

## **TI\_GERICHTE 38.2006.85 vom 15. Januar 2007**

TI Tribunale d'appello, 2007-01-15, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2006.85](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2006.85)

FR: TI\_GERICHTE 38.2006.85 du 15 janvier 2007

IT: TI\_GERICHTE 38.2006.85 del 15 gennaio 2007

### **Regeste**

Assicurata che non ha iniziato un impiego trovato da lei stessa, poiché ha ritenuto insufficiente lo stipendio. La ditta l'avrebbe assunta e l'occupazione era adeguata. A ragione, quindi, è stata sospesa. La sanzione di 25 giorni tiene conto di tutte le circostanze del caso.

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Es steht fest und ist unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer aufgrund eigener Bemühungen bei der Firma A. \_\_\_\_\_ vorstellen konnte. Das auf den 14. Februar 2005 vereinbarte dritte Gespräch sagte er unter Rückzug seiner Bewerbung ab. Die Arbeit bei der potentiellen Arbeitgeberin war nach den zutreffenden und zu Recht unwidersprochen gebliebenen Feststellungen der Vorinstanz zumutbar. Indem sich der Beschwerdeführer vorzeitig aus dem laufenden Bewerbungsverfahren um die Stelle eines Aussendienstmitarbeiters zurückzog, erfüllt er den Einstellungstatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Darunter fällt grundsätzlich jedes das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages (ver-)hindernde Verhalten eines Versicherten. Eine zumutbare Arbeit gilt als abgelehnt, wenn der Arbeitslose sich nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen, insbesondere ein Vorstellungsgespräch bemüht, bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt ( BGE 122 V 38 Erw. 3b mit Hinweisen; ARV 2002 S. 58 Erw. 1 [Urteil A. vom 8. Juni 2001, C 436/00]; SVR 2004 ALV Nr. 11 S. 31 Erw. 1 [Urteil D. vom 29. Oktober 2003, C 162/02]), oder wenn er, wie hier, vorzeitig seine Bewerbung zurückzieht (zum Ganzen vgl. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], S. 257 f.). (...)" Su queste questioni, vedi in particolare: G. Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Berna e Stoccarda, 1987, Vol. 1, Ad art. 30, nota 26, p. 368 e H.U. Stauffer, Serie "Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht", Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zurigo 1998, Ad art. 30, p. 83; D. Cattaneo, Alcuni compiti degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza. Appunti sociali, fascicolo n. 3, Pregassona 2000, p. 71 segg. La nostra Massima istanza, in una sentenza del 19 ottobre 1998 pubblicata in DLA 1999 N. 30, p. 193, visto l'obbligo di accettare senza indugio qualsiasi occupazione, ha rilevato che, quando gli viene assegnata ufficialmente un'occupazione, l'assicurato deve mettersi in condizione di accettare l'impiego se è conforme agli usi professionali e non assumere un atteggiamento che possa indurre ad una sua mancata assunzione (circa la critica di J. Chopard secondo la quale la giurisprudenza federale sarebbe contraria all'art. 21 cifra 1 della Conv. OIL N. 168, cfr. D. Cattaneo, op.

