

TI_GERICHTE 38.2003.94 vom 8. Juli 2004

TI Tribunale d'appello, 2004-07-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2003.94

FR: TI_GERICHTE 38.2003.94 du 8 juillet 2004

IT: TI_GERICHTE 38.2003.94 del 8 luglio 2004

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 42

2ème phrase LPGA." Nella presente fattispecie il diritto di essere sentito dell'assicurata è stato rispettato. Infatti, da un lato, l'amministrazione ha dato alla ricorrente la possibilità di esprimersi in merito al suo comportamento e alla ventilata sospensione con lo scritto del 16 maggio 2003, ossia prima di pronunciare la sanzione. Pertanto da questo profilo il diritto di essere sentito dell'assicurata è stato ossequiato già prima dell'emanazione della decisione formale del 9 luglio 2003, conformemente alla chiara giurisprudenza federale emessa prima dell'entrata in vigore della LPGA (cfr. STFA del 6 agosto 2002 nella causa C, C91/02, consid. 1a; RAMI 2002 pag. 77, consid. 3d, pag. 83; SVR 2002 ALV Nr. 4 pag. 9; DTF 126 V 130 = SVR 2001 ALV Nr. 12 pag. 37), che mantiene comunque, in talune circostanze, la sua validità anche successivamente (cfr. U. Kieser, op. cit., ad art. 42, n. 1-28; Th. Locher, "Grundriss des Sozialversicherungsrechts", Ed. Staempfli Verlag AG, Berna 2003, pag. 447-448 n° 21 e 22). Dall'altro, l'assicurata, precedentemente all'emanazione della decisione su opposizione, è stata posta a conoscenza degli accertamenti esperiti l'11 e 21 agosto 2003, dopo la decisione formale, relativamente ai quali essa ha presentato le sue osservazioni (cfr. doc. 14; 15; 18, 19). 2.8. L'assicurata, dopo essersi recata al colloquio di assunzione presso la _____ di _____ il 22 aprile 2003, fissato telefonicamente il 18 aprile 2003, senza attendere l'esito dello stesso, il 23 aprile 2003 ha ritirato la sua candidatura (cfr. consid. 2.7.; doc. 5). Secondo questa Corte la ricorrente, con il suo comportamento, si è messa nella condizione di non poter concretizzare una reale possibilità di impiego, ciò che giustifica, di principio, una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione in base all'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI (cfr. consid. 2.2.; 2.3.). Affinché l'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI possa applicarsi, è però ancora necessario che l'occupazione assegnata all'insorgente dall'URC di _____ era effettivamente adeguata. L'assicurata sostiene che l'impiego presso la _____ era inadeguato ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI, in quanto non teneva in debita considerazione le sue capacità e la sua attività precedente. In particolare essa ha sottolineato che durante il colloquio del 22 aprile 2003 le era stata prospettata un'attività di semplice controllo delle fatture con i rispettivi bollettini. Il 2 settembre 2003 la _____, però, per iscritto ha indicato che il posto implicava la registrazione delle fatture, la loro distribuzione, preparazione al pagamento, trasmissione alla centrale, classificazione, nonché il calcolo di bollettini particolari. La ricorrente ha asserito di non avere queste competenze, di non aver mai svolto attività inerenti alla contabilità e che fra l'attività svolta presso il suo precedente datore di lavoro, il profilo ricercato dalla _____ e l'impiego effettivamente offertole faceva difetto un qualsivoglia elemento di

