

# TI\_GERICHTE 38.2024.2 vom 6. Mai 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-05-06, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2024.2](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.2)

FR: TI\_GERICHTE 38.2024.2 du 6 mai 2024

IT: TI\_GERICHTE 38.2024.2 del 6 maggio 2024

## Regeste

Sospeso per essere stato licenziato da DL per gravi violaz. doveri di superiore. A. e ex DL concluso transaz. giudiz.: disdetta per motivi aziendali, accettando imp. < a somma indicata nell'ist. di conciliaz. Senza accertamenti non si può stabilire se egli abbia perso colpevolm. impiego o no

## Erwägungen

### E. 1

lett. a LADI prevede che l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se è disoccupato per propria colpa. In questa evenienza competenti ad emettere una decisione di sospensione sono le casse di disoccupazione (cfr. art. 30 cpv. 2 LADI). Nel campo di applicazione dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI rientrano i comportamenti che sono causali per l'inizio della disoccupazione e che comportano la violazione dell'obbligo di evitare la disoccupazione. La disoccupazione per colpa propria ai sensi di tale disposto è descritta più specificatamente all'art. 44 OADI, il quale non è in ogni caso esaustivo (cfr. STF 8C\_315/2022 del 23 gennaio 2023 consid. 3.2., pubblicata in SVR 2023 ALV Nr. 13 pag. 40). L'art. 44 cpv. 1 OADI enuncia che la disoccupazione è segnatamente imputabile all'assicurato che con il suo comportamento, in particolare con la violazione dei suoi obblighi contrattuali di lavoro, ha fornito al datore di lavoro un motivo di disdetta del rapporto di lavoro (lett. a), rispettivamente ha disdetto egli stesso il rapporto di lavoro, senza previamente assicurarsi un altro impiego, a meno che non si potesse ragionevolmente esigere da lui di conservare il vecchio impiego (lett. b). 2.3. Per quanto attiene alla disoccupazione per propria colpa di cui all'art. 44 cpv. 1 lett. a OADI, è utile rilevare che 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 (cfr. DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DLA 1998 nr. 9 pag. 44 consid. 2b; STF 8C\_711/2022 del 14 settembre 2023; STF 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 (cfr. 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 (cfr. STF 8C\_22/2016 del 3 marzo 2016; 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 (cfr. STF 8C\_711/2022 del 14 settembre 2023; 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).

2.4. La costante giurisprudenza federale, come visto, 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).

2.5. 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). 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 soggettive (ad esempio rifiuto di un'occupazione limitata nel tempo, cfr. STF 8C\_38/2012 del 10 aprile 2012, consid. 3.3; DTF 130 V 125; in un altro contesto vedi pure la STF 8C\_808/2019 del 17 giugno 2020 in SVR 2021 UV pag. 8). 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. " (Prassi LADI ID p.to D72), per dei casi d'applicazione, cfr. STF 8C\_225/2023 del 6 marzo 2024 consid. 3.3.; STCA 38.2012.54 del 15 maggio 2013; STCA 38.2017.23 del 19 giugno 2017; STCA 38.2019.27 del 5 settembre 2019; STCA 38.2021.83 del 31 gennaio 2022, il cui ricorso dell'assicurato al TF è stato respinto con giudizio 8C\_146/2022 del 23 gennaio 2023). 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). Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C\_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C\_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C\_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C\_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; STF 8C\_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C\_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C\_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C\_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C\_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C\_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C\_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3. 2.6. Nella presente evenienza la Cassa, con decisione del 26 settembre 2023, ha sospeso RI 1 (\_\_\_\_\_ .1960) per 45 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione per essere disoccupato per colpa propria, e meglio per essere stato licenziato a causa di gravi violazioni dei suoi doveri di superiore (cfr. doc. 26; consid. 1.3.; 1.1.). I giorni di sanzione sono stati ridotti a 31 con decisione su opposizione del 5 dicembre 2023 a seguito della transazione giudiziale raggiunta tra l'assicurato e la \_\_\_\_\_, dalla quale, secondo la parte resistente, non emerge