cit., p. 72 nota 95 e la giurisprudenza ivi citata). 2.4. La seconda revisione della LADI del 23 giugno 1995 ha profondamente modificato la disposizione legale relativa all'occupazione adeguata (art 16 LADI). L'art 16 cpv. 1 LADI prevede così che "al fine di ridurre il pregiudizio l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione". L'art. 16 cpv. 2 LADI stabilisce poi che: " non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione un'occupazione che: a. non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro; b. non tiene convenientemente conto delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurato; c. non è conforme all'età, alla situazione personale o allo stato di salute dell'assicurato; d. compromette considerevolmente la rioccupazione dell'assicurato nella sua professione, sempre che una simile prospettiva sia realizzabile in tempi ragionevoli; e. è svolta in un'azienda in cui non si lavora normalmente a causa di un conflitto collettivo di lavoro; f. necessita di un tragitto di oltre due ore sia per recarsi sul posto di lavoro, sia per il rientro e che non offre la possibilità di un alloggio conveniente nel luogo di lavoro o che, in questo secondo caso, rende notevolmente difficile l'adempimento dell'obbligo di assistenza verso i familiari da parte dell'assicurato; g. implica da parte del lavoratore un tenersi costantemente a disposizione che supera l'ambito dell'occupazione garantita; h. è svolta in un'azienda che ha effettuato licenziamenti al fine di procedere a riassunzioni o a nuove assunzioni a condizioni di lavoro considerevolmente più sfavorevoli; i. procura all'assicurato un salario inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato, salvo che l'assicurato riceva prestazioni compensative giusta l'articolo 24 (guadagno intermedio); con il consenso della commissione tripartita, l'ufficio regionale di collocamento può eccezionalmente dichiarare adeguata un'occupazione la cui remunerazione è inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato." (Per un commento, cfr.: Nussbaumer, *Arbeitslosenversicherung*, in: *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit*, cifra marginale 234-250, p. 93-98; G. Gerhards, *Grundriss des neuen Arbeitslosenversicherungsrechts*, Berna-Stoccarda-Vienna 1996, p. 113-114, n° 92f; D. Cattaneo, *Assicurazione contro la disoccupazione: fra obblighi dell'assicurato e diritti fondamentali del cittadino*, in *RDAT II-2000*, p. 505ss.; *KIGA des Kantons Aargau, Arbeitslosenversicherung*, Aarau 1996, p. 25-27, vedi pure: *DLA 2000*, p. 48; *124 V 62 consid. 3b e DTF 122 V 41*). Nella *DTF 124 V 62*, il TFA ha avuto modo di stabilire che le situazioni di inadeguatezza elencate all'art. 16 cpv. 2 lett. a-i LADI devono essere cumulativamente escluse perché un'occupazione possa essere ritenuta adeguata (cfr., per un commento, D. Cattaneo, *Assicurazione contro la disoccupazione: ...*, p. 506 e *Alcuni compiti ...*, p. 60). Tale giurisprudenza è stata precisata in una sentenza del 5 aprile 2004 nella causa S. (C 137/03) in cui l'Alta Corte ha deciso che i motivi di inadeguatezza di un impiego non possono essere combinati uno con l'altro. In caso contrario verrebbero creati ulteriori casi eccezionali di inadeguatezza, diversamente da quanto previsto dalla LADI. Il TFA ha, al riguardo, rilevato: " (...) Dass die zugewiesene Arbeitsstelle als solche im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG unzumutbar sei, lässt sich nicht sagen. Nun müssen die Unzumutbarkeitstatbestände in Art. 16 Abs. 2 AVIG kumulativ ausgeschlossen sein, damit die Annahmepflicht entfällt. Es reicht aus, dass einer der Tatbestände erfüllt ist, um eine Arbeit als unzumutbar zu bewerten (BGE 124 V 63 Erw. 3b mit Hinweisen). Aufgrund der gewählten Systematik (abschliessende Aufzählung der Ausnahmen zum Grundsatz in Art. 16 Abs. 1 AVIG; BGE 124 V 63 Erw. 3b mit Hinweisen; Botschaft des Bundesrates zur zweiten Teilrevision des AVIG vom 29. November 1993; BBl 1994 I 357) ist andererseits eine getrennte Betrachtung vorzunehmen. Die Tatbestände sind einzeln daraufhin zu

prüfen, ob die angebotene Arbeit den jeweils in Frage stehenden Unzumutbarkeitsgrund erfüllt. Mit Wortlaut und Systematik des Gesetzestextes unvereinbar ist dagegen eine Betrachtungsweise, welche die einzelnen Tatbestände in der Weise kombiniert, dass der eine auf den anderen bezogen und gewürdigt wird. Die Argumentation in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde läuft nun aber gerade darauf hinaus, die in lit. f enthaltene Regelung über den maximalen Zeitaufwand für den Arbeitsweg mit der in lit. c enthaltenen Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse zu verbinden. Durch eine solche kombinierte Betrachtung könnten im Ergebnis neue Ausnahmetatbestände geschaffen werden, was dem Gesetz zuwiderläuft. Demzufolge kann die geltend gemachte Unzumutbarkeit des Arbeitsweges in Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse nicht anerkannt werden. (...)" (STFA del 5 aprile 2004 nella causa S., C 137/03, consid. 4.2.) Per completezza va rilevato che la terza revisione della LADI non ha apportato modifiche all'art. 16 cpv. 2 LADI (cfr. FF N. \_\_\_\_\_ del 12 giugno 2001 pag. 1967 segg.; FF N. 14 del 9 aprile 2002 pag. 2502 segg.). In una sentenza del 16 ottobre 2001 nella causa A., C 407/00, chiamato ad esprimersi a proposito dell'adeguatezza di un'occupazione nel settore della ristorazione l'Alta Corte ha rilevato: "

