

TI_GERICHTE 38.2025.47 vom 1. Dezember 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-12-01, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2025.47_d20251201

FR: TI_GERICHTE 38.2025.47 du 1 décembre 2025

IT: TI_GERICHTE 38.2025.47 del 1 dicembre 2025

Regeste

Rettamente Cassa sospeso A. per 45 gg da diritto ID a seguito del suo licenziam. ex art.337 CO da parte del DL. Suo comport. generale (mancata consegna tempestiva degli incassi+assenza da un corso di aggiorn.) ha indotto DL a licenz. Ciò si giustifica pure considerando accordo raggiunto tra A. e DL

Erwägungen

E. 29

cpv. 2 Cost.fed. e 42 LPGA (cfr. STF 8C_679/2014 del 1° settembre 2016 consid. 2.2.; RAMI 2000 pag. 335; DTF 128 V 272 consid. 5b/bb ; DTF 125 V 368). L'Alta Corte ha, infatti, precisato che il diritto di essere sentito va garantito qualora l'autorità ventili di fondare la propria decisione su una norma o un motivo giuridico non applicati nella decisione iniziale, di cui nessuna delle parti si è prevalsa e di cui non poteva presumerne la rilevanza (cfr. STF 8C_127/2019 del 5 agosto 2019 consid. 3.2.3.; STF 8C_679/2014 del 1° settembre 2016 consid. 2.2.) . Per completezza si osserva, per quanto concerne i fatti addebitati all'insorgente che avrebbero giustificato la sanzione ex art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 cpv. 1 lett. a OADI, che nella decisione del 5 dicembre 2024 la Cassa si è riferita a "insubordinazione e appropriazione indebita" (cfr. doc. 15=L consid. 5; consid. 1.5.), riprendendo quanto emerge dall'Allegato all'attestato del datore di lavoro del 6 novembre 2024 (cfr. doc. 12) e precisando che l'assicurato non ha versato al datore di lavoro alcuni incassi delle corse per _____ (cfr. doc. 15=L). Nella decisione su opposizione contestata la parte resistente ha, poi, indicato che i motivi del licenziamento, e pertanto i comportamenti in relazione a quali l'insorgente sapeva o avrebbe dovuto sapere che potevano avere delle conseguenze, non da ultimo il licenziamento, sono da ricondurre all'assenza dal corso CQC senza avvisare il datore di lavoro nell'agosto 2024 e al mancato versamento degli incassi delle corse per _____ relativi al periodo dal mese di marzo al mese di luglio 2024, nemmeno corrisposti entro il termine fissato dalla SA con scadenza al 31 agosto 2024 (cfr. doc. B; consid. 1.10.). Tali ragioni erano, del resto, già ben note al ricorrente, siccome sono state menzionate nella lettera di "risoluzione immediata del contratto di lavoro" del 10 settembre 2024 ["mancata partecipazione al corso organizzato dall'azienda (Date 7 - 8 agosto) e la mancata giustificazione di tale partecipazione; oltre il furto dell'incasso del servizio navetta alla _____"] (cfr. doc. 10; consid. 1.4.). L'assenza dal corso CQC del 7 e dell'8 agosto 2024 senza alcun avvertimento nei confronti della SA aveva, altresì, già fatto oggetto di uno scritto dell'8 agosto 2024 in cui il datore di lavoro ha manifestato chiaramente che tale atteggiamento equivaleva a "una totale e volontaria negligenza nei nostri confronti" (cfr. doc. 9; consid. 1.3.). Ne discende che l'insorgente, leggendo il termine "insubordinazione" (insubordinato: "di persona che viene meno abitualmente ai doveri imposti dalla sua condizione di subordinato, al rispetto e alla sottomissione verso i

