziata a seguito della mancanza di volontà di dialogare con il datore di lavoro il Tribunale cantonale che ha confermato la sospensione di 23 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione stabilita dalla Cassa di disoccupazione nella decisione su opposizione. Al riguardo l'Alta Corte ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 3.1. Die Vorinstanz hat zunächst festgehalten, die Arbeitgeberin habe das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vollständigen Arbeitsunfähigkeit aufgelöst, sondern wegen der fehlenden Gesprächsbereitschaft des Beschwerdeführers. Dies sei unbestritten. Er mache jedoch geltend, es sei ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich gewesen, mit der Arbeitgeberin zu sprechen. Dies habe die behandelnde Psychiaterin mit Schreiben vom 2. März 2020 bestätigt. Danach sei er ab 24. Mai bis Ende August 2019 nicht in der Lage gewesen, seinen Vorgesetzten zu kontaktieren. Dazu hat das kantonale Gericht erwogen, entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers spiele es durchaus eine Rolle, in welchem Zeitpunkt ihm die Unmöglichkeit zur Kontaktaufnahme ärztlich attestiert worden sei. Zum einen seien Arztzeugnisse, die sich allein auf Patientenschilderungen ohne eigene objektiv erhobenen Befunde abstützten oder erst Monate später ausgestellt worden seien, nicht beweisbildend (mit Hinweis auf ARV 2005 S. 55, C 207/03 E. 3.2). Zum anderen sei nicht ersichtlich, weshalb dem Beschwerdeführer nicht möglich gewesen sein soll, der Arbeitgeberin eine aussagekräftige Bestätigung der Psychiaterin zukommen zu lassen. Jedenfalls liefere er hierfür keine Erklärung. Vielmehr räume er ein, dass er eine solche an sich hätte beibringen können. Sein Argument, ihm sei nicht bewusst gewesen, dass er eine Kündigung riskiere, überzeuge nicht. Die Arbeitgeberin habe aufgrund fehlender Informationen davon ausgehen müssen, dass es für seine Verweigerungshaltung keinen Grund gegeben habe. Damit habe er ihr Anlass zur Kündigung gegeben. Das AWA habe ihn daher zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. (...)" 2.6. Nella presente fattispecie risulta dall'attestato del datore di lavoro del 26 agosto 2021 che l'assicurata è stata licenziata per divergenti opinioni sullo svolgimento di attività/compiti. Il 10 settembre 2021 i rappresentanti dell'ex datore di lavoro hanno precisato questo concetto sottolineando che si è trattato di divergenti punti di vista sui tempi di lavoro (a), di poca proattività riguardo l'introduzione dei processi e prodotti che hanno portato ad errori nell'elaborare delle transazioni e nell'esecuzione dei processi (b), del non rispetto del principio dei "4 occhi" che ha portato ad errori (c). Essi hanno aggiunto che il superiore e il consulente della clientela che hanno lavorato a contatto con la ricorrente, hanno più volte parlato con la collaboratrice riguardo al suo comportamento e l'hanno invitata a cambiare, rispettivamente a migliorare. Il 13 settembre 2021 l'assicurata ha riconosciuto che la rescissione del rapporto è dovuta a "diversi modi / controversie a livello di entrata e di uscita". Ella ha