### **E. 3**

Satz 3 und Abs. 3bis AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 AVIV ist der Bemessung der Einstellungsdauer sowohl bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen (Einstellungsgrund gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) als auch bei Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit (Einstellungsgrund gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 2 AVIV in der bis 30. Juni 2003 geltenden Fassung) nicht zwingend ein schweres Verschulden zugrunde zu legen. Dabei werden für die Unterschreitung des für schweres Verschulden vorgesehenen Sanktionsrahmens statt eines entschuldbaren Grundes (z. B. ARV 2000 Nr. 9 S. 50 Erw. 4b/aa; Urteile F. vom 20. September 2002, C 48/02, Erw. 5, G. vom 20. Juni 2001, C 32/01, Erw. 4, sowie T. vom 16. Februar 2001, C 15/00, Erw. 3b und 4b) oft - gleichbedeutend (vgl. insbesondere Urteile F. vom 20. September 2002, C 48/02, Erw. 5, und T. vom 16. Februar 2001, C 15/00, Erw. 3) - besondere Umstände des Einzelfalls verlangt, indem festgehalten wird, die Bestimmung von Art. 45 Abs. 3 AVIV bilde hier lediglich die Regel, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden dürfe, sodass insoweit das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsgericht nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt sei, sondern auch eine mildere Sanktion zulasse (z. B. ARV 2000 Nr.

#### **E. 3.1**

hievor). Wird ein solcher Grund bejaht, ist diese Bestimmung nicht anwendbar und die Einstellungsdauer bemisst sich nach der Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG.

#### **E. 3.2**

Mit Blick auf die besonderen Umstände sind die Vorinstanzen zu Recht in Anlehnung an die zitierte Praxis von der Vorgabe des Art. 45 Abs. 3 AVIV abgewichen (vgl. Urteil H. vom 6. Januar 2004, C 213/03, Erw. 4). Ausgangspunkt der Anordnung ist das - für das Gericht allerdings unverbindliche (vgl. BGE 131 V 45 Erw. 2.3, 130 V 172 Erw. 4.3.1, 232 Erw. 2.1) - Richtmass von 31-45 Einstellungstagen, wie es in den Regularien des Bundesamts für Wirtschaft und Arbeit (heute: Staatssekretariat für Wirtschaft) für die hier

