

TI_GERICHTE 38.2010.5 vom 2. Oktober 2009

TI Tribunale d'appello, 2009-10-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2010.5_d20091002

FR: TI_GERICHTE 38.2010.5 du 2 octobre 2009

IT: TI_GERICHTE 38.2010.5 del 2 ottobre 2009

Regeste

Rinvio degli atti all'amministrazione per nuovi accertamenti in relazione alla decisione di sospensione dell'assicurato per avere rifiutato un'occupazione adeguata assegnatagli dall'URC

Erwägungen

E. 38

consid. 3b con riferimenti). Va inoltre ribadito 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 (DTF 124 V 62). (...) (cfr. STFA del 12 marzo 2003 nella causa M.-B., C 83/02) Allo stesso modo deve essere considerata la mancata o la tardiva comparsa dell'assicurato presso il potenziale datore di lavoro (cfr. DLA 1977 N. 32). Questa giurisprudenza è stata ancora confermata, ad esempio, in una sentenza C 108/04 del 3 maggio 2005, nella quale l'Alta Corte ha rilevato: " Les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont réunis également lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 38 consid. 3b et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, partie II. consid. 1a; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 704)." In una sentenza C 10/06 del 28 giugno 2006 il TFA ha applicato questa giurisprudenza nel caso di un assicurato che aveva iniziato una trattativa con un potenziale datore di lavoro, ma l'aveva in seguito abbandonata: " (...) 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. L'art 16 cpv. 1 LADI prevede 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 C 137/03 del 5 aprile 2004 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. 23 del 12 giugno 2001 pag. 1967 segg.; FF N. 14 del 9 aprile 2002 pag. 2502 segg.). 2.5. Il Tribunale federale ha stabilito che il disoccupato, nel corso di un colloquio di assunzione, può discutere del salario con il potenziale datore di lavoro. Egli non deve però perdere l'opportunità di lavoro offerta, se è evidente che la controparte non è d'accordo con la richiesta. Al riguardo, in una sentenza C 218/06 del 22 febbraio 2007, l'Alta Corte si è così espressa: " Dem Versicherten ist insoweit beizupflichten, als über die Gründe, welche für den Misserfolg der Stellenzuweisung vom 12. November 2004 verantwortlich waren, nicht ausführlich Beweis erhoben, insbesondere von einer protokollierten Einvernahme - in Anwesenheit der Beteiligten - abgesehen wurde, was für die Aufklärung umstrittener Sachverhalte der zu beurteilenden Art mitunter geboten oder nützlich sein kann. Auch kann keine Rede davon sein, dass eine arbeitslose Person im Rahmen eines Vorstellungsgespräches nicht über den Lohn mit dem potentiellen Arbeitgeber verhandeln dürfte. Nur darf sie damit nicht die Chance der angebotenen Anstellung vereiteln, wenn ersichtlich wird, dass die Gegenseite damit nicht einverstanden ist." In una sentenza 8C_108/2008 del 3 dicembre 2008 l'Alta Corte ha stabilito che un assicurato aveva ingiustificatamente rifiutato un'occupazione per motivi salariali, rilevando: " Dagli atti di causa risulta che al termine della settimana di test d'idoneità professionale, la ditta I. _____ SA aveva offerto all'opponente un'opportunità d'impiego quale operaio di fabbrica, offerta che l'interessato, contrariamente a quanto da lui asserito nella risposta al ricorso, ha però rifiutato, secondo quanto emerge dal rapporto finale della ditta, per motivi salariali, ritenendo insufficiente la remunerazione dell'attività proposta. In virtù di queste dichiarazioni, sulla cui veridicità non vi è motivo di dubitare, l'URC ha sottoposto il caso alla Sezione del lavoro. (...)" Su questo argomento B. Rubin ("in