superiori, o viola gli ordini impartiti, le prescrizioni regolamentari e le norme della disciplina”; cfr. <https://www.treccani.it/vocabolario/insubordinato>) non poteva legittimamente non sapere che lo stesso si riferisse (anche) al comportamento da lui assunto in occasione del corso di agosto 2024. Nel caso di specie, pertanto, l’amministrazione non ha, in ogni caso, violato il diritto di essere sentito del ricorrente (cfr. STF 8C_254/2016 del 6 luglio 2016 consid. 1). Il ricorrente ha, peraltro, potuto ampiamente esprimersi in merito a quanto contestatogli con la decisione su opposizione del 2 luglio 2025 dinanzi al TCA che gode del pieno potere di esame sui fatti e sul diritto, per cui, anche nell’ipotesi di un’eventuale inosservanza del diritto di essere sentito, la stessa sarebbe sanata (cfr. STF 8C_127/2019 del 5 agosto 2019 consid. 3.3., come pure STF 8C_460/2024 del 27 novembre 2024 consid. 3.2.; STF 8C_395/2022 del 24 gennaio 2023 consid. 6.2.1. ; STF 9C_407/20220 del 24 novembre 2022 consid. 3.3. ; STF 8C_923/2011 del 18 giugno 2012 consid. 2.3.).

2.3. L’art. 30 cpv. 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).

2.4. 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

E. 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_125/2021 del 14 settembre 2021 consid. 2.2., STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015 a proposito di un camionista che aveva avuto un incidente, dopo essere stato 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).

2.5. La costante giurisprudenza federale, come visto, ha precisato 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).

2.6. 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). Come visto, la sua durata è stabilita in base alla 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 prevede 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 dalla qualità della colpa e non dalla durata della disoccupazione (cfr. DLA 1999 Nr. 32 pag. 184). Occorre tenere conto del principio di proporzionalità e considerare così tutte le circostanze soggettive (ad esempio problemi di salute, situazioni familiari, appartenenza religiosa) o soggettive (cfr. STF 8C_24/2021 del 10 giugno 2021