zu beurteilende Konstellation (erstmalige Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Stelle) vorgesehen ist (AM/ALV-Praxis 99/1 - A1). Hinsichtlich des zusätzlichen effektiven Schadens (Erw. 2.2.2 hiervor) ist zu berücksichtigen, dass der Zwischenverdienst offenkundig früher einsetzte als der Antritt der zugewiesenen Festanstellung möglich gewesen wäre. Bezüglich des mit dem Vorziehen des befristeten Vertrags eingegangenen Risikos einer späteren neuen Arbeitslosigkeit (Erw. 2.2.3) kann dem Beschwerdeführer immerhin zugute gehalten werden, dass gewisse Aussichten auf eine Verlängerung dieses Anstellungsverhältnisses bestanden. In Würdigung all dieser Gesichtspunkte liegt es im Rahmen des Vertretbaren, das Verschulden abweichend vom Regelfall als bloss mittelschwer einzustufen und auf 20 Einstelltage zu erkennen, welche zudem nur den Differenzausgleich beschlagen (vgl. BGE 122 V 40 Erw. 4c/bb). (...)" 2.7. Nella presente fattispecie emerge dagli atti dell'incarto che l'assicurata, nata nel \_\_\_\_\_, si è annunciata in disoccupazione il 27 gennaio 2005 alla ricerca di un impiego a tempo pieno come impiegata di commercio, ausiliare venditrice e visagista. La Cassa di disoccupazione le ha aperto un (secondo) termine quadro per la riscossione dal 1° marzo 2005 al 28 febbraio 2007 ed ha fissato il guadagno assicurato in fr. 2'939.(cfr. Doc. 1). Nel corso del mese di maggio 2006 l'assicurata ha reperito un potenziale posto di lavoro presso la ditta \_\_\_\_\_. La ricorrente si è recata a \_\_\_\_\_, ma l'assunzione non si è concretizzata in quanto RI 1 ha ritenuto insufficiente lo stipendio lordo di fr. 4'150.-- lordi mensili proposto (dopo discussione e per venire incontro alle richieste della candidata) dalla coordinatrice del personale dell'azienda \_\_\_\_\_ (cfr. Doc. 16). La ditta ha confermato alla Sezione del lavoro che avrebbe assunto la ricorrente ("Je tiens à souligner une nouvelle fois que nous étions très intéressés par la candidature de Madame RI 1. Nous étions convaincus que Madame RI 1 possède les capacités d'une bonne spécialiste de vente. Notre offre était particulièrement généreuse et honnête.", Doc. 6/3). Con il suo comportamento l'assicurata ha dunque perso l'opportunità di ottenere un' occupazione, che risultava adeguata da tutti i profili. Di conseguenza, richiamata la giurisprudenza federale precedentemente illustrata (cfr. consid. 2.3), secondo cui l'assicurato deve accettare esplicitamente e senza indugio ogni possibilità di lavoro adeguato, a ragione, secondo questo Tribunale, l'amministrazione ha inflitto all'assicurata una sospensione fondata sull'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI. La ricorrente doveva tanto più accettare l'occupazione visto che era disoccupata da molto tempo e che il salario offerto (il quale, secondo quanto ammette la stessa ricorrente, é usuale per le venditrici impiegate dalla ditta attive nel Canton Ticino, cfr. doc. 14) era di molto superiore rispetto a quanto da lei percepito dall'assicurazione contro la disoccupazione. Il fatto che l'assicurata era in trattative con un altro datore di lavoro, non è, in questo contesto, rilevante. Questa circostanza avrebbe potuto giustificare il rifiuto dell'impiego presso \_\_\_\_\_ soltanto se, al momento del colloquio a \_\_\_\_\_, un altro contratto di lavoro di durata indeterminata era già stato concluso (cfr. la STFA del 19 settembre 2006 nella causa J., C 134/06), ciò che non è il caso nella presente fattispecie. A tale riguardo il TCA ricorda che, secondo la giurisprudenza federale, si può parlare di lavoro garantito soltanto allorché un contratto di lavoro è stato concluso espressamente o tacitamente attraverso la volontà concordata delle parti, non bastando invece che le trattative facciano sorgere la speranza o l'aspettativa di concludere il contratto (cfr. DLA 1992 pag. 153; SVR 1999 ALV N° 22; STFA del 21 dicembre 2005 nella causa A., C 296/05; STFA del 3 febbraio 2004 nella causa S., C 275/03, consid. 4.2.4.; STCA del 23 maggio 1995 nella causa M.V.; C. Cattaneo, op. cit., pag. 32). In particolare, nella sentenza pubblicata in DLA 1992 pag. 151 seg. l'Alta Corte ha fornito al riguardo le