Assurance-chômage". Ed. Schulthess 2006 pag. 405-406) ha sviluppato le seguenti considerazioni: " Une attitude hésitante est en principe déjà fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle volonté du chômeur de prendre l'emploi proposé. Un désintérêt manifeste pour le poste proposé l'est à plus forte raison. De même, le Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'au vu de la situation régnant sur le marché de l'emploi, il était tout à fait raisonnable de prononcer une suspension à l'égard d'un assuré qui, lors d'une prise de contact avec un employeur potentiel, déclare préférer un engagement de durée indéterminée à un engagement de durée déterminée. La même conclusion s'impose en cas de prétentions salariales exagérées de la part de l'employé, si ces prétentions ont conduit l'employeur à refuser de conclure le contrat de travail. Il faut cependant que les prétentions soient supérieures au salaire offert aux employés de la même entreprise pour des compétences et une expérience identiques. Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (manifestation de volonté pas claire, retard à l'entretien d'embauche, présentations élevées, motivation insuffisante, etc.). Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence de conclusion du contrat de travail. Dans ce contexte, il convient de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat. Les seules conceptions ou interprétations subjectives de l'employeur ne permettent pas de justifier une sanction. Par exemple, il arrive parfois que l'employeur demande à l'assuré qui se présente d'indiquer son précédent salaire. La réponse de l'assuré à cette question précise ne doit pas forcément être interprétée comme si elle correspondait à ses prétentions salariales. Or, en réalité, il n'est pas rare que les employeurs fassent cette interprétation et que, pour cette raison, ils mettent un terme aux pourparlers. " 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). La sua durata è determinata secondo la gravità della colpa (cfr. art. 30 cpv. 3 LADI), soggiace in altre parole al principio della proporzionalità (cfr. DTF 123 V 50). In virtù dell'art. 45 cpv. 2 bis OADI, se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità entro il termine quadro per la riscossione della prestazione, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. L'art. 45 cpv. 3 OADI stabilisce che la colpa grave è data se l'assicurato ha abbandonato senza valido motivo un impiego idoneo senza garanzia di uno nuovo o ha rifiutato un lavoro idoneo.

2.7. Per quanto concerne l'entità delle sanzioni da infliggere agli assicurati sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. d, il Tribunale federale delle assicurazioni, in una sentenza C 162/02 del 29 ottobre 2003, pubblicata in DTF 130 V 125, pronunciandosi in merito a un ricorso inoltrato da un assicurato contro la sentenza del Tribunale delle assicurazioni del Cantone Zurigo che aveva ridotto da 40 a 20 giorni la durata della sospensione inflittagli per non aver accettato un'occupazione adeguata proposta ufficialmente, ha stabilito che in presenza di validi motivi il rifiuto di un impiego ufficialmente assegnato non deve essere necessariamente qualificato come colpa grave. Pertanto secondo l'Alta Corte, se nel caso di specie esistono dei motivi per cui la colpa di un assicurato non deve essere considerata grave, bensì soltanto mediamente grave o lieve, è possibile infliggere una sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione inferiore a 31 giorni. 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 impiego. 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 C 58/03 del 9 dicembre 2003, 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 C 213/03 del 6 gennaio 2004 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 concolpa 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. sentenza C 70/02 del 12 dicembre 2003; sentenza C 130/03 del 6 febbraio 2004 e sentenza C 137/03 del 5 aprile 2004. 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 C 134/06 del 19 settembre 2006, 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. 2.8. Dalla fattispecie in esame emerge che RI 1, di professione cameriere, alla ricerca di un impiego quale cameriere non qualificato o operaio di fabbrica, è al quarto termine quadro

