

TI_GERICHTE 38.2023.3 vom 3. April 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-04-03, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.3

FR: TI_GERICHTE 38.2023.3 du 3 avril 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.3 del 3 aprile 2023

Erwägungen

E. 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). L'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 oppure ha rifiutato un'occupazione adeguata. In virtù dell'art. 45 cpv. 5 OADI, 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. 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). La Segreteria di Stato dell'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). 2.4. Le direttive amministrative non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3; 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. Nella presente fattispecie, come visto (cfr. consid. 1.1) RI 1 è stata licenziata con effetto immediato a seguito del furto del Personal Computer aziendale avvenuto in Italia durante le vacanze (cfr. doc. 122: " licenziamento per perdita (furto) del PC "). In data 22 luglio 2022 l'assicurata ha inviato all'ex datore di lavoro uno scritto del seguente tenore: " Con la presente lettera per illustrare la versione dei fatti in merito al licenziamento comunicatomi il 13 luglio 2022. Vorrei fare notare che ho portato il personal computer, affidatemi per svolgere il tele-lavoro, con me durante le ferie unicamente perché avevo il compito di controllare la posta elettronica dei tre indirizzi email, dove aspettavo delle comunicazioni importanti riguardanti il mio lavoro. Non mi era mai stato specificato esplicitamente né implicitamente di non poter portare il computer con me, né era stato specificato nel contratto di lavoro. L'avvenuto furto del personal computer è stato un increscioso evento, ma non ha messo a repentaglio i dati aziendali né tantomeno la

privacy della società in quanto il computer aveva l'accesso provvisto di User ID e Password impostate precedentemente dalla direzione informatica della ditta. Inoltre, nella vostra lettera di licenziamento si parla di gravissimi danni d'immagine, finanziari e organizzativi in Italia, ma ricordo che ad oggi, non avendo fatturato nemmeno un euro e non avendo neanche un cliente, la _____ risulta sconosciuta alla potenziale utenza italiana. Concludo chiedendo cortesemente di farmi sapere, come richiesto dalla Cassa di disoccupazione, se intendete pagarmi il mese di luglio c.a. come da intesa verbale il giorno del licenziamento. In questo caso, vi prego di spedirmi per posta le due buste paga mancanti: giugno e luglio 2022. Allego "Attestato del datore di lavoro" da compilare ed inviare entro 5 giorni lavorativi." (Doc. 129) Il 28 luglio 2022 _____, gerente con potere di firma individuale (cfr. doc. B) e azionista (cfr. doc. 172) della _____ ha in particolare così risposto all'assicurata: " Con stupore e disappunto ho letto la sua del 22 luglio 2022, ricevuta in data 27 luglio 2022. Premetto che confermo integralmente quanto indicato nella lettera di licenziamento e contesto fermamente e interamente quanto da lei scritto. Lei afferma di aver portato seco il PC in ferie " unicamente perché aveva il compito di controllare la posta elettronica dei tre indirizzi e-mail, dove aspettava delle comunicazioni importanti". Contrariamente a quanto da lei scritto, nessuno le ha mai affidato il compito di controllare la posta elettronica, tanto meno durante le ferie. Peraltro, giustamente, quando uno è in ferie, è in vacanza. Durante la sua assenza, come lei sa le e-mail vengono ovviamente lette da altre persone in ditta, come giusto e come avviene da sempre. D'altro canto, per sua informazione, le comunico che abbiamo la prova che lei non ha consultato la posta elettronica da lunedì 4 luglio 2022, né sul telefonino, né tantomeno su computer, sino al furto del PC avvenuto giovedì 7 luglio 2022 in serata, praticamente per tutto il periodo delle sue ferie. Inoltre, in tutti i casi, osservo che le e-mail possono comunque essere lette anche dal telefonino, senza necessità di un PC. Le confermo che, come indicato nella lettera di licenziamento, lei non era in alcun modo autorizzata a portare con sé in computer aziendale in Italia. Anche la seconda affermazione relativa al fatto che "non le era stato specificato esplicitamente né implicitamente di non poter portare il PC con lei, né era stato specificato nel contratto di lavoro" è assurda (e falsa). Nessuno l'ha mai autorizzata a portare con sé il PC aziendale all'estero, né tantomeno a lasciarlo incustodito nell'automobile. D'altro canto, il contratto di lavoro specifica chiaramente e limitatamente il permesso di telelavoro. Come noto, la possibilità del telelavoro, concessa in ragione della pandemia Covid-19 e del suo stato vaccinale, autorizza, a differenza dello smart-working, a svolgere il lavoro unicamente dal domicilio. Contrariamente a quanto lei pare ritenere, non è in alcun modo necessario specificare nel contratto che non era autorizzata portare all'estero il computer aziendale, né soprattutto a lasciarlo incustodito in una automobile posteggiata in un posteggio pubblico in Italia assieme al suo calepino con tutte le password di accesso scritte in chiaro. Mi permetta infatti di ricordare che secondo il Codice delle obbligazioni (art. 321a), il dipendente deve salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. In particolare, egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche del datore di lavoro e trattarli con cura, ciò che lei non ha palesemente fatto. Aggiungo anche che, secondo l'art. 321e CO, il dipendente è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. Nel caso concreto, la sua negligenza è palese. (...)” (Doc. 110-111) Preso atto delle affermazioni dell'assicurata, il 10 agosto 2022 la Cassa ha posto i seguenti quesiti all'ex datore di lavoro: " (...) 1. Vi è un regolamento per il telelavoro o per l'uso all'estero dei dispositivi dati in uso ai collaboratori? In caso affermativo voglia allegarne una copia. 2. In