seguinti precisazioni: " Die Zusicherung einer anderen Stelle nach Art. 44 lit. b AVIV setzt für den Arbeitnehmer nicht bloss Hoffnungen und Erwartungen erweckende Vertragsverhandlungen voraus. Vielmehr gilt eine Stelle erst dann als zugesichert, wenn durch ausdrückliche oder stillschweigende übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 1 OR) ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR tatsächlich zustande gekommen ist (unveröffentlichtes Urteil S. vom 12. März 1987, C 110/86). (...)" Decisivo è dunque il fatto che venga stipulato un contratto di lavoro, non necessariamente nella forma scritta (cfr. al riguardo anche la STFA dell'11 ottobre 2004 nella causa H., C 197/03): " Wie das kantonale Gericht insbesondere richtig erwogen hat, begründete der Umstand, dass am ersten Arbeitstag noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorlag, keine Unzumutbarkeit, am Arbeitsplatz zu verbleiben." Ora, nel caso concreto, l'assicurata l'11 maggio 2006 aveva avuto soltanto un, seppur positivo, primo colloquio con la \_\_\_\_\_ per un posto di lavoro presso \_\_\_\_\_. Infatti successivamente, durante il 2° colloquio del 30 maggio 2006 all'assicurata è stato comunicato che quella società ha scelto un altro candidato (cfr. Doc. 3/1). In conclusione la Sezione del lavoro ha dunque giustamente inflitto all'assicurata una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione. Riducendo la sanzione a 25 giorni, visto quanto accertato durante la procedura di opposizione l'amministrazione ha adeguatamente tenuto conto di tutte le circostanze del caso (cfr. consid. 2.6), per cui la decisione su opposizione deve essere confermata. Del resto secondo la costante giurisprudenza federale l'autorità di ricorso non può sostituire, senza importanti motivi, il proprio apprezzamento a quello dall'amministrazione (cfr. STFA del 7 novembre 2006 nella causa I., C 193/06; DTF 126 V 81 consid. 6; DTF 123 V 152 consid. 2).

### **E. 3.4**

3.4.1 Zunächst ist festzustellen, dass der Wortlaut aller drei Sprachfassungen des Art. 45 Abs. 3 AVIV keinerlei Anhaltspunkt enthält, der dafür sprechen würde, hinsichtlich der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit zwischen amtlich zugewiesenen auf der einen und nicht amtlich zugewiesenen Stellen auf der andern Seite zu differenzieren. Eine solche Unterscheidung wurde lediglich - teilweise - von der Rechtsprechung eingeführt bzw. offen gelassen. Das Urteil C 226/98 (Erw. 3.3.1 hievor) gab indessen das frühere, den Einstellungsstatbestand der Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit betreffende Urteil C 386/97 ungenau wieder. In Letzterem war nicht entschieden worden, im Falle der Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit müsse immer ein schweres Verschulden angenommen werden. Vielmehr war darin erst nach Verneinung eines entschuldbaren Grundes auf ein nach Art. 45 Abs. 3 AVIV zwingend schweres Verschulden geschlossen worden (ARV 1999 Nr. 23 S. 137 Erw. 1b und S. 139 Erw. 2c). Damit sollte demnach entgegen ARV 2000 Nr. 8 S. 41 Erw. 2c (sowie z. B. Urteil C. vom 10. Januar 2002, C 195/00, Erw. 1b) nicht gesagt werden, im Rahmen des Einstellungsgrundes der Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit sei eine Unterschreitung der für schweres Verschulden vorgeschriebenen Einstellungsdauer generell unzulässig. Vielmehr sollte damit festgestellt werden, dass bei Vorliegen dieses Einstellungsstatbestandes im Rahmen von Art. 45 Abs. 3 AVIV, das heisst nur bei Fehlen eines entschuldbaren Grundes, zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen sei (vgl. Urteile I. vom 23. August 2001, C 21/01, Erw. 1b, S. vom 20. Juli 2001, C 74/01, Erw. 1b und 4a, sowie D. vom 19. Januar 2001, C 75/00). Art. 45 Abs. 3 AVIV schreibt nicht nur bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen, sondern auch bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit nur unter dem Vorbehalt eines entschuldbaren

Grundes die Annahme eines schweren Verschuldens vor (Erw.

### **E. 3.4.2**

Abgesehen davon, dass schon der Wortlaut von Art. 45 Abs. 3 AVIV keine Handhabe dafür bietet, die Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit anders zu behandeln als jene einer nicht amtlich zugewiesenen zumutbaren Tätigkeit, vermag auch das im Urteil C 226/98 angeführte Argument, bei der Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit stünden Tatsache und Schwere des Verschuldens meist klar fest (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 Erw. 2c; ebenso z. B. ARV 2000 Nr. 9 S. 50 Erw. 4b/aa und Urteil C. vom