comunanza (cfr. consid. 1.4., doc. I). Secondo l'art. 16 cpv. 1 LADI al fine di ridurre il pregiudizio, l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione. Tale disposizione configura una base legale sufficiente per restringere la portata del diritto fondamentale della libertà economica e dunque la libera scelta della professione. L'art. 16 cpv. 2 LADI costituisce comunque una protezione contro il rischio di "lavoro forzato" tutelando i diritti del disoccupato rispetto all'art. 16 cpv. 1 LADI (cfr. RDAT I/2001 N. 70, pag. 285). Ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 LADI non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione un'occupazione che, in particolare, non tiene convenientemente conto delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurato (art. 16 cpv. 2 lett. b LADI) o che compromette considerevolmente la rioccupazione dell'assicurato nella sua professione, sempre che una simile prospettiva sia realizzabile in tempi ragionevoli (art. 16 cpv. 2 lett. d LADI). Come appena esposto, giusta l'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI, ad un assicurato non può essere imposta un'occupazione che non tiene convenientemente conto delle sue capacità o dell'attività precedentemente svolta. Per quanto concerne le capacità di un assicurato, va rilevato che esse non riguardano le qualità professionali, nel senso di una protezione della professione, bensì le capacità e abilità fisiche, mentali e tecniche, oltre che le conoscenze. Se per svolgere l'occupazione assegnata sono necessarie capacità inferiori a quelle che possiede l'assicurato, l'impiego è comunque adeguato, mentre è inadeguato se il livello di abilità richieste è al di sopra di quelle di cui dispone l'assicurato (cfr. STFA del 6 febbraio 2004 nella causa A., C 130/03; consid. 2.3.; STFA del 3 febbraio 2004 nella causa S., C 275/03, consid. 4.2.3.; G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, note 15-16, pag. 231-232; Th. Nussbaumer, "Arbeitslosenversicherung" in SBVR, pag. 95, N° 239). Per quanto attiene all'attività precedentemente svolta, questa disposizione permette di attenuare la possibilità di assegnare impieghi al di fuori del proprio lavoro. Ciò è soprattutto significativo per le persone altamente qualificate, le quali devono praticare sempre la loro attività per mantenere le proprie capacità e abilità professionali. La presa in considerazione della precedente attività si realizza, tuttavia, permettendo al lavoratore qualificato di trovare un'occupazione nel suo ramo di attività mediante il compimento di ricerche di lavoro per un tempo determinato, secondo Gerhards, di 1-2 mesi (cfr. G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, nota 18 segg., pag. 232-233). Al riguardo occorre sottolineare che il Parlamento nel 1995 non ha accettato il cpv. 3 dell'art. 16 LADI, proposto dal Consiglio federale, che prevedeva che "dopo 4 mesi di disoccupazione, il cpv. 2 let. b, non torna più applicabile. Il Consiglio federale può in maniera generale o per alcune categorie d'assicurati, prolungare o riaccurciare questo termine" (cfr. Consiglio federale, "Message à l'appui de la deuxième révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage del 29.11.93, ed.sep., pag. 18; J.Chopard, "Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung", pag. 18 e pag. 150; Th. Nussbaumer, op.cit., pag. 95 N° 240; D. Cattaneo, op. cit., pag. 63). L'art. 16 cpv. 2 lett. d LADI, per contro, prevede che un'occupazione è inadeguata quando compromette considerevolmente la rioccupazione dell'assicurato nella sua professione, sempre che una simile prospettiva sia realizzabile in tempi ragionevoli. Questa disposizione consacra una protezione relativa della professione (cfr. G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, nota 32 segg., pag. 235 segg.; Th. Nussbaumer, op. cit., pag. 96, N° 242; D. Cattaneo, op. cit., pag. 63), infatti impedisce per un certo periodo delle assegnazioni precipitose di impieghi in ambiti che non corrispondono a quelli dell'assicurato. Gerhards, anche in questa ipotesi, indica un termine di tolleranza di 1-2 mesi per reinserirsi nella propria professione (cfr. G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, nota 34, pag. 236). Tale disposto riveste comunque rilevanza pratica unicamente riguardo a persone altamente specializzate, le quali vedendosi obbligate ad accettare affrettatamente

un'attività estranea alla propria professione, rischierebbero di compromettere una loro rioccupazione nella professione appresa (cfr. STFA del 12 marzo 2003 nella causa M.-B., C 83/02; G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, nota 37 pag. 236). L'art. 16 cpv. 1 lett. d si distingue dalla lett. b in quanto considera la precedente attività e non la precedente professione, a differenza della lett. d. Queste due nozioni non sono identiche; una precedente attività è infatti possibile anche senza una formazione professionale (cfr. G. Gerhards, op. cit., ad art. 16, nota 36, pag. 236).