comunque un ravvedimento inerente le ragioni della disdetta, tenuto conto in particolare che l'accordo prevede un'indennità di fr. 55'100.--, corrispondenti alla metà dell'importo chiesto dall'insorgente (cfr. doc. B; consid. 1.6.). La documentazione agli atti ha posto in luce, da una parte, che il ricorrente, come si evince dall'istanza di conciliazione inoltrata in Pretura il 29 settembre 2023, già il 29 luglio 2022 era stato sospeso dall'attività lavorativa fino al 31 agosto 2022, poiché "(...) a mente della datrice di lavoro - essa avrebbe dovuto approfondire e accertare l'avvenimento di presunti episodi relativi all'istante (cfr. doc. J)" (cfr. doc. 50e pag. 5). Nel certificato medico del 20 settembre 2022 il Dr. med. \_\_\_\_\_, FMH in medicina interna e medicina manuale SAMM, medicina Psicosomatica e Psicosociale ASMPP, ha d'altronde attestato: "(...) Durante il nostro colloquio l'assicurato spiega che da fine 2021 ha sentito molta tensione e ricevuto delle forti pressioni da parte dei superiori per via del suo rendimento, a detta loro, insufficiente. Questo ha portato alla ricerca di nuovo personale e hanno assunto qualcuno. I superiori e le risorse umane hanno ritenuto che esisteva un problema di favoritismo, tra la nuova persona assunta e l'assicurato, e per questo hanno deciso di sospendere il signor RI 1 a metà agosto e in seguito è stato proposto il licenziamento anticipato per il 30 agosto 2022. Visto che l'assicurato è in malattia dal 29.08.2022 il licenziamento, al momento, non può essere eseguito. (...)” (Doc. 50a) Dalla valutazione medica del 21 dicembre 2022 effettuata dal Dr. med. \_\_\_\_\_, FMH in psichiatria e psicoterapia, su incarico della SWICA emerge: "(...)

## **E. 2**

Indicazioni dell'assicurato/a? L'assicurato dichiara di essersi dedicato molto al suo lavoro; la famiglia gli avrebbe rimproverato di passare troppo tempo ad impegnarsi nell'attività professionale. Globalmente, nonostante i problemi affrontati e superati nel corso di tutti questi anni, fino al periodo recente il periziando sarebbe stato molto soddisfatto della sua posizione professionale. Nell'estate 2021 il periziando sarebbe stato convocato dal responsabile della ricerca, il quale è in carica dal 2018. Quest'ultimo gli avrebbe riferito polemiche del CEO, perché non vi sarebbero stati, in azienda, una progettazione e uno sviluppo sufficiente di nuove macchine evolute, che apportassero delle novità tecniche per i loro clienti. Il suo capo avrebbe sottolineato la necessità di cambiare la strategia. Questo cambiamento sarebbe stato promosso assumendo temporaneamente, da altre ditte, delle persone competenti con contratti a termine. L'assicurato è stato incaricato di trovare una ditta che offrisse il personale adatto, avendo ampi contatti e conoscenze nel settore. Egli aveva identificato una ditta polacca, la quale aveva accettato di iniziare una collaborazione con loro. In questa difficile fase di transizione per l'azienda, l'assicurato è stato accusato oralmente, dal direttore generale e dal responsabile delle risorse umane, alla fine di luglio 2022, di aver facilitato un'assunzione nei confronti di una donna, la quale sarebbe dovuta entrare in ditta nel mese di settembre 2022. Attorno alla metà di agosto l'assicurato è stato nuovamente convocato dal responsabile delle risorse umane e da un legale della ditta. Sarebbe stato ribadito un intersecarsi tra la sua vita privata e quella lavorativa, per cui gli sarebbe stato proposto un prepensionamento o, in caso di mancata accettazione, il licenziamento. (...)” (Doc. 50c pag. 3) Successivamente al periodo di inabilità lavorativa, per malattia dapprima e per infortunio in seguito, che si è protratto in buona sostanza dal 29 agosto 2022 a dopo metà marzo 2023 (cfr. consid. 1.1.) il rapporto di impiego dell'assicurato è poi stato disdetto il 20 marzo 2023 con effetto dal 31 agosto 2023 a causa di gravi violazioni dei suoi doveri di superiore, precisate il 6 aprile 2023 quali molestie sessuali nei confronti di una collaboratrice “Mitarbeiterin”). L'insorgente è, peraltro, stato