per la riscossione (11.08.2008 – 10.08.2010) (doc. 1). Mediante il formulario “Assegnazione ad un posto di lavoro” del 30 giugno 2009 l’URC di Lugano ha assegnato all’assicurato un impiego quale cameriere al 100%, a tempo indeterminato, libero da subito, presso il Ristorante _____ a _____. Nel formulario “Esito della candidatura” dell’8 luglio 2009 la responsabile della _____, Ristorante _____, ha indicato: “ Sig. RI 1 ha rifiutato il periodo di prova che li abbiamo proposto dicendo di avere altri impegni. Il suo interesse di trovare il lavoro è inesistente ” (doc. 2). L’assicurato, da parte sua, nel formulario “Esito dell’assegnazione” del 15 luglio 2009 ha motivato la mancata assunzione con l’indicazione: “ non ho ricevuto nessuna chiamata ”, “ mi hanno dato delle risposte un po’ superficiali, e forse, non ” (doc. 1 a/b). RI 1, nello scritto del 12 agosto 2009, ha quindi precisato quanto segue: “ (...) Domenica 5 luglio 2009 mi sono recato al Ristorante _____ di _____ per il colloquio d’assunzione. Da subito, purtroppo, la mia interlocutrice ha dimostrato nei miei confronti un atteggiamento ostile e arrogante e non ha fatto nulla per mettermi a mio agio. Anzi. Malgrado la prepotenza e la maleducazione palesatemi, le ho dichiarato la mia disponibilità ad iniziare in prova il giovedì successivo (9 luglio), in quando il mio desiderio di avere un impiego ha prevalso sulla mala accoglienza ricevuta. La titolare mi ha però ribadito che mi avrebbe richiamato per una conferma. Ho atteso, come d’accordo, la telefonata che non ho mai ricevuto e neppure sono stato contattato in altro modo. Ho quindi dedotto che il Ristorante avesse scelto un’altra persona. Contesto pertanto nel modo più assoluto di non aver dato la mia disponibilità . Ciò che il potenziale datore di lavoro ha asserito al riguardo è falso. Mi vedo altresì costretto a segnalarvi che domenica 5 luglio, a colloquio terminato e allorché stavo uscendo, ho sentito la proprietaria del ristorante proferire: “ Questo non ha voglia di lavorare, tanto è la disoccupazione che gli dà i soldi ”. Ritengo di essere una persona estremamente disponibile e sempre attiva nella ricerca di un posto di lavoro. Non mi crogiolo nella situazione di disoccupato e, anzi, questo status mi rattrista e preoccupa. Malgrado al momento non abbia neppure avuto la forza di replicare, non posso ora soprassedere su certe affermazioni gratuite, che mi hanno profondamente umiliato e offeso. La persona in questione ha palesato una totale mancanza di rispetto giacché, senza neppure conoscermi e soprattutto senza aver dimostrato la minima voglia di farlo, si è permessa di calpestare la mia dignità di uomo. Con molta amarezza per l’episodio suaccennato non ho nessuna voglia ora di starmene zitto subendo angherie varie. E, oltretutto, mi devo pure giustificare per delle affermazioni non corrispondenti alla verità scritte sul rapporto della suddetta persona ! È pazzesco, non mi è mai successa una cosa del genere. Certo della mia buona fede, mi rimetto alla vostra decisione che, spero, possa tener conto di tutti i fatti suaccennati che sono pronto a confermarvi di persona.” (doc.11) Con scritto del 22 settembre 2009 la Sezione del lavoro, Ufficio giuridico, ha interpellato la _____ ponendole i seguenti quesiti: “ (...) 1. All’interessato è stato proposto di effettuare una prova? 2. La proposta è stata da voi formulata verbalmente durante il colloquio avuto con l’interessato oppure in un’altra forma? 3. Quando avrebbe dovuto iniziare la prova e per quanti giorni si sarebbe svolta? 4. Vogliate indicare precisamente per quale motivo e con quale argomentazione il candidato si è rifiutato di effettuare la prova. 5. Qualora la prova si fosse svolta positivamente, avreste offerto all’interessato il posto vacante segnalato all’ufficio regionale di collocamento?” (doc. 10) La _____ ha così risposto alle domande poste dall’amministrazione: “ (...) 1. All’interessato è stato proposto di effettuare una prova ma lui non aveva la macchina disponibile fino al giovedì (9.7.09), e non era sicuro se anche giovedì sarà pronta, ma nel steso tempo diceva che aspettava una