2.9. Dalla "Segnalazione di un posto vacante" del 15 aprile 2003 risulta che la _____ cercava un'impiegata Pool fatturazione (cfr. doc. 2). Sull'"Offerta di un posto di lavoro" indirizzata all'assicurata era stata indicata l'attività di impiegata d'ufficio (2 anni), aiuto-contabile (cfr. doc. 3). Sia dall'"Esito della candidatura", che dall'"Esito dell'offerta di lavoro" non risulta alcunché a tale proposito (cfr. doc. 5, 6). Interpellato dalla Sezione del lavoro, il potenziale datore di lavoro, l'11 luglio (recte: agosto) 2003, ha indicato: " (...) la nostra ricerca si basava su una persona con esperienza nel settore fatturazione, che amasse ed avesse interesse in un lavoro costante a ritmi elevati, conoscesse la base di sistemi informatici per contabilità, che amasse i calcoli matematici; sapesse archiviare, fosse precisa, competente e flessibile." (Doc. 13) Il 2 settembre 2003 la _____ ha poi precisato: " (...) le mansioni previste, come già espletate nel nostro precedente scritto, erano la registrazione delle fatture, la distribuzione delle stesse, la loro preparazione al pagamento, la trasmissione alla nostra centrale, classificazione, calcolazione di bollettini particolari; (...)" (Doc. 17) Da quanto appena esposto risulta che le specifiche mansioni relative all'occupazione offerta all'assicurata elencate negli scritti dell'11 luglio (recte : agosto) e 2 settembre 2003 non sono in contrapposizione con quanto indicato in prima battuta nella "Segnalazione di un posto vacante" e nell'"Offerta di un posto di lavoro". Esse sono state soltanto meglio precisate. Dal Certificato finale di lavoro stilato dall'ex datore di lavoro dell'assicurata, la _____ SA, presso cui essa ha lavorato dal 15 agosto 1995 fino alla fine del 2002, si evince che i suoi campi di attività, in qualità di Teamleader, fossero: " (...) - Direzione professionale di una collaboratrice. - Supporto attivo ai collaboratori del servizio esterno nei loro compiti amministrativi. - Compilazione e aggiornamento di offerte. - Redazione di contratti. - Corrispondenza generale concernente contratti, offerte e reclami; allestimento di documentazioni e presentazioni. - Elaborazione di statistiche (p.e. tabelle fatturati, promozioni). - Collaborazione nell'ambito di accertamenti, coordinamenti e compiti organizzativi. - Svolgimento di ordinazioni/ritorni di sistemi. - Ordinazione di materiale di consumo interno ed esterno. - Lavoro con il sistema Optime. - Tenuta di cassa e controllo fatture. - Procedure amministrative dell'ufficio. - Rappresentanza della collaboratrice specialista _____." (...)" (Doc. D) Inoltre dal curriculum vitae della ricorrente risulta che l'assicurata ha effettuato l'apprendistato di impiegata di commercio, conseguendo il relativo certificato di capacità, presso il Garage _____ SA di _____. Le attività svolte erano quelle relative alla compravendita di autoveicoli, riparazioni, contabilità. Dopo aver seguito un corso di segretaria d'albergo, l'insorgente ha lavorato, dal 1988 al 1995, come segretaria di ricevimento in alcuni hotels del _____ e dell'_____. I suoi compiti erano le fatturazioni, i contatti con i clienti, le offerte telefoniche (cfr. doc. 21). In simili condizioni e considerando che le mansioni da espletare sarebbero state quelle elencate il 2 settembre 2003 (cfr. doc. 17), il TCA ritiene che l'impiego assegnato all'assicurata presso la _____ era conforme alle sue capacità. In effetti la ricorrente, come visto, durante l'attività presso la _____ SA ha svolto compiti di fatturazione e relativi a procedure amministrative dell'ufficio (cfr. doc. D). Essa si è, del resto, occupata di