liberato dall'obbligo lavorativo con effetto immediato (cfr. doc. 11; H allegato al ricorso; consid. 1.1.). Anche nell'“Attestato del datore di lavoro” dell'8 settembre 2023, è stato ribadito, quale motivo della disdetta, le “ gravi violazioni dei suoi doveri di superiore ” (cfr. doc. 4; consid. 1.2.).

### **E. 2.7**

Dall'altra parte , tuttavia, il 31 agosto 2023 l'ex datrice di lavoro ha rilasciato all'assicurato un certificato di lavoro relativo al periodo 1990 – 2023 molto positivo. Nello stesso è stato evidenziato: " (...) Il signor RI 1 è stato un membro apprezzato del nostro team per diversi anni. Nel corso della sua permanenza nella nostra azienda, ha dimostrato competenza e conoscenza approfondita nelle sue aree di responsabilità. Le sue prestazioni sono state allineate alle aspettative, fornendo risultati sia in termini di qualità che di quantità. Ha dimostrato un'ottima capacità di adattarsi ai cambiamenti, mostrando flessibilità e reattività di fronte a nuove sfide e situazioni impreviste. Nel suo ruolo, il signor RI 1 ha preso decisioni informate e indipendenti, mantenendo sempre informati gli interessati. Ha collaborato attivamente nella risoluzione dei problemi, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La sua attenzione ai costi e al budget ha permesso di mantenere un equilibrio finanziario nel suo ambito di competenza. In qualità di responsabile, il signor RI 1 ha dato particolare importanza alla qualità dei processi di lavoro, enfatizzando l'importanza della collaborazione e del lavoro di squadra. (...)" (Doc. 24c) Tali affermazioni concordano, d'altronde, con le dichiarazioni dei colleghi del ricorrente, i quali hanno in particolare posto in risalto le sue doti comunicative, collaborative, di leader competente, impegnato, attento nei confronti dei collaboratori e che ha sempre contribuito a creare un ambiente di lavoro positivo (cfr. doc. P). Inoltre, come esposto nei fatti, l'8 novembre 2023 tra l'assicurato e l'ex datrice di lavoro è stata conclusa una transazione giudiziale nella quale l' “ \_\_\_\_\_ dà atto che il licenziamento è avvenuto nei termini di disdetta contrattuali per motivi aziendali propri ad \_\_\_\_\_ ” (cfr. doc. 52; consid. 1.5.). Ne discende che l'obiezione della Cassa secondo cui dalla transazione non si evince alcun motivo della disdetta, né ravvedimento (cfr. doc. B; consid. 1.6.), come sostiene la parte ricorrente (cfr. doc. I; consid. 1.7.). non corrisponde alla realtà dei fatti. In effetti nella transazione giudiziale è stato chiaramente menzionato che il licenziamento è dovuto a ragioni di natura aziendali proprie della SA. È vero che la Cassa ha censurato il fatto che l'insorgente con la transazione giudiziale abbia accettato un'indennità di fr. 55'100 (cfr. doc. 52) molto inferiore rispetto all'ammontare di complessivi fr. 110'426.80 (fr. 77'182.50 quale indennità per il licenziamento abusivo pari a sei mensilità + fr. 33'244.30 per mancato pagamento delle ore straordinarie, oltre a interessi del 5% dal 31 luglio 2023) indicato nell'istanza di conciliazione quale petitum ai fini della causa che avrebbe intentato qualora l'esperimento di conciliazione non avesse permesso di giungere a un'intesa (cfr. doc. 50e), nonché la mancata prosecuzione della procedura in Pretura (cfr. doc. B; III; VII; XI). È altrettanto vero, però, che la parte ricorrente ha comunque puntualizzato al riguardo che la somma di CHF 55'100 non corrisponde soltanto alla metà di quanto postulato giudizialmente, poiché con l'istanza di conciliazione è stato domandato che la \_\_\_\_\_ fosse condannata a pagare un importo netto di fr. 77'182.50, oltre interessi del 5% a partire dal 31 luglio 2023, quale indennità per licenziamento abusivo pari a sei mensilità (CHF 154'365.00 / 12 x 6), mentre le ulteriori pretese non hanno alcun influsso riguardo all'abusività della disdetta (cfr. doc. I pag. 4; IX pag. 2-3). Inoltre nel ricorso è stato fatto valere: " (...) Ad ogni modo, se anche si fosse conclusa la procedura con un accordo che prevedeva il pagamento di “solo” un mezzo delle pretese del ricorrente, la Cassa non