quale modo la vostra dipendente doveva essere al corrente di non poter portare il dispositivo all'estero? 3. Corrisponde al vero che la signora RI 1 dovesse, durante le vacanze, controllare la posta elettronica di tre indirizzi mail, dove aspettava comunicazioni importanti riguardo il lavoro? 4. Vi è la possibilità di visionare e rispondere le mail utilizzando un webmail, ossia senza sfruttare il portatile? 5. Quali conseguenze avete avuto per via della perdita del portatile in Italia, riguardo i vostri clienti italiani?" Il 17 agosto 2022 _____ ha così risposto: " (...) 1. No. Specifico che la Signora RI 1 era l'unica dipendente della società e che non era previsto il telelavoro inteso come smart working. Il contratto di lavoro della dipendente prevedeva infatti unicamente la possibilità dell'home office (cfr. contratto di assunzione (allegato) del 1.06.2021, al punto 5 Luogo di lavoro), ossia la possibilità di lavorare da casa (domicilio svizzero). D'altro canto, osservo che il tipo di lavoro non prevedeva, ne necessitava, l'impiego di dispositivi aziendali al di fuori del domicilio, rispettivamente della sede dell'azienda. Si osserva anche che un tale impiego, oltre che non previsto contrattualmente, non è mai stato autorizzato. 2. Come detto, il contratto di lavoro prevedeva unicamente la possibilità dell'home office. Alla signora RI 1 era stato concesso l'uso del PC aziendale solo ed esclusivamente dal suo domicilio. Di conseguenza, l'impiego di dispositivi dell'azienda in altri luoghi, a maggior ragione all'estero, non era né autorizzato né previsto. Di ciò la signora RI 1 era al corrente, sia per aver sottoscritto il contratto di lavoro che prevedeva unicamente l'home office o il lavoro in ditta, sia in virtù del suo obbligo di diligenza specificato anche nel contratto di lavoro al punto 6. 3. No, non corrisponde al vero. Tra l'altro tutti gli indirizzi email professionali curati dalla signora RI 1 sono ricevuti e letti in copia dal sottoscritto e/o dal mio segretariato. Di ciò la dipendente era al corrente. Durante le vacanze un controllo da parte della dipendente non era quindi necessario. In merito alle email aziendali, rilevo in particolare che: - l'indirizzo mail di _____ in uso alla signora RI 1 era ed è letto in copia in ditta attraverso un inoltro automatico; - l'indirizzo _____ (segretariato in lingua italiana dell'associazione _____, di cui io sono presidente e la signora _____ ex-segretaria) è letto in copia dal sottoscritto e da tutti i membri del Comitato; - il terzo indirizzo non so quale possa essere. Contrariamente a quanto verosimilmente riportatevi dalla Signora RI 1, nessuno le ha mai affidato il compito di controllare la posta elettronica, tanto meno durante le ferie. Peraltro, giustamente, quando uno è in ferie, è in vacanza. 4. Ovviamente, vi è la possibilità di leggere le e-mail sia attraverso webmail, sia mediante un qualsiasi applicativo di posta elettronica installato su dispositivo collegato ad internet, per esempio un cellulare oppure un tablet. D'altro canto, ripeto, per la Signora RI 1 non vi era alcuna necessità di controllare le mail e, peraltro, nemmeno mi risulta che l'abbia fatto . 5. Stimare le conseguenze in Italia risulta al momento molto difficile. Il nostro legale in Italia (_____ di _____) ci ha consigliato di fare un'autodenuncia al Garante della Privacy in Italia, ma al momento - in assenza del verbale dei Carabinieri - il tutto è sospeso. In effetti non siamo venuti a conoscenza né del luogo né della data del furto, pur avendo richiesto tale verbale telefonicamente il 7 luglio 2022, verbalmente il 13 luglio 2022 quando si è (finalmente) presentata in ufficio, come anche per lettera raccomandata (allegata) il 28 luglio 2022. Oltre ai danni di immagine, comunque, vi è anche il danno economico della perdita del PC di cui, in assenza del verbale di denuncia, non è possibile chiederne il rimborso all'assicurazione, non essendovi prova per sostanziare l'asserito furto. Rimane altresì curioso il fatto che sia venuto a conoscenza da voi del fatto che la signora RI 1 "non sia più in possesso" della denuncia." (Doc. 106-107) Invitata dalla Cassa a prendere posizione (cfr. doc. 104), il 31 agosto 2022 RI 1 si è così espressa: " (...) 1. Ribadisco che