consid. 3.2.1.; 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 38.2024.55 del 24 febbraio 2025; 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). Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_224/2024 del 2 settembre 2025 consid. 2.4.; DTF 151 V 137 consid. 4.3.; STF 9C_230/2024 del 21 gennaio 2025 consid. 4.1.; STF 8 C_425/2023 del 21 maggio 2024 consid. 4.3.; 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.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; 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. 2.7. Questa Corte, chiamata a pronunciarsi in merito alla sospensione inflitta al ricorrente ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 cpv. 1 lett. a OADI, ribadisce dapprima che se, da una parte, la colpa del lavoratore riguardo alla perdita del posto di lavoro deve essere nettamente stabilita (cfr. consid. 2.4.-2.5.), dall'altra, per ammettere una colpa, non è necessario che questi abbia fornito al datore di lavoro un motivo grave, atto a giustificare lo scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato giusta l'art. 337 CO. Basta, al contrario, un comportamento non corretto, purché abbia costituito per il datore di lavoro il motivo della disdetta del rapporto di impiego (cfr. consid. 2.4.). È, poi, sufficiente, perché un assicurato venga sanzionato, che egli si aspetti, almeno a titolo di dolo eventuale, che adottando un determinato comportamento potrebbe perdere il suo impiego (cfr. consid. 2.4.; STCA 38.2024.55 del 24 febbraio 2025 consid. 2.7.; DLA 2012 Nr. 13 pag. 294; RDATA II-2003 pag. 310; STCA 38.2018.77 del 6 febbraio 2019; STCA 38.2003.46 del 9 febbraio 2004). In una STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015 l'Alta Corte ha rilevato che "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)”. Secondo l'art. 321a cpv. 1 e del Codice delle Obbligazioni (CO), il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Ai sensi dell'art. 321b CO il lavoratore deve presentare al datore di lavoro un rendiconto di tutto ciò che riceve per quest'ultimo da terzi nell'esercizio dell'attività contrattuale, segnatamente denaro, e consegnarglielo subito (cpv. 1). Egli deve consegnare subito al datore di lavoro anche tutto ciò che produce nell'esercizio dell'attività contrattuale (cpv. 2). L'art. 321e cpv. 2 CO stabilisce che la misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere. Secondo la giurisprudenza l'obbligo di fedeltà del lavoratore (art. 321a CO) rappresenta un dovere accessorio all'obbligo di eseguire il lavoro, completandolo dandogli una finalità: la salvaguardia degli interessi del datore di lavoro e l'astensione da qualsiasi comportamento che possa causargli un danno. Gli interessi legittimi del datore di lavoro che il lavoratore deve fedelmente salvaguardare nel contesto del suo dovere di fedeltà sono essenzialmente i suoi interessi finanziari. Il dovere di fedeltà si definisce così in modo ampio quale astensione da ogni atto suscettibile di danneggiare il datore di lavoro (cfr. DTF 140 V 521 consid. 7.2.1.; Aurélien Witzig, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3. ed., Basilea 2021, N. 10 ad. Art. 321a CO). L'allestimento di rendiconti e la restituzione di quanto riceve a favore del datore di lavoro da terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa (art. 321b CO) corrispondono a doveri che derivano dall'obbligo di fedeltà del lavoratore. Concretamente quest'ultimo deve rendere conto al proprio datore di lavoro di tutto ciò che percepisce (somme di denaro, merci, documenti ecc.) per suo conto durante lo svolgimento delle mansioni contrattuali e deve consegnargli immediatamente quanto ricevuto (cfr. Aurélien Witzig, op. cit., N. 2 ad. Art. 321b CO). Su questi aspetti cfr. pure Gabriel Aubert, "Commentaire du contrat de travail, art. 319-362 CO" in Commentaire romand, Code des obligations I, Ginevra-Basilea-Monaco 2003, pag. 1684 N° 1-4 e pag. 1691 N° 2-3. 2.8. L'insorgente non ha contestato la mancata consegna tempestiva al datore di lavoro di parte degli incassi conseguiti tramite le corse per _____ effettuate da marzo a luglio 2024. Egli, del resto, ha firmato, a fine luglio 2024, una distinta degli incassi da lui non versati al reparto di contabilità della _____ SA da marzo a luglio 2024 (per aprile 2024 è stato precisato che il totale dell'incasso – fr. 2'375.-- – è stato accidentalmente smarrito) di complessivi fr. 6'345.--, in cui il datore di lavoro ha indicato di confidare “in una sua pronta e repentina restituzione di questi denari al fine da poter evadere ogni sospeso contabile per questa vicenda delle corse su _____” (cfr. doc. 7; consid. 1.2.). Tuttavia l'8 agosto 2024 la SA ha evidenziato di non avere ricevuto alcun riscontro per definire un piano di rientro. Di conseguenza, in quella data, la società ha fissato al ricorrente un termine scadente il 31 agosto 2024 per corrispondere l'ammontare di fr. 6'345.--. In caso contrario sarebbero stati aggiunti gli interessi di mora del 5% per ogni mese, oltre a tutte le spese amministrative del reparto contabile. Inoltre gli è stato comunicato che se tali aspettative non fossero state soddisfatte, la ditta avrebbe potuto ritenersi libera di procedere per vie legali e quindi di ricorrere all'intervento dell'UEF, considerando le decine di solleciti verbali quali richiami (cfr. doc. 8; consid. 1.2.). Al 10 settembre 2024, data della disdetta del contratto di lavoro da parte della _____ SA, gli incassi in questione non erano stati versati. Il TCA non ignora che il ricorrente, il 28 ottobre 2024, ha affermato di avere tenuto il denaro relativo ai mesi da maggio a luglio 2024 (l'importo di aprile 2024 era, invece, andato perso) in accordo