### **E. 3.5**

Zu prüfen bleibt, was unter entschuldbaren Gründen zu verstehen ist, deren Vorliegen dazu führt, dass anders als nach Art. 45 Abs. 3 AVIV nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen ist. Dazu ist vorab festzuhalten, dass der deutsche Wortlaut dieser Bestimmung, der von einem "entschuldbaren Grund" spricht, nicht treffend ist, könnte er doch dazu verleiten, nach Gründen zu suchen, die ein Verschulden ausschliessen. Dies ist jedoch nicht gemeint, wie aus der Rechtsprechung folgt, die bei entschuldbaren Gründen bzw. unter besonderen Umständen des Einzelfalls nicht auf eine Einstellung verzichtet, sondern unter Umständen auch bei den in Art. 45 Abs. 3 AVIV erwähnten Einstellungstatbeständen den für schweres Verschulden vorgesehenen Rahmen unterschreitet (Erw. 3.2 und 3.3 hievor). Es ist vielmehr gestützt auf die französische und die italienische Fassung, worin von einem "motif valable" bzw. "valido motivo" gesprochen wird, festzustellen, dass unter einem "entschuldbaren Grund" im Sinne von Art. 45 Abs. 3 AVIV ein Grund zu verstehen ist, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen kann. Dies steht auch in Übereinstimmung mit den Urteilen, in denen statt von entschuldbaren Gründen von besonderen Umständen des Einzelfalls die Rede ist (vgl. für die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen sowie die Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit Erw. 3.2 hievor und für die Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit Urteile G. vom 15. Februar 2002, C 93/01, Erw. 3, und U. vom 28. September 2001, C 119/01, Erw. 3). Es handelt sich somit um Gründe, die - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen, ansonsten es schon an der Erfüllung der in Art. 45 Abs. 3 AVIV erwähnten Einstellungstatbestände fehlen würde (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, Art. 44 Abs. 2 AVIV in der bis 30. Juni 2003 geltenden Fassung und Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der bis 30. Juni 2003 geltenden Fassung) - das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen können. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können - wie etwa gesundheitliche Probleme (RJJ 1999 S. 57 Erw. 4) - die subjektive Situation der betroffenen Person oder - so die Befristung einer Stelle (ARV 2000 Nr. 9 S. 49 Erw. 4b/aa) - eine objektive Gegebenheit beschlagen. (...)" (DTF 130 V 125-131 consid. 3.5.) In quel caso il TFA ha ritenuto che il posto offerto ufficialmente all'assicurato quale operaio o aiuto operaio edile non era totalmente inadeguato e che dunque a ragione l'assicurato era stato sanzionato, visto che in occasione di un colloquio con il potenziale datore di lavoro aveva espresso la sua indisponibilità a concludere un contratto di lavoro. Tuttavia, alla luce dei problemi di salute relativi all'ipersensibilità al materiale dei pannelli isolanti di lana di vetro/roccia, si trattava di un caso limite, per cui la colpa dell'assicurato doveva essere giudicata mediamente grave. La riduzione effettuata dal Tribunale cantonale da 40 a 20 giorni non prestava il fianco a critiche ed è dunque stata confermata (cfr. DTF 130 V 125, consid. 3.6.). In un'altra sentenza del 9 dicembre 2003 nella causa H. (C 58/03), la nostra Massima Istanza ha ridotto