non c'era un regolamento scritto o intesa verbale con il datore di lavoro che impediva l'uso del dispositivo all'estero o altrove oltre all'utilizzo dal mio domicilio. 2. Non mi è mai stato specificato esplicitamente o implicitamente di non poter portare il dispositivo all'estero o altrove, altrimenti non l'avrei fatto. Homeoffice è generico, sul contratto non c'è scritto di poter usare il PC esclusivamente dal mio domicilio in Svizzera. 3. Sì, corrisponde al vero. Tutti gli indirizzi di posta elettronica a me affidati erano seguiti esclusivamente da me, era mio compito giornaliero seguirli e rispondere alle mail in arrivo. Non mi risulta che qualcun altro controllasse la posta (cosa che potrebbe essere confermata con una perizia informatica per verificare quante volte il datore di lavoro e/o il segretariato ha fatto accesso ai tre indirizzi email). Vorrei specificare che il Sig. _____, anche se nega, conosce molto bene il terzo indirizzo e-mail, visto che è stato lui stesso ad averlo configurato sul PC. Questo dimostra ancora una volta che ero l'unica a gestire le mail. (su vostra specifica richiesta potrei fornire l'indirizzo di cui sopra) L'indirizzo di posta elettronica che il sig. _____ poteva leggere in copia era: _____ ma alle mail del "segretariato" rispondevo di solito io. La dichiarazione del sig. _____ che tutti i membri del Comitato leggevano l'indirizzo e-mail non corrisponde al vero. Solo l'ex Presidente dell'Associazione aveva il permesso di leggere le mail in arrivo senza peraltro poter intervenire e rispondere alle mail, compito che era solo mio. A questo punto apro una parentesi: il sig. _____ attuale Presidente dell'Associazione _____, dopo il mio licenziamento dalla ditta _____, mi propose di continuare la collaborazione come segretaria _____ per il Ticino, resettando le password e preparando per me un foglio con le nuove credenziali. Questo mi è stato comunicato telefonicamente dalla mia collega Ariane Parlatano che può confermare. Ovviamente non sono andata in ufficio a ritirare il foglio con le nuove password perché il sig. _____ non aveva mantenuto la promessa di pagarmi tutto il mese di luglio. La mia domanda è: se sono stata licenziata perché "il rapporto di fiducia risulta compromesso da non permettere un'ulteriore collaborazione costruttiva", come mai mi è stato proposto di continuare la collaborazione con l'Associazione dopo quanto successo? 4. Certamente vi è la possibilità di leggere la posta tramite webmail, ma io non l'ho mai fatto da nessun dispositivo se non dal PC perché non è comodo leggere e soprattutto rispondere alle mail di lavoro dallo smartphone. 5. Non abbiamo clienti italiani. Ribadisco quanto comunicato nella prima lettera con la mia versione dei fatti, ossia, essendo il PC dotato di User ID e Password potentissimi, impostati dal sig. _____ in persona ed essendo noi sconosciuti all'utenza italiana, secondo me è difficile vi sia alcuna conseguenza sul mercato italiano. Per quanto riguarda il PC in questione, l'anno scorso in questo periodo aveva subito la rottura del disco ed era stato ripristinato (si potrebbe controllare il periodo che era all'incirca ago-sett. 2021), ma era comunque un dispositivo vecchio di cca. 8 anni che per un dispositivo di una ditta informatica è tantissimo. Mi collego a questo punto per contestare l'affermazione del sig. _____ in cui sostiene, per calunniare gratuitamente il mio operato, che dopo la rottura del disco io non abbia effettuato il salvataggio dei dati. Affermo di avere salvato periodicamente i dati del mio lavoro sul dispositivo di back-up fornitomi dalla direzione, dispositivo presente sulla scrivania in quello che era il mio ufficio. Al mio ultimo giorno di lavoro il 13 luglio il dispositivo è stato lasciato sull'angolo della scrivania accanto alla mia. Un'altra affermazione non corrispondente alla realtà del sig. _____, nella sua lettera del 28 luglio sarebbe quella che io abbia risposto in maniera "evasiva" alla sua domanda se insieme al PC mi fosse stata rubata l'agenda con le password. Affermo di avere risposto di NO, la mia risposta non è stata "evasiva". Non vi erano agende o "calepini" con le password

nella borsa porta PC. C'era solo un block-notes mio personale con i miei IBAN. Avendo lavorato per tanti anni nell'informatica, anche prima di lavorare per la _____, conosco la regola numero 1. che sarebbe non portare le password insieme al PC. Per quanto riguarda la conclusione del rapporto del lavoro: - Al ritorno dalle mie vacanze il sig. _____ dapprima si negò (esiste la registrazione dei messaggi e delle telefonate effettuate per mettermi in contatto con lui), poi mi chiamò nel tardo pomeriggio di lunedì 11 luglio verso le ore 18:30 cca. dandomi appuntamento in ufficio mercoledì 13 luglio (a sua detta, prima non era disponibile in quanto aveva precedenti impegni con la sua consulente per la tassazione). - Mi è stato promesso verbalmente il pagamento di tutto il mese di luglio, nelle lettere successive questo viene negato. - Dall'ultima busta paga di giugno risultano ancora restanti 16,66 giorni di vacanza, spariti per incanto dalla busta paga di luglio. Concludo riaffermando che secondo me questo licenziamento in tronco sia stato prestatuoso, per giunta non capisco l'accanimento del sig. _____ nei miei confronti visto che oramai il rapporto di lavoro si è concluso a suo favore. La parte lesa sono io, oltretutto subendo gravi danni economici, personali, lavorativi. Chiedo che mi venga pagata la busta paga di luglio; ad oggi 31 agosto non ancora versata.” (Doc. 98-100) Il 19 agosto 2022 l'assicurata ha trasmesso alla Cassa la copia della denuncia fatta per il furto del portatile. Al riguardo RI 1 ha precisato che “ la denuncia è stata fatta presso i Carabinieri di _____ in quanto informandomi al Comando di _____ per richiedere copia della denuncia, mi hanno comunicato che era stata fatta solo una deposizione dei fatti e che la denuncia vera e propria avrei potuto notificarla presso qualsiasi altra Stazione dei Carabinieri, indicando quello che è successo ” (cfr. doc. 115). Il tenore della denuncia è il seguente: " Il giorno 11/08/2022 alle ore 16:50 negli uffici del comando in intestazione, il sottoscritto Agente di Polizia Giudiziaria App. _____ effettivo al suddetto Reparto dà atto che è presente la persona in epigrafe compiutamente generalizzata, la quale denuncia quanto segue: “In data e luogo sotto indicati, nella fascia oraria tra le 14:30 e le 15:00, parcheggiavo la mia autovettura “ _____”, targata _____, in un posteggio a pagamento, non ricordo esattamente la via, ricordo che era nei pressi del lido è “ _____”. Successivamente verso le 16:00 circa nell'andare a riprendere la mia autovettura notavo che ignoti malfattori avevano infranto il vetro anteriore dx ed asportavano dal baule una borsa “PC” con relativo pc aziendale, modello “Acer di colore nero, di proprietà della “ _____” con sede a _____ (Svizzera) in via _____, il mio “ipad” di cui non ricordo il modello, di colore argento con cover grigia, un paio di occhiali da sole, un paio di occhiali da vista ed un block notes dove erano annotati le mie coordinate bancarie. Ho richiesto all'epoca l'intervento di una pattuglia al 112 che poco dopo interveniva sul posto e ricordo fosse una volante della Polizia. A.D.R.: “Non sono in grado di indicare i seriali dei device”. “--- // Posso fornire le seguenti informazioni circa gli oggetti e le persone coinvolte: --- // Sono stata vittima di FURTO tra le ore 14:30 e le ore 16:00 del giorno 07/07/2022 in auto in sosta. ---// Il fatto è avvenuto a _____ in _____. --- A.D.R.: Non sono in grado di riconoscere i rei. ---// A.D.R.: Non sono coperto/a da assicurazione contro tale evento. ---// A.D.R.: Non ho altro da aggiungere né da modificare. ---// A.D.R.: Non ho sospetti sul conto di alcuno. ...// Le operazioni si sono concluse alle ore 17:17 del 11/08/2022 coincidenti con la chiusura del verbale.” (cfr. doc. 114) Il 10 agosto 2022 l'avv. RA 1 ha inviato a _____ un messaggio di posta elettronica del seguente tenore: " Egregio signor _____, la signora RI 1 si è rivolta al RA 1 a seguito del licenziamento in tronco da lei notificato in data 13 luglio 2022. Ritenendo lo stesso ingiustificato giusta l'art 337 c del CO se ne contesta con la presente la liceità. Le chiedo pertanto di versare il salario