fatturazioni pure negli anni in cui ha lavorato quale segretaria d'albergo, e meglio dal 1988 al 1995 (cfr. doc. 21). Inoltre la sua formazione professionale di impiegata di commercio le ha permesso di disporre, perlomeno, delle nozioni basilari di contabilità. Al riguardo va osservato che l'occupazione offertale ufficialmente concerneva comunque un impiego di aiuto-contabile, più che altro inerente ai compiti di fatturazione. Mai d'altronde è stato indicato che l'assicurata avrebbe dovuto occuparsi di altre mansioni prettamente contabili come tenuta dei conti bancari della ditta, la tenuta dei conti interni (come costi personale, amministrativi o dei ricavi da clienti, da vendite ecc.), versamenti o addirittura del budget per l'anno successivo. Pertanto tale impiego non richiedeva capacità superiori a quelle dell'insorgente. Inoltre il termine stesso di aiuto-contabile implica in ogni caso meno competenze e meno responsabilità rispetto a un contabile. Va pure evidenziato che la _____ medesima ha indicato che l'assicurata aveva presentato delle ottime referenze e certificati di lavoro alquanto qualificanti (cfr. doc. 13). Da ciò va desunto che per il potenziale datore di lavoro la ricorrente non era insufficientemente preparata per l'impiego proposto. A tale proposito va osservato che quanto puntualizzato dall'assicurata nell'"Esito dell'offerta di lavoro", ossia che si trattava di un lavoro ripetitivo e non stimolante per le sue conoscenze (cfr. doc. 5), è ininfluente, in quanto in ogni caso non costituisce un valido motivo per rifiutare un impiego (cfr. consid. 2.8.). Relativamente all'attività precedentemente svolta dall'insorgente presso la _____ SA, va poi rilevato che tale impiego non era altamente qualificato. Pertanto l'amministrazione, nell'assegnazione di una nuova occupazione, non doveva necessariamente tenerne conto. 2.10. Nell'atto ricorsuale l'assicurata ha considerato il salario orario di fr. 20.-- proposto dalla _____ esiguo rispetto alle sue conoscenze professionali (cfr. doc. I; consid. 1.4.) Nello scritto del potenziale datore di lavoro dell'11 luglio (recte: agosto) 2003 è stato precisato lo stipendio offerto alla ricorrente, e meglio: " (...) la retribuzione da noi proposta consisteva in Fr./h 20.- a cui vanno aggiunti indennità vacanze 10.64% e giorni festivi 3,5%; la tredicesima mensilità di norma viene versata durante il mese di dicembre a condizione che il rapporto di lavoro non sia disdetto durante il periodo di prova; (...)" (Doc. 13) Giusta l'art. 16 cpv. 2 lett. a LADI non è considerata adeguata un'occupazione che non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi e normali di lavoro. La costante giurisprudenza federale (cfr. DTF 124 V 63-64 e DLAD 1995 pag. 67 seg. in particolare 70) e cantonale (cfr. SVR 1994 ALV Nr. 12 pag. 30; RDAT II 1996 264; STCA del 9 febbraio 1999 nella causa D., 38.98.138; STCA del 7.1.98 nella causa J.B., non pubblicata) ha avuto modo di sottolineare che questa condizione deve essere rigorosamente esaminata. In una sentenza del 19 gennaio 1998 nella causa M., pubblicata in DTF 124 V 62, il TFA ha rinviato gli atti alla cassa di disoccupazione affinché verificasse se il salario offerto ad un muratore attivo a Basilea-Città era conforme alle condizioni di cui alle norme collettive. In caso contrario non si sarebbe potuta infliggere all'assicurato alcuna sanzione per il suo rifiuto. In particolare l'Alta Corte ha sottolineato: " (...) Im vorliegenden Fall beruft sich der Beschwerdeführer auf die Unzumutbarkeitsbestimmung des Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG, wonach eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht, unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Ob der vom Beschwerdeführer bemängelte Lohn für einen Bauarbeiter in der Region Basel-Stadt berufs- und ortsüblich ist und dem einschlägigen Gesamtarbeitsvertrag entspricht, lässt sich anhand der Akten nicht beurteilen. Weder Verwaltung noch Vorinstanz sind dieser für die Erledigung der Streitsache wesentlichen Frage nachgegangen. Insbesondere findet sich bei den Akten kein