avrebbe potuto sostenere che ciò presumesse una colpa dell'assicurato o un indizio in tal senso. Vi sono infatti più fattori che possono influenzare la scelta di terminare una procedura civile già in sede di conciliazione, senza l'introduzione della causa, la quale può comportare, per esempio, costo e stress, nonostante le possibilità di ottenere un accoglimento delle proprie pretese da parte dell'attore - in casu il ricorrente - siano elevate." (Doc. I pag. 6) 2.8. In simili condizioni (cfr. consid. 2.6.; 2.7.), tutto ben ponderato, questa Corte ritiene che le carte processuali non consentano di stabilire se l'assicurato abbia oppure no perso colpevolmente il proprio impiego presso \_\_\_\_\_ ( sul tema STCA 38.2023.3 del 3 aprile 2023; STCA 38.2022.101 del 6 febbraio 2023; STCA 38.2021.93 del 14 marzo 2022; STCA 38.2020.62 del 18 gennaio 2021). In proposito va, del resto, ricordato, che per infliggere una sanzione fondata sugli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. a OADI, da un lato, 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. È sufficiente, invece, che con il suo comportamento l'assicurato abbia indotto il datore di lavoro a disdire il contratto (cfr. consid. 2.3.). Dall'altro, secondo la costante giurisprudenza federale la colpa del lavoratore riguardo alla perdita del posto di lavoro deve, però, essere nettamente stabilita (cfr. consid. 2.3.; 2.4.). In concreto si giustifica, di conseguenza, l'annullamento della decisione su opposizione del 5 dicembre 2023 e il rinvio degli atti alla Cassa per procedere a un complemento istruttorio al fine di determinare se la disoccupazione sia o meno imputabile al ricorrente. Nella procedura di opposizione non risulta, d'altronde, essere stata esperita una specifica istruttoria. Per completezza va osservato che soltanto pendente causa la Cassa, tramite il proprio collaboratore \_\_\_\_\_, ha contattato l'azienda di \_\_\_\_\_, la quale ha risposto con un messaggio di posta elettronica (in cui avrebbe indicato che i motivi del licenziamento erano stati rivisti) poi cancellato da \_\_\_\_\_ (cfr. doc. V; S). In proposito questa Corte, in primo luogo, ritiene che, visto l'effetto devolutivo del deposito dell'impugnativa - implicante il passaggio all'autorità di ricorso della trattazione della causa, oggetto della decisione impugnata (cfr. DTF 143 V 393 consid. 8.2.; STF 8C\_284/2014 del 16 dicembre 2014 consid. 5.2.2.; DTF 127 V 228 consid. 2.b.aa; STFA C 325/00 del 28 marzo 2002) -, la Cassa non avrebbe dovuto procedere a degli atti istruttori mentre era pendente la procedura ricorsuale davanti al TCA. In secondo luogo, raccomanda alla parte resistente di conservare ogni documento inerente a una vertenza, a prescindere dalla rilevanza attribuita al medesimo. In relazione allo scopo della procedura di opposizione secondo l'art. 52 LPGA la nostra Alta Corte ha, del resto, 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.) Al riguardo cfr. pure STFA 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 42.2022.87 del 6 marzo 2023 consid. 2.11.; STCA 38.2022.51 del 16 agosto 2022 consid. 2.5.; STCA 38.2019.46 del 4 dicembre 2019 consid. 2.3.; STCA 42.2019.20 del 18 giugno 2019 consid. 2.8., STCA 38.2017.41 del 14 settembre 2017 consid. 2.9.; STCA 38.2012.27 del 24 settembre 2012 consid. 2.10. 