pure indicato di non essere a conoscenza degli altri motivi menzionati dalla _____. Il 1° ottobre 2021 i rappresentanti dell'ex datore di lavoro hanno corretto la terza risposta fornita alla Cassa il 10 settembre 2021 precisando che le divergenti opinioni sullo svolgimento di attività/compiti consistono soltanto in divergenti punti di vista sui tempi di lavoro. In sede di opposizione la Cassa ha dunque approfondito solo quest'ultimo aspetto ponendo alcuni quesiti all'ex datore di lavoro. Il 29 novembre 2021 i rappresentanti dell'ex datore di lavoro hanno comunicato che l'assicurata ha lavorato più delle 8,4 ore previste dal contratto di lavoro soltanto alcuni giorni (cfr. doc. 37: " an wenigen Tagen ", " wenige Ausnahmen "). Essi hanno precisato che può capitare che alle domande dei clienti occorra rispondere urgentemente, che l'assicurata si trovava ancora in una fase di inserimento (ciò che necessita di più tempo) e che, grazie all'orario flessibile, RI 1 poteva compensare le ore supplementari effettuate. I rappresentanti della _____ hanno anche indicato che le ore di lavoro effettuate vengono inserite direttamente dagli impiegati nel sistema informatico e hanno trasmesso all'amministrazione i tabulati relativi all'assicurata. RI 1 aveva peraltro già comunicato alla Cassa il 22 novembre 2021 di avere lavorato: - il 22.06 9,15 ore - il 05.07 9,00 ore - il 21.07 9,25 ore - il 22.07 9,00 ore. Dalle " Schede di timbrature tempo di lavoro " emerge che effettivamente, come sottolineato dalla Cassa (cfr. decisione su opposizione, punto 20) la ricorrente non ha mai dovuto lavorare fino alle ore 20:00 (cfr. doc. 28; con riferimento all'e-mail dell'assicurata " si lavora tardi la sera anche fino alle 19:00 - 20:00 "). Inoltre, ricordato che le ore di lavoro settimanali sono 42, pari a 8 ore e 24 minuti al giorno (e dunque, espresso in percentuale: 8,40), questo Tribunale constata che la ricorrente, nel periodo dal 14 giugno al 13 agosto ha superato le 8,40 ore nei seguenti giorni: il 21 luglio 2021 (9,25 ore), il 22 giugno (9,15 ore), il 9 luglio 2021 (9,10 ore), il 5 luglio 2021 e il 22 luglio 2021 (9 ore). Anche in altre sette occasioni vi è stato un superamento, di al massimo 20 minuti, rispetto alle ore 8:24: " 15.06.2021 ore 8.65 (in centesimi) 16.06.2021 ore 8.45 (in centesimi) 23.06.2021 ore 8.55 (in centesimi) 28.06.2021 ore 8.55 (in centesimi) 12.07.2021 ore 8.50 (in centesimi) 26.07.2021 ore 8.75 (in centesimi) 04.08.2021 ore 8.55 (in centesimi) " (cfr. doc. 34) 2.7. 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, né che vi sia stata una violazione degli obblighi contrattuali o delle inadempienze a livello professionale. Basta invece che, con il suo comportamento, l'assicurato abbia indotto il datore di lavoro a disdire il contratto. Nel caso concreto il datore di lavoro non ha accettato la richiesta dell'assicurata " di cominciare presto la mattina o di uscire presto la sera o il contrario ". RI 1 ha pure fatto presente all'ex datore di lavoro che " era illegale sfruttare un dipendente che da contratto deve svolgere 8,4 ore lavorative giornaliere " (cfr. opposizione punto 2, al consid. 1.3). Come appena visto, nel periodo dal 14 giugno al 17 agosto 2021 soltanto in 5 occasioni l'assicurata ha lavorato 9 ore o più (anziché 8 ore e 24 minuti), in ulteriori 7 ha lavorato più delle 8,24 normalmente previste (ma a volte soltanto per alcuni minuti). Al riguardo l'ex di lavoro ha sottolineato, da una parte, che l'assicurata si trovava in un periodo di introduzione e che a volte si è costretti "sforare" dall'orario normale di lavoro per soddisfare le esigenze urgenti dei clienti e che, dall'altra e soprattutto, che l'orario di lavoro flessibile permetteva di compensare le ore supplementari effettuate. Queste argomentazioni sono condivisibili. Il TCA constata inoltre che l'assicurata non ha allegato nessun certificato medico attestante l'inesigibilità del proseguimento del rapporto di lavoro per motivi di salute (cfr. punto 14

della decisione su opposizione e la sentenza del Tribunale federale riprodotta al consid. 2.5). Secondo questo Tribunale, RI 1 - contestando la richiesta di effettuare a volte nei primi mesi di lavoro delle ore supplementari - ha indotto con il proprio comportamento il datore di lavoro a disdire il contratto. In simili condizioni, questo Tribunale ritiene che l'assicurata 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) ”; STF 8C_237/2021 del 6 settembre 2021 consid. 2.2). Di conseguenza, RI 1 deve 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. a OADI (DLA 2012 Nr. 13 pag. 294; STF 8C_829/2009 del 17 dicembre 2009). Tenuto anche conto del fatto che la rescissione del rapporto di lavoro è intervenuta nel periodo di prova questo Tribunale non ha motivi per modificare la durante della sanzione inflitta dalla Cassa di disoccupazione (21 giorni di sanzione per colpa di media gravità, conformemente alla Tabella elaborata dalla SECO, cfr. consid. 2.4; vedi pure consid. 2.5). Questa soluzione 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_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 2019 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). 2.8. 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 del 24 gennaio 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 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

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