con la ditta, poiché gli serviva (come prestito) e che l'avrebbe restituito a rate tramite trattenute dalle buste paga (cfr. doc. 11). Il datore di lavoro, però, il 29 novembre 2024 ha recisamente contestato tale versione dei fatti (cfr. doc. 14). In proposito questo Tribunale si limita a evidenziare, in primo luogo, che né dalla "Distinta mancato incasso _____" del 30 luglio 2024, né dalla lettera accompagnatoria del 29 luglio 2024 si evince che si trattasse di prestiti (per l'ammontare del mese di aprile 2024 è comunque stato puntualizzato: "tot. incasso accidentalmente smarrito"). Ad ogni modo con tali scritti è stata richiesta all'assicurato la restituzione pronta e repentina delle somme trattenute e perse (cfr. doc. 7). L'8 agosto 2024, come esposto poc'anzi, _____ SA ha, poi, attirato l'attenzione dell'insorgente sul fatto che la lettera del 29 luglio e la distinta del 30 luglio 2024 non avevano avuto alcun riscontro (cfr. doc. 8). In secondo luogo, si rileva che nell'opposizione e nell'impugnativa la parte ricorrente non si è, comunque, più avvalsa dell'argomentazione relativa al prestito (cfr. doc. 16; I). L'assicurato, inoltre, non si è presentato al corso per l'aggiornamento della sua Carta di qualificazione conducente di due giorni al quale era iscritto senza avvisare preventivamente il datore di lavoro né per l'assenza del 7, né per quella dell'8 agosto 2024 (cfr. doc. 9; consid. 1.3.). Per quanto attiene all'asserzione ricorsuale secondo cui l'insorgente sarebbe stato afflitto nella notte precedente il 7 agosto 2024 da un improvviso stato di malessere e avrebbe informato in merito alla sua assenza _____ (cfr. doc. I), partner di _____ SA (cfr. doc. 9, consid. 1.3.), va rilevato che il malessere non risulta in ogni caso essere stato così invalidante da impedire al ricorrente di avvertire, nel rispetto dell'obbligo di fedeltà che impone al lavoratore di salvaguardare gli interessi finanziari del datore di lavoro (cfr. consid. 2.7.), anche _____ SA, la quale finanziava il corso (cfr. doc. 9). In effetti l'assicurato nemmeno ha asserito di aver ricorso alle cure di un medico. In simili condizioni, questa Corte, prescindendo dalla questione di sapere se nella presente evenienza vi fossero dei motivi gravi tali da giustificare un licenziamento con effetto immediato - condizione peraltro non essenziale per imputare la disoccupazione a un assicurato (cfr. consid. 2.4.; 2.7.) -, ritiene che il ricorrente abbia effettivamente assunto un comportamento generale che ha indotto il datore di lavoro a disdire il rapporto di lavoro (cfr. art. 44 cpv. 1 lett. a OADI). Un assicurato, invero, va ritenuto disoccupato per colpa propria ex 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. consid. 2.4.). 2.9. La conclusione di cui sopra, secondo cui l'assicurato ha assunto un comportamento generale che ha costituito per il datore di lavoro motivo di disdetta, si giustifica anche ponendo mente al fatto che dalla transazione extragiudiziale conclusa tra il ricorrente e _____ SA che ha posto termine alla procedura presso la Pretura di _____ emerge che l'insorgente ha accettato di ricevere l'importo di fr. 3'276.--, invece della somma di fr. 21'614.59, oltre interessi, richiesta dallo stesso (cfr. doc. 23; consid. 1.9.). Giusta l'art. 337c cpv. 1 CO il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto. L'art. 337c cpv. 3 CO prevede che il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. L'indennità ai sensi del cpv. 1 corrisponde a un credito di risarcimento danni. La stessa, in linea di principio, non può, però, essere ridotta o soppressa a causa di una colpa concomitante del lavoratore, trattandosi