Arbeitsvertrag, der das Angebot einer neuen Stelle bestätigen würde. Ebenso fehlen irgendwelche konkreten Angaben über den dabei angebotenen Lohn. Der rechtserhebliche Sachverhalt ist somit ungenügend ermittelt. Die Sache ist deshalb an die Arbeitslosenkasse zurückzuweisen, welche die nötigen Abklärungen treffen wird. Sollten diese ergeben, dass die Behauptungen des Beschwerdeführers zutreffen und ihm ein Lohn angeboten wurde, der nicht den gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen entsprach, wäre die Stelle unzumutbar und er von der Annahmepflicht befreit gewesen, womit eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung selbstredend entfiel." (DTF 124 V 63-64) Il TCA ha più volte affermato questo principio (cfr. SVR 1994 ALV N. 12 pag. 30; RDAT II-1996 pag. 264; STCA del 9 febbraio 1999 nella causa D., 38.98.138; STCA del 7 gennaio 1998 nella causa B., 38.97.173). In particolare il Tribunale cantonale ha deciso che l'amministrazione non poteva limitarsi a dichiarare un lavoro adeguato, dal profilo salariale, solamente perché il salario offerto corrispondeva al minimo imposto per poter beneficiare di un permesso per la manodopera estera (cfr. STCA del 18 marzo 1998 nella causa C., 38.97.258; STCA del 18 agosto 1998 nella causa L., 38.98.54; SVR 1994 ALV N. 12 pag. 30).. Differente è la questione di sapere se, dopo aver constatato che non c'è alcuna convenzione collettiva o contratto tipo, l'autorità cantonale può considerare come "conforme agli usi professionali e locali" ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 let. a LADI, questi salari minimi. In una sentenza del 9 febbraio 1999 nella causa D. (38.98.138) il TCA ha stabilito che, in questo caso, l'amministrazione deve verificare in primo luogo quali sono i salari versati dall'impresa in questione ai lavoratori con lo stesso livello di formazione e gli stessi anni di esperienza professionale del disoccupato che vuole assumere. Il Tribunale ha aggiunto che se non è possibile fare un confronto di questo genere, l'amministrazione può riferirsi ai salari minimi versati alla manodopera estera applicando per analogia la giurisprudenza del TFA relativa all'art. 24 cpv. 3 LADI che pure utilizza i termini "usi professionali e locali". (cfr. D. Cattaneo, op. cit., pag. 60-61). Inoltre in una sentenza del 1° marzo 2004 nella causa Oeffentliche Arbeitslosenkasse Baselland c/ C. (C 224/03) il TFA ha osservato che nel caso di specie l'attività dell'assicurato era da considerare quale guadagno intermedio giusta l'art. 24 LADI, benché il salario fosse più elevato delle indennità di disoccupazione, in quanto, essendo il termine di disdetta di soli 2 giorni, non si trattava di un lavoro adeguato ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 lett. a LADI. Di transenna va segnalato che il 1° giugno 2004 ha preso avvio la seconda fase dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC; RU 2002 pag. 1529 seg.; RS 0.142.112.681), entrato in vigore il 1° giugno 2002. Da questa data le disposizioni svizzere relative alla priorità dei lavoratori indigeni e il controllo preventivo delle condizioni salariali e lavorative della manodopera estera di nazionalità UE sono abrogate. Per ovviare ai maggiori rischi di dumping salariale sono entrate in vigore le misure di accompagnamento previste dal diritto federale, come il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale a disposizioni di contratti collettivi e la possibilità di fissare dei salari minimi nei contratti di lavoro quando il dumping salariale è provato (cfr. M. Hirsbrunner, Accord sur la libre circulation des personnes: premières expériences, in Sécurité sociale 5/2003, pag. 258-259; Comunicato stampa della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, Bellinzona, 29.4.2004). Il Contratto collettivo di lavoro per gli impiegati di commercio e d'ufficio nell'economia ticinese, in vigore dal 1° gennaio 2001, all'art. 21, attinente allo stipendio, prevede: " Lo stipendio è stabilito individualmente fra il datore di lavoro e il dipendente. Esso è periodicamente riesaminato secondo le circostanze. Nella determinazione dello stipendio si terrà innanzitutto conto