affidente il mese di luglio nonché quello relativo ai mesi di agosto, settembre e ottobre secondo quanto previsto dal regolamento del personale art. 2.4 (allegato al contratto di lavoro). In caso contrario adiremo le vie giudiziarie. Cordiali saluti.” (cfr. doc. 67) In sede di opposizione la Cassa ha posto i seguenti quesiti alla patrocinatrice della ricorrente. " (...)

1. Nell'opposizione indicate come, in data 10 agosto 2022, il licenziamento in tronco subito dalla signora RI 1 sia stato da parte vostra contestato, in allegato viene prodotta una mail indirizzata al signor _____: a. Vi è una risposta a tale mail? In caso affermativo vogliate produrre la seguente corrispondenza b. In caso negativo, cos'è stato fatto in seguito a tale mail? c. Per quale motivo, unicamente in data 10 agosto 2022, si è proceduto con la contestazione della disdetta? 2. Quale sarà l'oggetto della causa che verrà intentata in Pretura (es. contestazione dei motivi di disdetta, rivendicazione del periodo legale di disdetta, ecc..)? (vi chiediamo la produzione di una copia dell'istanza non appena inoltrata) 3. Per quale motivo la signora RI 1 ha sporto denuncia per il furto del computer unicamente in data 11 agosto 2022? 4. Il datore di lavoro, nei precedenti scritti alla Cassa, ha confermato di non aver chiesto alla signora RI 1 il controllo delle mail durante il suo periodo di vacanza, per quale motivo la signora RI 1 ha comunque ritenuto di dover accedere alla mail in tale periodo? 5. Era la prima volta che la signora RI 1 si recava all'estero con il computer aziendale o era una pratica ricorrente? 6. In caso fosse la prima volta, per quale motivo in precedenza non l'aveva ritenuto necessario mentre in quest'occasione sì? 7. Nel caso fosse invece una pratica ricorrente, vogliate comunicarci se il datore di lavoro ne era al corrente. 8. In quale data e in quel modo la signora RI 1 ha avvisato il datore di lavoro del furto subito?" (cfr. doc. 60) L'avv. RA 1 ha così risposto il 12 ottobre 2022: " (...)

1. a) nessuna risposta scritta alla mail; b) il seguito, ovviamente, potrà essere solo una causa giudiziaria; c) la signora RI 1 si è presentata in data 10 agosto 2022 presso il nostro consultorio, per cui si è proceduto in quella data alla contestazione della disdetta, non essendone a conoscenza prima del 10 agosto 2022. Le ricordo che per legge il termine per contestare una disdetta immediata è di dieci anni per cui nella presente fattispecie non vi è ritardo. 2. L'oggetto della futura causa sarà la contestazione del licenziamento immediato con la conseguenza legale della rivendicazione del preavviso corretto di licenziamento ed eventualmente la richiesta di indennità (art. 337 ss, CO). Copia eventuale dell'istanza verrà inoltrata con il consenso della cliente (come saprà siamo legate al segreto professionale), una volta adita la Pretura. Al momento, non avendo mezzi finanziari, la signora RI 1 sta valutando il gratuito patrocinio. Il termine decennale per inoltrare la causa sarà di tutta evidenza osservato. 3. La signora RI 1 ha fatto una segnalazione alla Polizia di _____ lo stesso giorno del furto (7 luglio 2022). Tuttavia, in Italia, tale segnalazione non è considerata come una denuncia formale, per cui ha dovuto rivolgersi ai carabinieri di _____ per inoltrare regolare denuncia. 4. Il datore di lavoro fornisce una versione errata e a suo favore, nell'ottica di giustificare un licenziamento in tronco inaccettabile secondo la giurisprudenza. 5. La signora RI 1, già in passato e su richiesta del datore di lavoro, si era recata all'estero con il computer aziendale (ciò era avvenuto in 2-3 occasioni). 6. Vedi punto 5. 7. Vedi punto 5. 8. La signora RI 1 ha avvisato lo stesso giorno (7 luglio 2022) il datore di lavoro alle ore 18:58 cercando di contattarlo telefonicamente; infatti, lui l'ha richiamata alle ore 19:08 sempre il 7 luglio 2022 ed è stato informato del furto (Doc. F)." (cfr. doc. 53-54) Il 24 ottobre 2022 la Cassa ha nuovamente interpellato l'ex datore di lavoro ponendogli le seguenti domande: " (...)

1. Nel vostro scritto del 17 agosto 2022 avete indicato: "come detto, il contratto di lavoro prevedeva la possibilità dell'home office. Alla signora RI 1 era stato concesso l'uso del PC aziendale solo