risposta per un altro posto di lavoro. Noi gli abbiamo comunicato che noi abbiamo bisogno urgente un candidato. 2. La proposta è stata formulata da noi verbalmente. 3. Periodo di prova doveva iniziare dal 6-9 di luglio, si cercava la data che andava bene al Signor RI 1 che non è stato in grado di fornirci. 4. Signor RI 1 diceva che anche se ha la macchina a _____ non ci sono posteggi e che aspettava risposta per un altro posto di lavoro. 5. Se la prova di lavoro si svolgeva positivamente avremmo offerto il posto al interessato. 6. Posto di lavoro non è stato occupato per motivi di mancanza di candidature." (doc. 9) Il 6 novembre 2009 la Sezione del lavoro ha nuovamente interpellato la _____: " (...) 1. Quando e come (per telefono o di persona ?) si è svolto il colloquio di lavoro con il signor RI 1 ? Inoltre, che cosa Lei ha detto e quali argomentazioni/ragioni ha espresso all'assicurato (p.f. dettagliare le risposte) 2. Al termine del colloquio di lavoro, che cosa avete convenuto ? (p.f. dettagliare la risposta) 3. A quanto ammonta lo stipendio lordo previsto per l'impiego in questione? 4. Quale importo (lordo) è stato offerto al signor RI 1? 5. Quanti giorni avrebbe dovuto durare il periodo di prova che avete proposto all'assicurato? 6. Per quali motivi il signor RI 1 ha rifiutato di svolgere questo periodo di prova? (p.f. dettagliare la risposta) 7. Quali condizioni presentava il periodo di prova indicato sopra (segnatamente: numero di giorni da effettuare ? Orari di lavoro ? Ammontare e debitore della retribuzione di questo periodo di prova? Conseguenze in caso di prova soddisfacente? (p.f. dettagliare le risposte) 8. Questo periodo di prova era da intendere come il tempo di prova abitualmente incluso in un contratto di lavoro oppure come una sorta di contratto, separato dal contratto di lavoro vero e proprio che avrebbe seguito qualora la prova avesse avuto esito positivo? (p.f. dettagliare la risposta) 9. Nel caso in cui l'esito del periodo di prova fosse risultato positivo, l'inizio del contratto di lavoro sarebbe stato posteriore a questa prova oppure avrebbe inglobato la stessa e quindi il rapporto di lavoro sarebbe partito dal primo giorno di prova? (p.f. dettagliare le risposte) 10. L'assicurato sostiene che, alla fine del colloquio di lavoro, egli ha dato la sua disponibilità ad iniziare il periodo di prova il giovedì 9 luglio 2009 e che gli è stato detto di attendere una vostra conferma telefonica. Voglia p.f. prendere posizione in merito, precisando in particolare se corrisponde al vero che, per poter iniziare la prova, l'assicurato doveva attendere un cenno da parte del vostro esercizio pubblico oppure se era invece stato convenuto che il signor RI 1 avrebbe dovuto semplicemente iniziare il giorno stabilito? (p.f. dettagliare bene la vostra presa di posizione e le vostre risposte) 11. Corrisponde al vero che al signor RI 1 è stata negata la possibilità di fare questa prova unicamente perché aveva chiesto precisazioni riguardo, segnatamente, alla possibilità di posteggio a _____, agli orari di lavoro e a quelli dei mezzi pubblici? (p.f. dettagliare la risposta) 12. Per quale motivo, nell'Esito della candidatura trasmesso all'URC in data 8 luglio 2009, alla domanda " A vostro parere il candidato ha dimostrato di saper affrontare il colloquio di assunzione ?", avete risposto negativamente ? (p.f. dettagliare bene la risposta) 13. Per quale motivo, sempre sull'Esito della candidatura, avete indicato, riferendovi al signor RI 1: " Il suo interesse di trovare lavoro è inesistente"? (p.f. dettagliare bene la risposta). (doc. 4) La responsabile della _____, con scritto e-mail del 3 dicembre 2009, ha fornito le seguenti risposte: " (...) 1. Il colloquio con il Sig. RI 1 si è svolto di persona presso Ristorante _____ a _____ a mese di luglio. Io volevo fissare un giorno per cominciare il periodo di prova di lavoro con il Sig. RI 1. Sig. RI 1 diceva che attualmente non ha la macchina per venire alla prova (perché era dal meccanico, mi sembra) e non sapeva quando la avrà a disposizione e diceva che a _____ non ci sono posteggi. 2. Al termine del colloquio non ci siamo messi d'accordo niente. Lui aveva mio numero io