2.9. La parte resistente richiederà, innanzitutto, all'insorgente di produrre la lettera di sospensione del 29 luglio 2022, menzionata nell'istanza di conciliazione del 29 settembre 2023 quale doc. J (cfr. doc. 50e), ma non risultante agli atti della presente vertenza. La Cassa interpellerà, poi, segnatamente, i responsabili di \_\_\_\_\_ (in particolare il direttore generale e i responsabili delle risorse umane attivi nel 2022 e 2023) per chiarire se i fatti imputati all'insorgente in occasione della sospensione dall'attività lavorativa nel luglio 2022, della disdetta del 20 marzo 2023 e dell'Attestato del datore di lavoro dell'8 settembre 2023 abbiano un fondamento oppure se effettivamente il licenziamento sia da attribuire a ragioni di natura aziendale, come si evince dalla transazione giudiziale dell'8 novembre 2023, e nulla abbiano a che vedere con il comportamento dell'assicurato. Nel caso in cui il licenziamento sia da ascrivere a motivi inerenti al comportamento dell'insorgente, andrà appurato se le gravi violazioni dei doveri di superiore menzionate nella disdetta concernono effettivamente delle molestie sessuali come indicato da \_\_\_\_\_ - cfr. doc. H allegato al ricorso - o favoritismi nell'assunzione di personale, come avrebbe invece dichiarato l'assicurato ai medici Dr. med. \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 50a; 50c; consid. 2.6.). L'azienda in questione dovrà sostanziare le proprie affermazioni, fornendo gli elementi concreti che l'hanno condotta a una determinata convinzione. Andrà, altresì, verificata la ragione per la quale \_\_\_\_\_, nella lettera di licenziamento del 20 marzo 2023 come pure nell'Attestato del datore di lavoro dell'8 settembre 2023, ha indicato quale motivo della disdetta, "gravi violazioni dei suoi doveri di superiore" (cfr. doc. 11; 4), per poi modificare sostanzialmente la causa della fine del rapporto di impiego nella transazione giudiziale dell'8 novembre 2023, attribuendola a "motivi aziendali propri" (cfr. doc. 52). Alla parte ricorrente sarà, peraltro, garantito il diritto di essere sentito in merito all'esito degli accertamenti che saranno effettuati. Dopo aver esperito le necessarie indagini l'amministrazione valuterà nuovamente se l'insorgente abbia fornito al datore di lavoro un motivo di licenziamento e se pertanto egli debba, oppure no, essere sospeso ai sensi degli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 cpv. 1 lett. a OADI. Se dai nuovi accertamenti effettuati dalla Cassa dovessero emergere motivi che giustificano una sanzione, la Cassa infliggerà all'assicurato una penalità di una entità tale che sia proporzionata alla gravità della colpa, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto.

## **E. 2.10**

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. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.31 del 15 settembre 2023 consid. 2.12.; STCA 38.2023.30 del 28 agosto 2023 consid. 2.11.; STCA 38.2023.11 del 5 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.87 del 16 gennaio 2023 consid. 2.14.; STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; 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).

2.11. Vincente in causa, il ricorrente, rappresentato da un avvocato, ha diritto all'importo di fr. 1'800 a titolo di ripetibili da mettere a carico della Cassa resistente (cfr. art. 61 lett. g LPGA ; 30 Lptca ).

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