ed esclusivamente dal suo domicilio." La Signora RI 1 ha firmato un documento in tal senso? 2. La vostra società ha la possibilità di verificare se la signora RI 1, durante le sue vacanze, si è collegata per controllare le mail aziendali? In caso affermativo vi chiediamo il dettaglio dei collegamenti della signora RI 1 nel periodo di assenza per vacanza nel quale ha poi subito il furto. 3. Nel caso fosse possibile verificare gli accessi della signora RI 1 tramite il PC aziendale in remoto vi chiediamo l'estratto di tutti gli accessi per gli anni 2020/2021 e 2022. 4. Vi risulta che in periodi precedenti la signora RI 1 abbia portato il PC aziendale all'estero durante le vacanze? 5. Dalla documentazione in nostro possesso ci risulta che, in data 10 agosto 2022, il legale della signora RI 1 abbia rivendicato, tramite mail, la disdetta regolare e contestato i motivi del licenziamento, a tale mail è stato dato seguito da parte vostra? 6. Prima del furto del PC aziendale, eravate soddisfatti dell'operato della signora RI 1? 7. La stessa era mai stata richiamata in merito al suo operato? In caso affermativo vi chiediamo copia dei richiami e, se li stessi fossero stati verbali, vi chiediamo il contenuto degli stessi, le date e le persone presenti ai colloqui. (...)” (Doc. 47) Il 7 novembre 2022 _____ ha così risposto: " (...) 1. Il permesso di lavorare al proprio domicilio mediante un PC aziendale (altrimenti detto home office) è stato accordato alla signora RI 1 nel contratto di lavoro, che è stato firmato anche dalla signora RI 1. Copia del contratto di lavoro è stata spedita il 22 agosto 2022 alla vostra collaboratrice, signora _____. 2. Non abbiamo la possibilità di controllare gli accessi della signora RI 1 alla posta elettronica essendo il mail server esterno alla nostra struttura IT. Vi è per contro la possibilità di leggere la posta elettronica attraverso web-mail o di configurarla sul telefonino privato. 3. Il PC attribuito alla signora RI 1 non aveva accesso remoto all'IT aziendale perché non ve n'era la necessità. 4. Non ci risulta che in periodi precedenti la signora RI 1 abbia portato il PC aziendale all'estero durante le vacanze. Non è mai stata neanche fatta una richiesta in tal senso dalla signora RI 1. Ve da notare che la signora RI 1 non aveva una funzione aziendale tale da dover rispondere con urgenza alla posta elettronica. La signora RI 1 disponeva di due indirizzi di posta elettronica professionali. Il primo era _____ che non necessitava di essere presidiato durante le ferie. Il secondo riguarda un'associazione professionale (_____) di cui io sono presidente regionale e lei segretaria. L'account _____ era letto in copia da tutti i membri di comitato e dal sottoscritto, per cui anche per questo account non vi era necessità di presidio da parte della signora RI 1. Abbiamo altresì contezza che tale account di posta elettronica non è stato consultato dalla signora RI 1 durante le sue ferie, segnatamente da lunedì 4 luglio 2022, ore 11:12 sino al "furto" del PC avvenuto a quanto pare giovedì in serata. 5. Abbiamo ricevuto in data 10 agosto 2022 alle 11:08 una mail dall'avv. RA 1. Ho personalmente dato seguito alla mail telefonando alle 10 agosto 2022 alle 12:08 alla legale, richiedendo copia della procura e contestato verbalmente l'ingiustificato licenziamento. Non abbiamo più ricevuto nessuna comunicazione in merito. 6. Prima del "furto" del PC aziendale eravamo neutri a riguardo dell'operato della signora RI 1. 7. La signora RI 1 non era mai stata richiamata o ammonita in forma scritta anche perché non c'erano mai stati avvenimenti o comportamenti tali che lo richiedessero. Ovviamente, in circa otto anni di lavoro qualche osservazione ci sarà sicuramente stata, ma non tale da giustificare la forma scritta.” (Doc. 40-41) Fra gli atti dell'incarto figura pure il verbale dell'udienza di conciliazione del 9 gennaio 2023 dal quale risulta che l'assicurata ha inoltrato una petizione in Pretura il 27 ottobre 2022 con la quale ha chiesto che la società _____ venga condannata a versarle fr. 17'000.-- oltre interessi del 5% dal 31 luglio 2022. Constatata l'impossibilità di giungere ad un accordo conciliativo è stata rilasciata a RI 1 “ l'autorizzazione ad agire ai sensi dell'art. 209 CPC , con la quale la stessa viene

autorizzata ad agire in giudizio nel termine (non prorogabile) di 3 mesi dalla notificazione della presente decisione ” (cfr. doc. 15-16). 2.6. Il (nuovo) contratto di lavoro, sottoscritto dalle parti il 31 maggio 2021, prevede in particolare che: " (...) 1. Funzione Il dipendente è assunto in qualità di Consulente commerciale alle condizioni sottoindicate. 2. Assunzione della carica al 75 % L'assunzione avviene con effetto 01.06.2021 . (...). 5. Luogo di lavoro Il dipendente fornisce la sua prestazione di base presso la sede del datore di lavoro o in homeoffice. Il dipendente per raggiungere gli obiettivi di vendita, come da allegato 1 (n.d.r.: cfr. doc. 167-168), opererà anche fuori sede. 6. Obbligo di diligenza e fedeltà Il dipendente deve eseguire accuratamente il lavoro affidatogli e trattare con cura il materiale o gli utensili a lui affidati. Per la durata del contratto di lavoro il dipendente non può eseguire lavori remunerati per terzi, nella misura in cui egli così viola il suo obbligo di fedeltà, in particolare fa concorrenza al datore di lavoro. 7. Salario Il dipendente percepisce un salario di base lordo annuale di CHF 31'272.- CHF (per 30 ore settimanali) in 12 mensilità. I contributi previsti dalla legge per AVS/IPG/AD, i contributi per assicurazione contro gli infortuni e la cassa pensione sono pagati a metà ciascuno dal datore di lavoro e dal dipendente. L'importo del premio per l'istituzione di previdenza a favore del personale del datore di lavoro è disciplinato dalla LPP. Verrà versato un forfait di 400.- CHF al mese per le spese di rappresentanza, come da regolamento spese aziendale. Inoltre verranno versate le percentuali per vendite concluse come da allegato 1. 8. Vacanze Il dipendente ha diritto a 4 settimane di vacanze pagate l'anno (calcolate sul tempo pieno 100 %). Per un anno di servizio incompleto, le vacanze sono concesse pro rata temporis. (...). 12. Accordi particolari Regolamento del personale, Clausola di confidenzialità e non divulgazione. Allegato 1 La presente sostituisce il contratto di lavoro del 29.12.2014 e le corrispondenti clausole del contratto del addendum del 29.12.2014 e 01.02.2016.” (Doc. 68-69) La “Clausola di confidenzialità e non divulgazione” prevede che: " Le parti convengono le seguenti condizioni concernenti le informazioni fornite al destinatario: 1) Sotto il termine informazioni si intendono dati, programmi, documenti o informazioni in formato scritto o verbale ricevute in formato completo o parziale. 2) Il destinatario s'impegna non copiare, riprodurre, modificare, distribuire o mettere a disposizione a qualsiasi titolo a terzi le informazioni ricevute, o parti di esse, senza il consenso scritto della società. 3) Ogni informazione riguardante la società è confidenziale ed il destinatario si impegna a non rivelare o divulgare a terze parti le informazioni contenute nei documenti o rese note in altro modo dalla società senza il consenso 4) Su semplice richiesta della società il destinatario si impegna a riconsegnare alla società immediatamente tutto il materiale ricevuto. 5) Ogni nuova versione delle informazioni fornite sarà soggetta a queste clausole di confidenzialità.” (Doc. 169) Il Regolamento del personale prevede, all'art. 1.2 Principi cifra 1, che “ il rapporto di lavoro è basato sulla fiducia. I contenuti sono definiti nel rispetto degli indirizzi strategici della _____ e in funzione del raggiungimento di obiettivi individuali che concernono in particolare la qualità delle prestazioni e i risultati da raggiungere. Gli obiettivi vengono fissati dal diretto superiore e approvati dal collaboratore ” (doc. 155). A proposito del Mansionario, l'art. 5.1 stabilisce che: " 1. Il tasso di occupazione inserito nel contratto individuale non può superare il 100%. 2. Ogni collaboratore riceve al momento dell'assunzione indicazioni precise relative ai propri compiti e responsabilità. 3. Il collaboratore è tenuto a fornire indicazioni dettagliate sulle attività svolte. 4. La definizione contrattuale dei compiti non impedisce al diretto superiore di assegnare al collaboratore, compatibilmente con l'interesse di _____ e nel limite del normale orario di lavoro e dell'idoneità personale, altre mansioni o incarichi, senza che