delle prestazioni del dipendente, della sua funzione, del grado di responsabilità, delle esigenze richieste sul posto di lavoro e della formazione e del perfezionamento professionali. Può inoltre essere considerata la durata del rapporto di lavoro. In linea di massima lo stipendio annuale dev'essere versato in 13 rate (13. mensilità)." L'art. 22, relativo agli stipendi minimi, enuncia: " Per ogni impiego a tempo pieno fanno stato le seguenti retribuzioni minime annue: - Impiegato/a di commercio diplomati fr. 32'500.--/fr. 39'000.-- dal 2. Anno almeno fr. 39'000.- - Impiegato/a d'ufficio diplomati fr. 28'600.--/fr. 35'100.-- dal 2. Anno almeno fr. 35'100.-- Gli stipendi dei dipendenti non diplomati possono essere inferiori ai minimi sopra indicati durante i primi 3 anni di attività nella professione. Gli apprendisti hanno diritto alle indennità mensili seguenti, corrisposte in 13 mensilità: - 1. anno fr. 500.-- - 2. anno. 690.-- - 3. anno fr. 945.--." Nel caso concreto all'assicurata è stato offerto un salario di fr. 22.85 all'ora, comprendente lo stipendio base di fr. 20.-- all'ora, le indennità vacanze (10,64%) e festivi (3,5%), al quale vi è poi da aggiungere la tredicesima (cfr. doc. 13; 17). Considerando che alla ricorrente è stato assegnato un impiego al 50% di 4 ore per 5 giorni settimanali (cfr. doc. 13; 17), lo stipendio annuo sarebbe corrisposto, senza tener conto della tredicesima, a circa fr. 21'936.-- (fr. 22.85 X 20h settimanali x 48 settimane), equivalenti a fr. 1'828.-- mensili. Il CCL prevede, dal canto suo, che lo stipendio minimo annuo di un'impiegata di commercio diplomata dal secondo anno dopo l'apprendistato per un'occupazione a tempo pieno è pari a fr. 39'000.--, che deve essere diviso in 13 mensilità. Il salario mensile ammonta quindi a fr. 3'000.--, ossia a fr. 1'500.-- per un impiego a metà tempo. La _____, però, non ha sottoscritto tale contratto collettivo ed esso non è stato esteso a tutto il settore terziario. In casu il quesito se per valutare l'adeguatezza di un impiego assegnato presso un datore di lavoro che non ha adottato il CCL del suo ramo professionale si debba o meno fare comunque riferimento ai salari minimi previsti dallo stesso può, tuttavia, restare irrisolto. Il salario proposto dalla _____, infatti, era in ogni caso superiore ai minimi stabiliti dal CCL. Si può, dunque, ritenere che esso teneva conto anche della formazione e degli anni di esperienza professionale dell'assicurata, benché solo parzialmente, rispetto allo stipendio di fr. 24.95, più supplementi, indicato dalla Commissione paritetica CCL degli impiegati (cfr. art. 21 CCL; consid. 2.10.; doc. 23). In simili condizioni la retribuzione offerta all'insorgente dalla _____ era, di conseguenza, conforme agli usi professionali, e meglio a quanto sancito dal Contratto collettivo di lavoro per gli impiegati di commercio e d'ufficio nell'economia ticinese (cfr. art. 16 cpv. 2 lett.a LADI). 2.11. Alla luce di quanto esposto, questa Corte ritiene che l'occupazione assegnata alla ricorrente presso la _____ di _____ era adeguata. Essa era, dunque, tenuta ad accettarla senza indugio (cfr. art. 16 cpv. 1 LADI; consid. 2.4.). L'assicurata, nell'atto ricorsuale, ha infine affermato che in ogni caso non poteva essere sospesa dal diritto alle indennità di disoccupazione, non sussistendo indizi concreti tali da permettere di sostenere che essa sarebbe stata assunta (cfr. consid. 1.4.; doc. I). Il principio secondo cui non si possono sanzionare degli assicurati che comunque non sarebbero stati assunti è stato elaborato contestualmente alla prassi dell'amministrazione di assegnare un lavoro a più persone contemporaneamente. Prima di sanzionare gli assicurati che non hanno concluso il contratto è in questo caso importante esaminare dettagliatamente i motivi della mancata assunzione (cfr. D. Cattaneo, op. cit., pag. 76; J. Chopard "Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung", p. 38, p. 146, p. 148). In una sentenza del 17 agosto 1989 nella causa P. (C 27/89), il TFA, confermando un precedente giudizio di questo Tribunale, relativamente alla censura dell'assicurato secondo cui i tre impieghi proposti