di un credito di natura salariale. Ciò non vale, invece, per l'indennità supplementare che il giudice può riconoscere al lavoratore giusta l'art. 337c cpv. 3 CO quando il licenziamento è immediato e ingiustificato, fissandola tenendo conto di tutte le circostanze e, in particolare, della colpa del lavoratore (cfr. Giuseppe Donatiello, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3. ed., Basilea 2021, N. 3-8 ad. Art. 337c CO; Pierre Tercier, Laurent Bieri, Blaise Carron, Les contrats spéciaux, Zurigo 2016, n. 3118). In concreto, da una parte, l'ex datore di lavoro, sottoscrivendo l'accordo del 23 maggio / 3 giugno 2025 (cfr. doc. 23), ha implicitamente rinunciato a far valere che fossero dati dei motivi gravi tali da giustificare il licenziamento in tronco dell'assicurato, riconoscendo l'importo (una tantum e forfettario) di fr. 3'276.--. Dall'altra, tuttavia, il ricorrente, accettando tale somma ha ammesso che gli fosse comunque imputabile una colpa nella decisione di licenziarlo. In caso contrario, infatti, egli avrebbe dovuto continuare la causa in Pretura e pretendere, oltre ai salari del periodo di disdetta ordinaria [il contratto del 16 agosto 2023 ha avuto effetto dal 4 settembre 2023 – per cui quando l'assicurato è stato licenziato era iniziato il secondo anno di lavoro (ex art. 335c CO il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi) – e prevedeva uno stipendio lordo di fr. 4'350.-- mensili per tredici mensilità; cfr. doc. 5; consid. 1.1.] , pure l'indennità supplementare (la quale può equivalere al massimo a sei mesi di salario del lavoratore; cfr. art. 337c cpv. 3 CO). L'ammontare a cui avrebbe avuto diritto l'assicurato, dunque, anche tenendo conto degli incassi da restituire pari a fr. 6'345.-- (cfr. doc. 7), che andavano considerati nella determinazione dell'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO, avrebbe potuto essere ben più elevato rispetto all'importo di fr. 3'276.-- che nemmeno corrisponde a un suo salario mensile (cfr. STCA 38.2005.24 del 31 agosto 2005 consid. 2.7.). 2.10. Il ricorrente, del resto, adottando i comportamenti menzionati, che violano in particolare l'obbligo di fedeltà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro (cfr. art. 321a; 321b CO; consid. 2.7.), poteva perlomeno aspettarsi di essere licenziato. Più precisamente egli, con il suo modo di agire, ha accettato il rischio di disdetta del contratto di impiego, rendendosi, così, colpevole di dolo eventuale (cfr. consid. 2.4.; 2.7.; STF 8C_370/2014 dell'11 giugno 2015 consid. 2.2.; STCA 38.2024.55 del 24 febbraio 2025 consid. 2.7.). È vero, come sostiene la parte ricorrente (cfr. doc. I; V; consid. 1.11.), che nello scritto dell'8 agosto 2024 il datore di lavoro ha ventilato l'aggiunta di interessi moratori nel caso di mancata corresponsione entro il 31 agosto 2025 degli incassi non ancora consegnati, senza accennare esplicitamente a un possibile licenziamento (cfr. doc. 8; consid. 1.2.). È altrettanto vero, però, che, come visto, con la comunicazione in questione l'insorgente è stato reso attento che “se queste aspettative non venissero soddisfatte da parte sua potremmo ritenerci liberi di procedere per vie legali, quindi di ricorrere all'intervento dell'UEF (ufficio esecuzione fallimenti), sia chiaro che le decine di solleciti verbali che le abbiamo rivolto in tutte le forme dovranno essere considerati come richiami” (cfr. doc. 8; consid. 1.2.). Se, da un lato, non vi è il riferimento specifico al licenziamento, dall'altro, alla luce di tale diffida il ricorrente, omettendo di darvi seguito, non versando alla società - almeno parzialmente - quanto dovuto, e in considerazione delle assenze dal corso dell'agosto 2024 senza avvertire _____ SA , peraltro rimproverate tempestivamente da quest'ultima l'8 agosto 2024 (cfr. doc. 9, consid. 1.3.), non poteva non attendersi, oltre all'invio di un precetto esecutivo, la disdetta del contratto di lavoro. 2.11. Stante quanto precede, ritenuto che l'assicurato abbia contribuito colpevolmente a causare la perdita della sua occupazione, occorre concludere che a ragione la Cassa l'ha sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base