ciò implichi compenso supplementare.” L’art. 6.1, dedicato alle vacanze, recita: " 1. Il collaboratore con un contratto al 100% ha diritto a 20 giorni lavorativi di vacanze all'anno. Le vacanze sono stabilite proporzionalmente alla percentuale di impiego. 2. Le vacanze devono essere concordate con il diretto superiore e con adeguato anticipo, tenendo conto delle esigenze di lavoro. 3. Di regola le vacanze devono essere effettuate durante l'anno in cui esse maturano. Se il dipendente non provvede, il diritto alle vacanze si estingue il 31 agosto dell'anno successivo. 4. Nel caso in cui le assenze dovute a servizio militare, servizio civile o di protezione civile obbligatorio, a malattia o infortunio e a congedo non pagato superano i 60 giorni nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza come descritto nelle direttive allegate.” (Doc. 159)

L’art. 11.2 sancisce l’obbligo di fedeltà e impegno, precisando che: " 1. Il collaboratore deve eseguire personalmente e con impegno le proprie mansioni e tutelare fedelmente gli interessi legittimi di _____, sia durante l'orario di lavoro, sia al di fuori di esso. 2. Egli deve adoperare e trattare con cura secondo le regole dell'arte le macchine, gli utensili, Il mobilio, le installazioni tecniche, i veicoli e il materiale di proprietà di _____ messo a sua disposizione. Disposizioni più dettagliate possono essere indicate in altri documenti specifici. 3. Durante il rapporto di lavoro il collaboratore è tenuto alla più assoluta discrezione su tutto ciò di cui è venuto a conoscenza. Egli è tenuto al segreto anche dopo cessazione del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi di _____ lo esiga. 4. Prestazioni a terzi che esulano dai compiti di servizio devono essere preventivamente autorizzate dalla Direzione.” (Doc. 163)

A proposito di internet, e-mail, telefono e telefax, l’art. 11 cpv. 3 prevede che: " 1. Gli strumenti di comunicazione e informazione che _____ mette a disposizione, quali Internet, e-mail, telefono, telefax devono essere utilizzati a scopo professionale. L'utilizzo privato è consentito esclusivamente in misura limitata nel tempo e comunque in modo tale da non violare gli obblighi professionali. 2. _____ prevede la registrazione dell'utilizzo degli strumenti informatici da parte dei collaboratori. In caso di dubbio, previa informazione al diretto interessato, _____ si riserva il diritto di sottoporre a controllo le registrazioni che concernono sia l'utilizzazione privata, sia quella professionale degli strumenti stessi per verificare il loro utilizzo illecito e/o un abusò. 3. L'utilizzazione illecita, in violazione degli obblighi contrattuali o dei buoni costumi, è vietata e può comportare sanzioni disciplinari, fino alla licenziazione in tronco. Resta inoltre riservata la facoltà di adire le competenti autorità giudiziarie penali e/o civili.” (Doc. 163)

Infine riguardo al Materiale in dotazione, l’art. 11.12 prevede che: " _____ darà in dotazione degli strumenti/materiale ai propri collaboratori per svolgere i compiti a loro assegnati, quest’ultimi sono direttamente responsabili (Art. 321e CO), hanno l'obbligo di notificare immediatamente, al proprio superiore, l'eventuale malfunzionamento o il danno arrecato.”