dall'amministrazione non entravano in considerazione, dato che uno era già occupato, un altro aveva già risposto negativamente e il terzo si situava fuori della zona in cui avrebbe potuto recarsi, ha osservato che tale argomentazione doveva essere disattesa, in quanto dagli atti all'inserto risultava che tali occupazioni potevano essere effettivamente occupate. L'Alta Corte in una sentenza del 6 gennaio 2004 nella causa H. (C 213/03), già citata al consid. 2.6., concernente il rifiuto di un'occupazione non assegnata ufficialmente, ha precisato che la sospensione non dipende dal rapporto di causalità tra il comportamento di un assicurato e la realizzazione del danno. A tale proposito il TFA ha rilevato: " (...) Rechtsprechung und Doktrin stimmen darin überein, dass die befristete Einstellung im Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ein geeignetes Mittel ist, um die versicherte Person am Schaden zu beteiligen, welchen sie der Arbeitslosenversicherung dadurch zufügt, dass sie sich nicht an die der Schadenminderung dienenden Obliegenheiten hält (BGE 125 V 199 Erw. 6a, 124 V 227 f. Erw. 2b, 122 V 40 Erw. 4c/aa; Riemer-Kafka, Die Pflicht zur Selbstverantwortung, Freiburg 1999, S. 461; Nussbaumer, a.a.O., Ziff. 691 S. 251; Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 42; Gerhards, Kommentar zum AVIG, Band I, Bern 1988, Art. 30 N 2). Daraus darf indes nicht abgeleitet werden, die Einstellung im Anspruch sei davon abhängig, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verhalten der versicherten Person und dem Eintritt eines tatsächlichen Schadens besteht. Eine solche Rechtsfolge voraussetzung ergibt sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem Sinn der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sanktioniert - wie andere Einstellungsgründe auch - Handlungen oder Unterlassungen bereits dann, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen. Die Massnahme findet ihre sinnvolle Zweckbestimmung konsequenterweise nicht nur in der Regelung der Folgen vergangenen Handelns, wie es der Gedanke der Schadensbeteiligung nahelegen könnte, sondern sie soll - vorbeugend - auch eine Verhaltensänderung bewirken. Zudem ist die Quantifizierung nachteiliger Wirkungen von entsprechenden Verhaltensweisen meist schwierig. So würde der Einstellungsgrund der ungenügenden Arbeitsbemühungen wohl regelmässig ins Leere greifen, wollte man seine Anwendung vom Nachweis abhängig machen, dass der Entschädigungsanspruch bei pflichtgemäßem Verhalten tatsächlich geringer ausgefallen wäre. Die Verwaltung sähe sich vor unabsehbare Praktikabilitätsprobleme gestellt, wenn sie gehalten wäre, bei jedem Verstoss gegen die Schadenminderungspflicht Art und Ausmass des der Arbeitslosenversicherung daraus erwachsenen Schadens darzulegen (zum Ganzen Urteil R. vom 21. Februar 2002, C 152/01, Erw. 4). (...) " (STFA del 6 gennaio 2004 nella causa H., C 213/03, consid. 2) Nella presente evenienza, comunque, può restare indeciso se da questa recente giurisprudenza vada semplicemente dedotto che in ogni caso concreto, in cui entri in considerazione una sospensione, non sia più rilevante il nesso causale fra un determinato comportamento dell'assicurato e il danno. Infatti, in casu, dalla documentazione agli atti risulta che quando l'insorgente ha ritirato la sua candidatura il 23 aprile 2003 il posto era ancora libero e poteva dunque essere occupato. Per di più la _____ stessa, come precedentemente evidenziato (cfr. consid. 2.9.), ha indicato che l'assicurata aveva presentato delle ottime referenze e certificati di lavoro alquanto qualificanti (cfr. doc. 13). Dalla "Comunicazione relativa a una sanzione" dell'URC risulta pure che _____ della _____ avrebbe detto alla consulente del personale che la ricorrente rientrava nella rosa dei candidati. E' vero che è stato aggiunto che essa non aveva la certezza di assumerla (cfr. doc. 7), ma non ha nemmeno escluso questa eventualità. In linea di principio, dunque, viste la formazione e le esperienze professionali dell'assicurata, essa avrebbe potuto essere assunta. Il fatto che la _____ abbia dichiarato che, non

avendo avuto candidature idonee e seriamente interessate, ha provveduto a un trasferimento interno (cfr. doc. 17) non implica che la ricorrente non sarebbe stata certamente impiegata. Al contrario, alla luce di questa affermazione e tenuto conto che il potenziale datore di lavoro riteneva che l'assicurata fosse ben qualificata (cfr. doc. 13), vi è da supporre che, se essa non avesse ritirato la sua candidatura e avesse così dimostrato di essere interessata al posto di lavoro, una sua assunzione avrebbe potuto concretizzarsi. Tale censura risulta, pertanto, essere infondata.