da 38 a 25 giorni la sospensione inflitta a un'assicurata che, contrariamente a quanto impartito dall'amministrazione, non aveva contattato un potenziale datore di lavoro entro 3 giorni dall'assegnazione ufficiale di un impiego quale cassiera che le avrebbe permesso di ottenere un guadagno intermedio, a causa della mancata spedizione della sua lettera di candidatura da parte della figlia undicenne, alla quale l'aveva consegnata. Il TFA ha deciso che nella fattispecie, nonostante il comportamento colpevole dell'assicurata - la quale non aveva spedito personalmente la lettera o comunque non aveva controllato che la figlia l'avesse effettivamente imbucata - che ha impedito la realizzazione di un adeguato guadagno intermedio, la colpa dell'assicurata, alla luce delle circostanze concrete del caso, doveva essere ritenuta mediamente grave. Infatti essa, dopo essersi accorta che lo scritto non era stato spedito, aveva reagito subito, annunciandosi lo stesso giorno presso il posto di lavoro assegnatole. Inoltre da quando era in disoccupazione, ad eccezione di una sanzione di 21 giorni inflittale per non aver effettuato una misura inerente al mercato del lavoro agli inizi del mese in cui le è stato proposto ufficialmente l'impiego in questione, non aveva mai dato occasione agli organi che applicano la LADI di essere biasimata. In una sentenza del 6 gennaio 2004 nella causa H. (C 213/03) il TFA ha poi esaminato il caso di un'assicurata che era stata sospesa dal diritto alle indennità di disoccupazione per 31 giorni per aver rifiutato un'occupazione adeguata non assegnata ufficialmente della durata di circa 6 mesi. L'Alta Corte, pur ritenendo che l'assicurata nel caso in esame era stata sanzionata a ragione, ha considerato quali circostanze attenuanti i motivi che l'hanno indotta a rifiutare l'impiego temporaneo, ossia il fatto che essa ritenesse di dover prioritariamente partecipare ad un programma di qualifica per promuovere la collocabilità assegnatole in precedenza per lo stesso periodo in cui avrebbe dovuto lavorare temporaneamente e la mancanza delle necessarie conoscenze informatiche per svolgere l'impiego in questione. Inoltre la nostra Massima Istanza, dopo aver ribadito che anche un lavoro temporaneo è preminente rispetto a delle misure di inserimento professionale, ha considerato che esisteva una colpa dell'amministrazione per non avere indicato all'assicurata, al fine di evitare le conseguenze del tentativo di collocamento fallito, che era tenuta ad accettare l'impiego offertole. Di conseguenza la sospensione è stata ridotta da 31 a 15 giorni. Per altri casi di applicazione di questa giurisprudenza cfr. STFA del 12 dicembre 2003 nella causa K. (C 70/02); STFA 6 febbraio 2004 nella causa A. (C 130/03) e STFA del 5 aprile 2004 nella causa S. (C 137/03). Su questo tema cfr. D. Cattaneo, "Assicurazioni sociali: Alcuni temi d'attualità" in RtiD I-2004 pag. 215 seg. (235-239). Infine, in una sentenza del 19 settembre 2006 nella causa J., C 134/06, il TFA ha confermato la sanzione di 20 giorni inflitta a un assicurato che aveva rifiutato un impiego di durata indeterminata, in quanto ne aveva trovato un altro di durata determinata, con però la possibilità di essere trasformato (ciò che è effettivamente avvenuto) in un impiego di durata indeterminata: " (...)

#### **E. 8**

S. 42 Erw. 2c; RJJ 1999 S. 56 Erw. 3; Urteile J. vom 17. März 2003, C 278/01, Erw. 2.1, K. vom 8. Oktober 2002, C 392/00, Erw. 4.5, und D. vom 21. Mai 2001, C 424/00, Erw. 2b). (...)

#### **E. 10**

Januar 2002, C 195/00, Erw. 1b), für diesen Einstellungsgrund einen Ausschluss einer die Einstellungsdauer bei schwerem Verschulden unterschreitenden Sanktion nicht zu begründen. Selbst wenn bei diesem Einstellungsstatbestand Tatsache und Schwere des Verschuldens häufiger klar feststehen sollten als bei den Einstellungsgründen der Aufgabe

einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen und der Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit, könnte dies nicht dazu führen, die Möglichkeit einer Unterschreitung der für schweres Verschulden vorgesehenen Einstellungsdauer bei Einstellungen wegen Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit generell zu verneinen. Damit würden diejenigen, durchaus auch bei diesem Einstellungsgrund vorkommenden, Konstellationen vernachlässigt, in denen Tatsache und Schwere des Verschuldens gerade nicht klar feststehen. 3.4.3 Aufgrund dieser Erwägungen ist die Rechtsprechung im Sinne der in Erw. 3.3.2 hievorgewählten Urteile dahin zu klären, dass bei Vorliegen eines entschuldigen Grundes, weil Art. 45 Abs. 3 AVIV diesfalls nicht anwendbar ist, auch bei Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen ist. Es verhält sich damit nicht anders als bei der Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen und bei der Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit (vgl. auch Thomas Nussbaumer, a.a.O., Rz 712, der auch bei den in Art. 45 Abs. 3 AVIV genannten Gründen eine Verschuldensprüfung im Einzelfall postuliert, ohne zwischen den verschiedenen betroffenen Einstellungsstatbeständen zu differenzieren)." (DTF 130 V 125 consid. 3.1.; 3.2.; 3.4.) Relativamente alla nozione di "validi motivi" il TFA ha precisato: "

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