Il 31 gennaio 2016 l’ing. _____ aveva allestito un Certificato di lavoro intermedio del seguente tenore: " Con la presente certifichiamo che la Signora RI 1, nata il 07.05.1966, di cittadinanza Italiana, lavora presso la nostra società dal 01.01.2015 con la funzione di Consulente commerciale. Le sue principali mansioni comprendono: · Visite commerciali; · Conoscenza e consolidamento di ONP; · Telemarketing; · Back office vendita; · Sviluppo documentazione di vendita; · Social network: Event Brite, Bacheca Cc-Ti, LinkedIn, Skype contact; · Collaborazione redazione articoli giornali e contatti Cc-Ti; · Networking e PR: Club In Ticino, mostre, eventi, ecc.; · Ricerche nuovi contatti e potenziali clienti: mailing, contatti LinkedIn, ecc.; · Corrispondenza con clienti/prospect. La Signora RI 1 è una collaboratrice responsabile, diligente, flessibile. Ha saputo affrontare tutti i compiti previsti con molta

dedizione e serietà professionale. Il suo comportamento, gentile, positivo e premuroso, è sempre stato apprezzato sia dai colleghi che dai superiori e ha contribuito a creare un buon ambiente di lavoro.” (Doc. 70) 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, esaminata dettagliatamente la documentazione nell’incarto ed in particolare quella riprodotta al consid. 2.5, il TCA ritiene che - da una parte - diversi elementi sembrano confermare la versione fornita dal datore di lavoro e cioè che l’assicurata non era autorizzata a portare il PC aziendale durante le vacanze (e men che meno, come sostiene la patrocinatrice della ricorrente, che il datore di lavoro l’abbia costretta a controllare la posta durante le vacanze). Dal punto 5 del Contratto di lavoro, sottoscritto anche dall’assicurata, emerge che il dipendente fornisce la sua prestazione presso la sede del datore di lavoro o al proprio domicilio (home-office). Per raggiungere gli obiettivi di vendita deve operare anche fuori sede. D’altra parte, le vacanze hanno lo scopo di interrompere il periodo lavorativo e di permettere al lavoratore di riposarsi e di distendersi e di ritrovare così la sua forma fisica e psichica (cfr. Eric Cerottini, “art. 329 a CO”, in Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe Dunand e Pascal Mahon (Éditeurs), 2^{ème} Édition, Ed. Stämpfli 2022, pag. 476: " Notion – La notion de vacances peut être définie comme «le droit du travailleur a une période d'interruption du temps de travail prolongée, continue et rémunérée, ne nécessitant pas de travail compensatoire, dont la durée et les dates sont déterminées à l'avance, durant laquelle le travailleur doit pouvoir effectivement se remettre de la fatigue accumulée en cours d'année et pendant laquelle il dispose d'un libre choix de son emploi du temps dans la limite et le respect de son devoir de fidélité» Les vacances représentent un droit unique, mais composé d'une double prétention: l'octroi de jours exempts de travail pour se reposer d'une part (le temps de vacances), et le maintien du salaire usuel pendant cette période d'autre part (le salaire afférent aux vacances). But – Le but des vacances est de permettre au travailleur de se reposer et de se détendre et par ce moyen, de retrouver sa forme physique et psychique. Cette récupération a pour corollaire le maintien et le renouvellement de la capacité de travail a l'issue de la période de vacances. L'employeur ne dispose toutefois pas d'un droit, au sens strict du terme, à voir la capacité de travail de son employé renouvelée au retour des vacances. Tout sa plus peut-il sanctionner l'employé qui, de par les activités menées durant ses vacances, n'est pas apte au travail à son retour au travail. Le droit aux vacances est essentiellement une émanation du devoir de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur; l'élément de rémunération n'intervient qu'au second plan, et n'a de raison d'être que parce qu'il favorise le but des vacances: le repos du travailleur n'est de la sorte pas menacé par la nécessité de se procurer d'autres revenus pour vivre durant les vacances. Ainsi, sauf circonstances spéciales (comme la fin des rapports de travail), les vacances correspondent essentiellement a un droit a du repos rémunéré, mais non à un droit à de l'argent.” Non vi sarebbe dunque stato motivo per l’assicurata di portare all’estero il PC aziendale durante le vacanze. L’ex datore di lavoro ha sottolineato del resto che all’assicurata non era stato assegnato nessun compito durante il suo periodo di vacanze, proprio perché lo scopo delle stesse è quello di riposare (cfr. lettera di _____ del 18 agosto 2022: “ peraltro, giustamente, quando uno è in ferie, è in vacanza” e lettera del 28 luglio 2022: “abbiamo la prova che lei non ha consultato