2.12. L'assicurata ha indicato quali prove l'audizione di _____ (cfr. consid. 1.7.; doc. VI). Relativamente all'audizione dei testi, va osservato che essa può essere rifiutata senza per questo ledere il diritto d'essere sentito, sancito dagli art. 29 cpv. 2 Costituzione federale e 6 n. 1 CEDU, della ricorrente. Infatti, secondo la giurisprudenza federale, l'obbligo di organizzare un dibattimento pubblico ai sensi dell'art. 6 n. 1 CEDU presuppone una richiesta chiara e inequivocabile di una parte; semplici domande di assunzione di prove, come ad esempio istanze di audizione personale o di interrogatorio di parti o di testimoni, oppure richieste di sopralluogo, non bastano per creare un simile obbligo (cfr. STFA del 28 giugno 2001 nella causa G., I 11/01, consid. 4; STFA dell'8 marzo 2001 nella causa C.R., H 115/00 H132/00, consid. 7; STFA del 24 gennaio 2000 nella causa B., H 180/99, consid. 3; STFA dell'8 novembre 1999 nella causa H., H 74/99, consid. 5; DTF 122 V 47; cfr. pure DTF 124 V 90, consid. 6, pag. 94 e il rinvio alla DTF prima citata). Il TFA ha pure stabilito che il rifiuto di differire un'udienza pubblica fondato su motivi obiettivi non è in contrasto con il diritto federale e, in particolare, con l'art. 6 n. 1 CEDU (cfr. DTF 127 V 491). Inoltre, conformemente alla costante giurisprudenza, qualora l'istruttoria da effettuare d'ufficio conduca l'amministrazione o il giudice, in base ad un apprezzamento coscienzioso delle prove, alla convinzione che la probabilità di determinati fatti deve essere considerata predominante e che altri provvedimenti probatori non potrebbero modificare il risultato, si rinuncerà ad assumere altre prove (apprezzamento anticipato delle prove; Kölz/Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, pag. 47, no. 63; Gygi, *Bundesverwaltungsrechtspflege*, IIa ed., pag. 274; Kummer, *Grundriss des Zivilprozessrechts*, 4a ed., pag. 135; Scartazzini, *Les rapports de causalité dans le droit suisse de la sécurité sociale*, tesi Ginevra 1991, pag. 63; cfr. pure SVR 2003 IV Nr. 1 pag. 1; STFA del 15 novembre 2002 nella causa R., H 177/01; STFA dell'8 ottobre 2002 nella causa C., I 673/00; STFA del 23 luglio 2002 nella causa G.; G.; G., H 170/01; STFA del 4 febbraio 2002 nella causa C., H 194/01; STFA del 29 gennaio 2002 nella causa R. e R., H 220/00; STFA del 26 novembre 2001 nella causa R., U 257/01; STFA del 28 giugno 2001 nella causa R.G., I 11/01; STFA del 13 novembre 2000 nella causa F.S., H 238/98; DTF 124 V 94; DTF 120 Ib 229 consid. 2b, 119 V 344 consid. 3c e rinvii). Tale modo di procedere non costituisce una violazione del diritto di essere sentito ai sensi dell'art. 29 cpv. 2 Cost. (cfr. SVR 2003 IV Nr. 1 pag. 1; SVR 2001 IV no 10 pag. 28; DTF 124 V 94; DTF 122 V 162 consid. 1d, 119 V 344 consid. 3c e rinvii). In concreto, la richiesta dell'assicurata di far deporre la teste _____ va respinta perché, sulla base degli atti di causa, in particolare della "Segnalazione di un posto vacante" (cfr. doc. 2), degli scritti della _____ dell'11 agosto e del 2 settembre 2003 e delle relative osservazioni della ricorrente del 27 agosto e del 17 settembre 2003 (cfr. doc. 13; 15; 17, 19), oltre che del curriculum vitae della stessa (cfr. doc. 21) e del certificato finale di lavoro della _____ SA (cfr. doc. D), questo Tribunale ritiene la questione relativa all'adeguatezza dell'occupazione assegnata ufficialmente sufficientemente chiarita.

2.13. Alla luce di tutto quanto esposto, a mente del TCA la Sezione del lavoro, a giusta ragione, ha stabilito

che l'assicurata va sospesa dal diritto alle indennità di disoccupazione per avere ritirato la sua candidatura relativa all'occupazione offertale ufficialmente presso la _____ di _____ (cfr. art. 30 cpv. 1 lett. d LADI). Per quanto attiene all'entità della sanzione, la Cassa ha inflitto all'assicurata una sospensione di 31 giorni (cfr. consid. 1.2.; 1.3., doc. 10; B). Sulla base della giurisprudenza federale citata al consid. 2.6., occorre esaminare se nel caso in esame si è in presenza di validi motivi che permettano di non necessariamente qualificare il rifiuto di un impiego adeguato da parte dell'insorgente come colpa grave. Attentamente vagliate le circostanze concrete oggettive della presente vertenza e la situazione soggettiva dell'assicurata, il TCA non ritiene vi siano in casu dei validi motivi che facciano apparire la colpa della stessa di gravità media o lieve. Conseguentemente la penalità di 31 giorni di sospensione, situandosi tra l'altro al limite minimo della durata della sospensione in caso di colpa grave, non presta il fianco a critiche (cfr. STFA del 4 maggio 2004 nella causa R., C 180/03). Va, infine, rilevato che, come rettamente osservato dalla Sezione del lavoro nella decisione formale del 9 luglio 2003 (cfr. consid. 1.2.; doc. 10), trattandosi di rifiuto di un guadagno intermedio, per il calcolo dei giorni effettivi di sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione l'amministrazione dovrà applicare i criteri stabiliti dal TFA in DTF 122 V 34 in particolare 39-42 (cfr. pure STFA del 31 luglio 2001 nella causa I., C 171/00). In simili condizioni la decisione su opposizione impugnata del 1° ottobre 2003 deve essere confermata.

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