avevo suo per eventuali cambiamenti di situazione. 3. Di stipendio non abbiamo parlato, mio compito era di fissare appuntamento per la prova. 4. Non abbiamo parlato di stipendio. 5. Non abbiamo parlato di durata del periodo di prova. 6. Con il Sig. RI 1 non ci siamo messi d'accordo da inizio di periodo di prova, perché non si sapeva quando lui avrà la macchina. Non abbiamo fissato una data. 7. Non abbiamo parlato di durata del periodo di prova né anche di orario né di retribuzioni. 8. Noi usiamo contratto collettivo (CCNL) e tutto sta sotto questo contratto, anche periodo di prova. 9. Se nel caso in cui l'esito del periodo di prova è stato positivo, l'inizio del contratto di lavoro cominciava dal primo giorno di prova. 10. Non abbiamo fissato giorno del inizio di periodo di prova. Mi ricordo che lui diceva FORSE non avrà la macchina il giovedì ma era un FORSE. E io mi ricordo che lui doveva comunicarmi se può venire o no, ma dico di nuovo non abbiamo fissato giorno giovedì come inizio di periodo di prova prima dovevamo sentirci per telefono. E tutto quello che io mi ricordo. 11. Con il Sig. RI 1 non abbiamo parlato di orario di lavoro. Gli ho detto che anche io uso mezzi pubblici oggi tanto, e non abbiamo fissato giorno del inizio di periodo di prova lì ci siamo bloccati e rimasto così. 12. Per mio punto di vista lui non sapeva affrontare il colloquio di assunzione, mio parere è che persona che cerca lavoro deve essere disponibile parlare chiaro non guardare in giro e cercare scuse per non essere preso. Mio parere è che lui non era interessato a quel posto di lavoro, ho non gli piaceva _____ ho qualcosa altro ce. 13. Perché durante colloquio guardava in giro e non sapeva rispondermi sarà o no sarà disponibile a fare quel giorno di prova. Devo essere sincera che lui non ha mai detto "non voglio fare la prova" ma però cercava che questa cosa dico io" La Sezione del lavoro, con scritto e-mail del 4 dicembre 2009, ha chiesto le seguenti precisazioni: " (...) 1. Terminato il colloquio, che cosa avrebbe dovuto fare l'assicurato? Avrebbe dovuto richiamarvi non appena in possesso della sua automobile? 2. Nonostante non abbiate discusso di stipendio, desidero sapere l'ammontare che era previsto per l'impiego in questione (p.f. indicare l'importo dello stipendio previsto per quell'impiego) 3. Nonostante non abbiate discusso della durata della prova, desidero sapere il numero di giorni che il vostro esercizio pubblico aveva previsto di far fare all'assicurato 4. Questo periodo di prova era da intendere come il tempo di prova abitualmente incluso in un contratto di lavoro oppure come una sorta di contratto, separato dal contratto di lavoro vero e proprio che avrebbe seguito qualora la prova avesse avuto esito positivo? _____ della _____ ha così risposto: " (...) 1. Avrebbe dovuto richiamarmi non appena in possesso della sua automobile. 2. Io non sapevo quanto doveva ammontare stipendio del futuro impiegato, noi siamo sotto CCNL e al dipendente dell'esperienza e qualifica dipende lo stipendio del impiegato. 3. Il periodo di prova nel nostro ristorante dura max. 3 mesi. E questa cosa è da definire nel contratto di lavoro. 4. Questo periodo di prova era da intendere come il tempo di prova abitualmente incluso in un contratto di lavoro" (doc. 4). 2.9. Il TCA, attentamente esaminate le carte processuali, ritiene, dapprima, che l'occupazione assegnata all'assicurato quale cameriere non qualificato presso il Ristorante _____ di _____ era senz'altro adeguata ai sensi dell'art. 16 LADI. In effetti l'impiego di cameriere, corrisponde all'attività ricercata dall'insorgente, risulta essere conforme alla sua età, alla sua situazione personale e al suo stato di salute. (cfr. doc. 1). Lo stesso ricorrente non ha mai contestato l'adeguatezza dell'impiego, pur esprimendo preoccupazioni per la carenza di posteggi e la difficoltà di conciliare gli orari dei mezzi pubblici con i tempi di lavoro (cfr. doc. 3, doc. I). Ne discende che di principio, l'occupazione offerta al ricorrente nel mese di giugno 2009, quale cameriere, doveva essere accettata. Tuttavia, questo Tribunale ritiene di non avere

