

TI_GERICHTE 38.2010.72 vom 25. Juni 2010

TI Tribunale d'appello, 2010-06-25, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2010.72_d20100625

FR: TI_GERICHTE 38.2010.72 du 25 juin 2010

IT: TI_GERICHTE 38.2010.72 del 25 giugno 2010

Regeste

Sosp. per rifiuto di un'occup. assegnata presso un ristorante. Irril. se occup. proposta al telefono da potenz. DL o da URC. Con 3° revis. LADI non + differ. di BL per sanzioni relative al rifiuto di un'occ. uffic. assegnata o no. SdL non ha approfondito questione del salario. Rinvio atti per ult. accertamenti

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. 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

E. 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 Vorstellungsgesprächs 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." 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. Nella presente fattispecie risulta dagli atti dell'incarto che all'assicurata il 14 giugno 2010 è stata assegnata un'occupazione quale cameriera presso il Ristorante _____ di _____ fino al 31 ottobre 2010 (cfr. Doc. A). Nel formulario "Esito dell'assegnazione", l'assicurata ha indicato di avere telefonato il giorno 17 giugno 2010, di avere parlato con la signora _____ e di non essere stata assunta in quanto "non ha sufficiente esperienza per lavorare nel suo ristorante" (cfr. Doc. 15). Nella comunicazione relativa a un rifiuto di lavoro figura l'indicazione secondo cui l'assicurata ha rifiutato un'occupazione quale cameriera/buffet-dame (cfr. Doc. 15). In uno scritto del 10 luglio 2009 (recte: 2010) indirizzato alla Sezione del lavoro la ricorrente ha sottolineato di avere ricevuto un'assegnazione di impiego quale cameriera, mentre l'occupazione quale "ragazza buffet" le è stata invece offerta successivamente per telefono direttamente dalla signora _____ (vedi pure doc. 9, verbale di audizione del 6 settembre 2010). La ricorrente ha sottolineato che se avesse ricevuto una comunicazione ufficiale avrebbe potuto accettare quel lavoro qualora la datrice di lavoro avesse realmente dimostrato una "flessibilità", circostanza di cui peraltro dubita (cfr. Doc. 15). Il 25 giugno 2010 _____ del Ristorante _____ ha comunicato all'URC di _____ di avere proposto telefonicamente all'assicurata l'occupazione quale "buffet-dame" (cfr. Doc. 17/1a). Il 23 luglio 2010 _____ ha così risposto ai quesiti postile dalla Sezione del lavoro: "(...) 1. Confermate che si trattava di un'attività di cameriera? No, come Buffet-dame. La signora RI 1 al telefono mi aveva detto che lei preferiva fare il Buffet perchè da noi il posto di cameriera è troppo impegnativo. E quindi le ho proposto il buffet in quanto anche lì cercavamo! 2. La signora RI 1 possedeva i requisiti da voi richiesti per poter essere assunta? Sì. 3. Sareste stati disposti a fissare i turni di lavoro in modo da concordare con gli orari dei mezzi pubblici? Sì