la posta elettronica da lunedì 4 luglio 2022, né sul telefonino, né tantomeno su computer, sino al furto del PC avvenuto giovedì 7 luglio 2022 in serata, praticamente per tutto il periodo delle sue ferie. Inoltre, in tutti i casi, osservo che le e-mail possono comunque essere lette anche dal telefonino, senza necessità di un PC ”). Inoltre, il fatto che il PC in questione si trovasse nell’auto dell’assicurata parcheggiata nei pressi di un lido e non nel luogo dove alloggiava, denota una mancanza della dovuta cura per il materiale che le era stato affidato dal datore di lavoro (cfr. art. 6 del Contratto di lavoro: “ il dipendente deve (...) trattare con cura il materiale e gli utensili a lui affidati ” e art. 11 punto 2 del Regolamento del personale). D’altra parte però il TCA non può ignorare che l’assicurata ha affermato che già in passato (in due o tre occasioni) aveva portato il PC aziendale in vacanza per rispondere celermente ai messaggi di posta elettronica che riceveva e che di questo fatto il datore di lavoro era informato (cfr. scritto della patrocinatrice della ricorrente del 12 ottobre 2022). Su questo punto la Cassa ha interpellato _____, il quale il 7 novembre 2022 ha negato che ciò sia avvenuto. Questo Tribunale ritiene che l’amministrazione, prima di rivolgersi all’ex datore di lavoro, avrebbe dovuto chiedere all’assicurata di indicare con estrema precisione in che occasioni e circostanze ciò sarebbe avvenuto (e soprattutto se si trattava anche allora di un periodo di ferie) e solo successivamente interpellare il datore di lavoro al riguardo. Il TCA rileva inoltre che non è stato effettuato nessun approfondimento dalla Cassa sulla questione sollevata dalla ricorrente nel suo scritto del 31 agosto 2022 riguardo ad una richiesta dell’ex datore di lavoro di continuare, dopo il licenziamento, la sua attività quale segretaria dell’Associazione _____ (“ mi propose di continuare la collaborazione come segretaria _____, resettando le password e preparando per me un foglio con le nuove credenziali. Questo mi è stato comunicato telefonicamente dalla mia collega _____ che può confermare ”) malgrado la perdita totale di fiducia espressa nella lettera di licenziamento (cfr. consid. 1.1.: “ il rapporto di fiducia risulta così compromesso da non permettere un’ulteriore collaborazione costruttiva ”). Neppure è stato chiesto all’assicurata per quale motivo avesse quel pomeriggio il PC nella sua auto parcheggiata. Inoltre non è dato a sapere se, dopo il fallimento del tentativo di conciliazione, la patrocinatrice dell’assicurata ha inoltrato un’azione in Pretura per rivendicare le prestazioni salariali (cfr. consid. 2.5. in fine). In tale contesto il TCA segnala che in una sentenza 8C_650/2022 del 9 gennaio 2023 l’Alta Corte ha dichiarato irricevibile per mancanza di un danno irreparabile il ricorso inoltrato da un assicurato contro la sentenza di un Tribunale cantonale che aveva confermato la decisione di una Cassa di disoccupazione che aveva sospeso l’esame dell’opposizione contro una decisione con la quale quell’assicurato era stato sospeso per 40 giorni dal diritto all’indennità di disoccupazione, a seguito di un licenziamento con effetto immediato in attesa dell’esito della causa civile da lui inoltrata (cfr. sentenza A/2317/2022 del 26 settembre 2022 della Camera delle assicurazioni sociali della Corte di giustizia del Canton Ginevra). Alla luce degli elementi appena esposti, questo Tribunale ritiene che non è possibile concludere con sufficiente tranquillità, al momento attuale e sulla base degli atti dell’incarto, che l’assicurata abbia colpevolmente perso il proprio impiego ed anche sull’entità di un’eventuale sanzione (cfr. sul tema STCA 38.2020.62 del 18 gennaio 2021; STCA 38.2021.93 del 14 marzo 2022; STCA 38.2022.101 del 6 febbraio 2023). La presente vertenza non può, pertanto, essere decisa senza preliminarmente procedere ad approfondimenti istruttori. La fattispecie deve essere ulteriormente indagata dall’amministrazione. A proposito dello scopo della procedura di opposizione, secondo l’art. 52 LPGA, la nostra Alta Corte ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) Le but

de la procédure d'opposition est d'obliger l'assureur à revoir sa décision de plus près, parfois même en confiant l'examen du dossier à une autre personne que l'auteur de la décision contestée. Elle doit lui permettre, en particulier, de compléter au mieux le dossier, par des mesures d'instruction appropriées - souvent nécessitées par les nouveaux allégués de l'assuré - afin de décharger les tribunaux, ce qui est le but final recherché (ATF 125 V 188 consid.1b p. 191). (...)” (STF C 273/06 del 25 settembre 2007 consid. 3.2.) Cfr. pure STF C 279/03 del 30 settembre 2005 consid. 4. In una sentenza 9C_675/2009 del 28 maggio 2010 consid. 8.3., il Tribunale federale ha, inoltre, ricordato che l'accertamento dei fatti incombe in primo luogo all'amministrazione in forza dell'obbligo derivante dall'art. 43 LPGA, ed ha rilevato: " (...) 8.3 Ad ogni modo si ricorda alla ricorrente che l'accertamento dei fatti incombeva in primo luogo a lei stessa in forza dell'obbligo derivante dall'art. 43 LPGA, secondo il quale l'assicuratore esamina le domande, intraprende d'ufficio i necessari accertamenti e raccoglie le informazioni di cui ha bisogno (cfr. per analogia la sentenza 8C_122/2008 del 10 marzo 2008 consid. 3). Anche per questa ragione essa non può ora rimproverare alla Corte cantonale un accertamento asseritamente lacunoso per non avere approfondito un aspetto - per altro insufficientemente sostanziato in sede cantonale come pure in sede federale, non potendosi dal solo doppio ruolo assunto da F._____ inferire un serio indizio di manifesto abuso di diritto - che avrebbe potuto e dovuto essere da lei acclarato. Come già avuto modo di affermare in altro ambito, l'amministrazione non può infatti rimandare gli approfondimenti necessari all'accertamento dei fatti determinanti alla procedura di opposizione e tanto meno a quella giudiziaria di ricorso senza in questo modo contravvenire allo scopo perseguito dalle relative disposizioni che è quello di sgravare in definitiva i tribunali (cfr. DTF 132 V 368 consid. 5 pag. 374; sul tema cfr. pure RAMI 1999 n. U 342 pag. 410 [U 51/98])." Cfr. pure STCA 38.2021.87 del 7 febbraio 2022 consid. 2.6.; STCA 42.2016.28 del 30 novembre 2016 consid. 2.8. Nel caso concreto si giustifica, di conseguenza, l'annullamento della decisione su opposizione e il rinvio degli atti alla Cassa affinché interPELLI nuovamente l'ex datore di lavoro, la ricorrente e la sua patrocinatrice. Il non rispetto rigoroso delle regole contrattuali sull'impiego del PC aziendale, rispettivamente il non utilizzo con la dovuta cura del materiale messo a disposizione sono circostanze che permettono di concludere che l'assicurata ha contribuito colpevolmente alla perdita del suo impiego (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). Prima però occorre accertare se tali violazioni siano state realmente compiute dall'assicurata. Se dai nuovi accertamenti effettuati dalla Cassa dovessero emergere motivi che giustificano una sanzione, la Cassa infliggerà all'assicurata una penalità di un'entità tale che sia proporzionata alla gravità della colpa, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto. 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. Nella presente fattispecie, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.16 del 23 maggio 2022 consid. 2.12.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (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 SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

2.9. La ricorrente, vincente in causa e rappresentata dall'avv. _____ del RA 1, ha diritto all'importo di fr. 1'000 a titolo di ripetibili (cfr. art. 61 lett. g LPGA; 30 Lptca; STF C 130/04 del 9 novembre 2005).

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