sufficienti elementi, per stabilire con la necessaria tranquillità se l'assicurato ha colpevolmente oppure no rifiutato l'occupazione adeguata. Infatti, a mente della datrice di lavoro il rapporto di lavoro non si sarebbe perfezionato per ragioni da ricondurre in primis al mancato interessamento dell'insorgente, che aspettava una risposta per un altro posto di lavoro, quindi al fatto che egli non disponeva, a quel momento dell'autovettura, e non poteva quindi fissare l'inizio del periodo di prova, e alla carenza di posteggi a _____.

_____ ha sempre affermato che tra le parti non è mai stato raggiunto alcun accordo in merito al rapporto lavorativo (durata del periodo di prova, stipendio, orari di lavoro) e che attendeva una chiamata da RI 1 " non appena in possesso della sua automobile " (doc. 4). Per contro, RI 1 ha più volte confermato la propria disponibilità ad entrare in servizio il 9 luglio 2009, senza tuttavia ricevere conferma dell'assunzione da parte della _____. A suo dire, " tutto il colloquio si è svolto senza chiarezza, senza definire nessuna informazione chiara " (doc. I) e _____, alla fine del colloquio del 5 luglio, gli avrebbe confermato l'inizio del periodo di prova il 9 luglio " previa conferma telefonica da parte della datrice di lavoro " (doc. 3, 6, I) che, di fatto, non è mai giunta. Secondo l'assicurato il rifiuto della datrice di lavoro è da ricondurre al fatto che "... ho richiesto precisazioni importanti per poter svolgere la mia professione (verifica posteggio a _____, orari di lavoro, orari dei mezzi pubblici ecc.ecc.) " (doc. 6). La documentazione agli atti non permette né di escludere, né di ammettere, che il comportamento dell'insorgente possa essere equiparato ad un rifiuto di un impiego adeguato, né di ritenere maggiormente credibile, perché precisa e lineare, la versione fornita da _____, come sostiene la Sezione del lavoro (doc. XXIII). In particolare, il TCA constata che la datrice di lavoro il 4 dicembre 2009 ha affermato che dopo il colloquio del 5 luglio 2009 attendeva una risposta dall'assicurato che " Avrebbe dovuto richiamarmi non appena in possesso della sua automobile " (cfr. messaggio di posta elettronica, doc. 4), mentre invece sul formulario dell'8 luglio 2009 aveva già indicato che " Sig. RI 1 ha rifiutato il periodo di prova che li abbiamo proposto dicendo di avere altri impegni " (doc.13). Nello scritto e-mail del 3 dicembre 2009 indirizzato alla Sezione del lavoro invece ella aveva peraltro affermato: " Devo essere sincera che lui non ha mai detto 'non voglio fare la prova', ma pero cercava che questa cosa dico io " (doc. 4). Contraddittorie le asserzioni della datrice di lavoro anche per quanto riguarda la questione del periodo di prova. Nello scritto e-mail del 3 dicembre 2009 _____ ha asserito che " Non abbiamo parlato di durata del periodo di prova " (doc. 4), mentre nello scritto e-mail del 25 settembre 2009 alla Sezione del lavoro, ella ha affermato che " Periodo di prova doveva iniziare dal 6-9 luglio " (doc. 9). Alla luce di quanto sopra, devono, dunque, essere chiariti, sentendo il datore di lavoro e l'assicurato, quali accordi le parti avevano preso al termine del colloquio del 5 luglio 2009. In particolare, va appurato quale tipo di contratto le parti avrebbero dovuto sottoscrivere (di durata determinata o indeterminata, oppure se si trattava di alcuni giorni singoli dove il candidato avrebbe svolto una prova delle sue capacità professionali), la durata del periodo di prova, lo stipendio, gli orari di lavoro. Dovranno inoltre essere verificate le affermazioni di entrambe le parti per quanto riguarda l'inizio dell'attività lavorativa e chi avrebbe dovuto prendere contatto con l'altra parte, quando e secondo quali modalità.