e gli orari dei Bus sono compatibili con i nostri orari. La signora RI 1, se voleva poteva benissimo accettare il lavoro, i bus ci sono e i nostri orari coincidono e io sarei stata disponibilissima ad andarle incontro. 4. Quale era il salario previsto? CHF 3200.-- lordi." (Doc. 13) Chiamato ora a pronunciarsi il TCA sottolinea innanzitutto che la circostanza che l'occupazione come "ragazza buffet" sia stata offerta direttamente dalla potenziale datrice di lavoro non è decisiva. L'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI non fa infatti oggi più differenza tra il rifiuto di un lavoro assegnato ufficialmente e quello di un lavoro non assegnato dall'URC. Prima dell'entrata in vigore della terza revisione della LADI invece nella prima ipotesi si applicava l'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI, mentre invece nella seconda l'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI (sanzione per insufficienti ricerche di lavoro), in relazione con l'art. 44 cpv. 2 OADI, ora abrogato (cfr. B. Rubin, "Assurance-chômage" Ed. Schultess, Zurigo-Basilea-Ginevra 2006 pag. 422). L'occupazione assegnata a RI 1 tiene peraltro conto delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurata (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. b LADI, che aveva già svolto in passato questa attività (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. b LADI). 2.9. L'art. 16 cpv. 2 LADI prevede che non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettare un'occupazione che non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro". Nella presente fattispecie l'occupazione presso il Ristorante _____ avrebbe dovuto protrarsi da metà giugno 2010 al 31 ottobre 2010. La datrice di lavoro ha offerto alla ricorrente un salario lordo di fr. 3'200.-- mensili. La Sezione del lavoro ha interpellato l'Ufficio di controllo del CCNL di lavoro per l'industria alberghiera e della ristorazione, la quale ha indicato che dal 1° gennaio 2009 il salario minimo per lavoratore non qualificati ammonta a fr. 3'383.--. L'amministrazione ritiene il salario offerto di fr. 3'200.-- adeguato in quanto superiore a quello minimo prescritto per un ristorante situato in una regione che necessita di promozione LIM e che permette una riduzione del 10% (cfr. Doc. 2, pari a fr. 3'044.70). L'assicurata in sede ricorsuale producendo una pubblicazione del _____, fa valere che in realtà tale riduzione del 10% non sarebbe possibile nel suo caso in quanto ella è attiva nel servizio (cfr. Doc. A3, pag. 2: "Attenzione: l'attività nel servizio vale come lavoro qualificato. Perciò non è possibile dedurre il 10% per i collaboratori lavorando nel servizio".) Secondo questo Tribunale questo aspetto non è stato sufficientemente approfondito dall'amministrazione. La Sezione del lavoro ha pure preso atto del fatto che il 7 settembre 2010, dopo una formazione durata alcuni anni (cfr. Doc. A4, Doc. 2 e Doc. 4), ha conseguito un attestato di capacità quale impiegata di ristorazione AFC (cfr. Doc. 3). L'amministrazione ha di conseguenza appurato che, da quel momento, il salario minimo avrebbe dovuto ammontare a fr. 3'823.-- (cfr. Doc. 1 e Doc. 2). Nulla emerge dagli atti dell'incarto circa la disponibilità della potenziale datrice di lavoro ad aumentare il salario a partire dal conseguimento da parte dell'assicurata di questo attestato. Per questi motivi la decisione su opposizione del 20 ottobre 2010 deve essere annullata e gli atti rinviati alla Sezione del lavoro affinché stabilisca, innanzitutto, se nell'attività quale "ragazza buffet" era o no possibile applicare una riduzione del 10% rispetto al minimo salariale previsto dalla CCNL e, in seguito, se la potenziale datrice di lavoro era disposta ad accordare all'assicurata un aumento di salario dopo il conseguimento, da parte di quest'ultima, del certificato di capacità quale impiegata di ristorazione AFC. Spetta comunque alla Sezione del lavoro emettere una nuova decisione formale dopo avere compiuto gli accertamenti ordinati dal TCA (cfr. STF 9C_236/2010 del 10 gennaio 2011). 2.10. L'art. 16 cpv. 2 lett. f LADI stabilisce che: " non è considerata adeguata e di conseguenza è esclusa dall'obbligo di accettazione un'occupazione che: 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." In una sentenza pubblicata in SVR 1999 ALV Nr. 22 l'Alta Corte ha stabilito che la durata del tragitto abitazione-lavoro andava considerata eccessiva, poiché con i mezzi pubblici superava le due ore, anche se con l'automobile il tempo impiegato risultava inferiore. Infatti in quel caso l'assicurata non aveva una vettura e nemmeno i mezzi per procurarsene una. Per un caso d'applicazione, cfr. la STCA 38.2007.10 del 15 gennaio 2007. In sede ricorsuale l'assicurata ha affermato che "è arcinoto che la chiusura notturna del ristorante avviene come e quando piace alla gerente e chi deve prendere il bus si arrangi." (cfr. doc. A2). Il TCA rileva al riguardo che la ricorrente è domiciliata a _____ mentre l'occupazione in questione si trovava a _____, che nel suo curriculum vitae e nel verbale d'audizione del 6 settembre 2010 l'assicurata ha affermato di avere a disposizione un'automobile (cfr. Doc. 9: sono automunita ma preferisco utilizzare i mezzi pubblici di trasporto." (cfr. Doc. 9)) e che in data 13 luglio 2010, il potenziale datore di lavoro ha confermato la disponibilità ad adattare gli orari di lavoro con quelli dei mezzi pubblici di trasporto (cfr. Doc. 13). Alla luce di questi elementi il TCA deve concludere che l'occupazione presso il Ristorante _____ di _____ rispettava il presupposto dell'art. 16 cpv. 2 lett. f LADI. In conclusione dunque la decisione su opposizione impugnata va annullata e gli atti rinviati all'amministrazione per effettuare ulteriori accertamenti circa la conformità del salario proposto con l'art. 16 cpv. 2 lett a LADI. In particolare, se da tali accertamenti dovesse emergere che, da questo profilo, l'occupazione era adeguata solo fino al 7 giugno 2010, l'amministrazione dovrà ridurre di conseguenza la sanzione inflitta all'assicurata.

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