dell'art. 30 cpv. 1 lett. a LADI in relazione con l'art. 44 cpv. 1 lett. a OADI. 2.12. Per quanto attiene all'entità della sanzione, la parte resistente ha inflitto all'assicurato una penalità di 45 giorni di sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione (cfr. doc. 15=L; B). Secondo la Tabella delle sospensioni emessa dalla SECO nel 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 la colpa va considerata da lieve a grave (cfr. Prassi LADI ID p.to D75 1.B). La colpa è, per contro, sempre grave allorché il licenziamento di un assicurato da un impiego a tempo indeterminato avviene con effetto immediato per validi motivi (cfr. p.to D75 1.C) e comporta, perciò, una sospensione da 31 a 60 giorni (cfr. consid. 2.6.). La Tabella precisa, ad ogni modo, 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). I fatti rimproverati all'assicurato che hanno compromesso la relazione di fiducia sulla quale si basa ogni rapporto di impiego (cfr. consid. 2.7.) e che hanno indotto la _____ SA a disdire il contratto di lavoro (cfr. consid. 2.8., 2.10.) configurano una colpa grave ai sensi della LADI. Questa Corte, tutto ben ponderato, ritiene, pertanto, che la sanzione di 45 giorni applicata dalla Cassa, corrispondente a una colpa grave, in concreto rispetti il principio della proporzionalità (cfr. consid. 2.6.). Tale sospensione deve, di conseguenza, essere confermata (cfr., a titolo di raffronto, STF 8C_562/2024 del 22 ottobre 2024: il Tribunale federale ha ritenuto inammissibile il ricorso inoltrato da un assicurato contro il giudizio S 24 16 emanato il 3 settembre 2024 dal Tribunale amministrativo del Canton Grigioni, il quale aveva confermato una sospensione di 50 giorni inflittagli a causa di disoccupazione per propria colpa, essendo stato licenziato a seguito di ripetuti ritardi nell'arrivare sul posto di lavoro, nonostante vari avvertimenti; STF 8C_606/2010 del 20 agosto 2010, con cui l'Alta Corte ha respinto il ricorso di un assicurato sospeso per 45 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione a causa di disoccupazione per colpa propria, in quanto era stato licenziato con effetto immediato, ritenuto che il medesimo, il quale da tempo aveva assunto un comportamento generale insoddisfacente - ritardi, inaffidabilità, problemi di alcol -, non si era presentato al lavoro senza produrre entro il termine stabilito alcuna notifica di malattia; STFA C 26/05 del 24 marzo 2005 con la quale la nostra Massima Istanza ha confermato la sanzione di 45 giorni inflitta a un assicurato licenziato con disdetta ordinaria, dopo essere stato avvertito più volte di cambiare comportamento, in seguito ad atteggiamenti incivili con i colleghi, allo sputo su una finestra nel vicinato del suo datore di lavoro - fatto registrato su video e mandato in onda alla televisione -, e alla circostanza di aver risposto a delle domande postegli al riguardo da un giornalista; STCA 38.2022.54 del 28 ottobre 2022, pubblicata in RtiD I-2023 N. 78 pag. 414 segg.: conferma di una sospensione di 42 giorni applicata a un'assicurata, medico assistente non vaccinata contro il Covid-19, licenziata per non essersi sottoposta a test salivari ripetuti; STCA 38.1999.279 del 3 marzo 2000: riduzione di una sanzione da 60 a 40 giorni nel caso di un assicurato licenziato a causa di malversazioni, tenendo conto della sua particolare situazione di tossicodipendente al momento dei fatti). Questa soluzione si giustifica tanto più se si considera che, per costante giurisprudenza federale, il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF

8C_373/2024 del 18 dicembre 2024 consid. 4.5.; STF 8C_555/2022 dell'8 febbraio 2023 consid. 4.3. e 5.4.2.; STF 8C_750/2021 del 20 maggio 2022 consid 3.3.; STF 8C_712/2020 del 21 luglio 2021 consid. 4.4.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.4.; STF 8C_67/2020, 8C_127/2020 del 23 luglio 2020; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 3.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35; STF 8C_342/2017 del 28 agosto 2017 consid. 4.2.; STF 8C_22/2016 del 3 marzo 2016; DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DTF 137 V 75; STF C 221/2002 del 4 agosto 2003; STCA 38.2012.43 del 24 settembre 2012, il cui ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con sentenza 8C_841/2012 del 3 dicembre 2012; STCA 38.2011.84 del 6 febbraio 2012). 2.13. Alla luce di tutto quanto esposto, la decisione su opposizione emessa dalla Cassa il 2 luglio 2025 deve essere confermata. 2.14. 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 38.2025.21 del 21 luglio 2025 consid. 2.10.; STCA 38.2024.52 del 31 marzo 2025 consid. 2.15.; STCA 38.2024.55 del 24 febbraio 2025 consid. 2.10.; STCA 38.2024.39 del 21 ottobre 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2024.10 del 29 aprile 2024 consid. 2.10.; STCA 38.2023.31 del 15 settembre 2023 consid. 2.12.; 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.). 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); Messaggio Nr. 8480 del Consiglio di Stato del 21 agosto 2024 «Rapporto sull'iniziativa parlamentare presentata il 4 maggio 2021 nella forma elaborata da Lara Filippini e Sabrina Aldi per la modifica dell'art. 29 della Legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) del 23 giugno 2008 (Implementazione della revisione LPGa alle spese giudiziarie dinanzi al Tribunale cantonale delle assicurazioni) e controprogetto».

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