2.10. Secondo la giurisprudenza federale, il giudice cantonale che considera che i fatti non sono stati sufficientemente chiariti ha, di principio, la scelta fra due soluzioni: o rinviare la causa all'assicuratore per un complemento istruttorio o procedere personalmente a tale complemento. Un rinvio all'assicuratore non viola né il principio della semplicità e della rapidità della procedura né il principio inquisitorio. In una sentenza pubblicata in RAMI 1993 U 170, p. 136ss., il TFA ha

comunque stabilito che un simile rinvio può costituire un diniego di giustizia, in particolare quando una semplice perizia giudiziaria o una misura di istruzione puntuale basterebbe a chiarire un fatto. In proposito cfr. pure STF I 327/06 del 17 aprile 2007 consid. 5. Tale giurisprudenza è stata criticata dalla dottrina. In particolare, da G. Aubert, nella nota pubblicata in SJ 1993, p. 560. L'autore ha centrato la sua critica sull'art. 47 LAINF che pone il principio secondo cui è compito dell'assicuratore accertare d'ufficio i fatti, se necessario disponendo delle perizie mediche (Ghéléw, Ramelet, Ritter, op. cit., p. 176). Il risultato della giurisprudenza citata è - secondo l'autore - quello di ribaltare tale onere sui tribunali e, visto il principio della gratuità della procedura, di porre a carico dello Stato - a meno che una parte abbia agito temerariamente o per leggerezza - costi che, invece, incombono agli assicuratori. Nemmeno l'argomento fondato sulla rapidità della procedura convince G. Aubert: da una parte, non occorre più tempo all'assicuratore che al giudice per ordinare una perizia e, d'altra parte, la stessa giurisprudenza federale rischia di diventare fonte di ritardi poiché, grazie ad essa, l'assicuratore può essere tentato di rifiutare di ordinare delle perizie lasciando tale onere ai Tribunali (e, quindi, allo Stato). Lo scrivente TCA non può che condividere tali critiche. In una sentenza del 17 novembre 2000 nella causa C., C 206/00, pubblicata in DLA 2001, p. 196s., la nostra Corte federale ha ricordato - facendo riferimento ad una sua pronunzia apparsa in RAMI 1986 K 665, p. 87 - che il rinvio all'amministrazione appare generalmente giustificato se essa ha constatato i fatti in maniera sommaria, ritenendo che, in caso di ricorso, il tribunale li avrebbe comunque puntualmente accertati. Nell'evenienza concreta ci si trova confrontati ad un accertamento sommario dei fatti. Si giustifica, di conseguenza, l'annullamento della decisione su opposizione impugnata e il rinvio degli atti alla Sezione del lavoro perché disponga accertamenti approfonditi sulla base di quanto indicato da questa Corte al considerando 2.10. e, sulla scorta delle relative risultanze, si pronunci nuovamente sulla sospensione dell'assicurato ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI e sulla relativa entità.

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