

## **TI\_GERICHTE 38.2010.77 vom 7. Juli 2010**

TI Tribunale d'appello, 2010-07-07, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2010.77\\_d20100707](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2010.77_d20100707)

FR: TI\_GERICHTE 38.2010.77 du 7 juillet 2010

IT: TI\_GERICHTE 38.2010.77 del 7 luglio 2010

### **Regeste**

Sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione. Ricorso accolto. Non è ravvisabile da parte dell'assicurato una chiara volontà di non accettare l'occupazione lavorativa. Non essendo stata comprovata sufficientemente la colpa dell'A. non viene confermata la sanzione

### **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). 2.5. 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.). 2.6. 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." 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. " 2.7. 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. 2.8. 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. 2.9. Nella sentenza del 6 maggio 2010 (inc. no. 38.2010.5) questa Corte aveva accolto il ricorso di RI 1 e annullato la decisione su opposizione del 18 dicembre 2009, sulla base delle seguenti considerazioni: "(...) 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 \_\_\_\_\_. 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 però 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. La Sezione del lavoro, Ufficio giuridico, in data 18 maggio 2010 ha convocato, per essere sentiti, \_\_\_\_\_ (doc. 16) e RI 1 (doc. 17) presso l’Ufficio regionale di collocamento di \_\_\_\_\_. Dal verbale di audizione del 16 giugno 2010 è emerso quanto segue: “ (...) Domanda n. 1 Come si è svolto il colloquio di lavoro avvenuto con il signor RI 1 il 5 luglio 2009? Chi era presente e che cosa è stato detto di preciso sia da una parte che dall’altra? ■>Risposta Non mi ricordo il contenuto del colloquio. Mi ricordo solo quanto ho scritto nell’Esito della candidatura, niente di più (anche se non ricordo che tipo di impegni il signor RI 1 abbia detto di avere). Mi ricordo il viso del signor RI 1, ma poi, per quanto riguarda il contenuto del colloquio, non ho ricordi. Rammento però che il colloquio, al quale ho partecipato da sola, è durato poco. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l’assicurato osserva quanto segue. Prendiamo atto che la signora non si ricorda. Il rappresentante dell’assicurato tiene a precisare che la signora, in merito a quanto lei aveva scritto nell’Esito della candidatura, ha aggiunto che forse, non è sicura del contenuto. Domanda n. 2 Al termine del colloquio, quali accordi sono stati presi? ■>Risposta Non mi ricordo quali accordi sono stati presi. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l’assicurato osserva quanto segue. Nessuna osservazione. Domanda n. 3 Per quanto concerne più specificatamente la prova di lavoro, quando era previsto il suo inizio e quale delle due parti, quando e secondo quali modalità avrebbe dovuto prendere contatto con l’altra per definirne l’inizio? ■>Risposta Non mi ricordo nulla. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l’assicurato

osserva quanto segue. Nessuna osservazione. Domanda n. 4 Che durata avrebbe avuto questa prova di lavoro? Inoltre, si trattava di alcuni giorni singoli in cui il candidato avrebbe svolto una prova delle sue capacità professionali oppure del tempo di prova abitualmente incluso in un contratto di lavoro? ■> Risposta Non ho nessun ricordo. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l'assicurato osserva quanto segue. Il rappresentante dell'assicurato riferisce che il periodo di prova era senz'altro da intendere come il primo mese previsto in ogni contratto di lavoro nel settore della ristorazione (cfr. contratto collettivo). Domanda n. 5 Nel caso in cui la prova avesse avuto esito positivo, che tipo di contratto era previsto (durata determinata o indeterminata)? ■>Risposta Non mi ricordo. L'esercizio non è aperto tutto l'anno. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l'assicurato osserva quanto segue. Il rappresentante dell'assicurato tiene a precisare che, siccome \_\_\_\_\_ è una località turistica, quasi certamente la signora ha offerto al signor RI 1 un contratto di durata determinata. Domanda n. 6 Quali orari di lavoro erano previsti? ■>Risposta Non mi ricordo. Comunque i camerieri finiscono di lavorare alle 23.00. il loro orario di lavoro è il seguente: 12.00■15.00/17.00■23.00. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l'assicurato osserva quanto segue. Il rappresentante dell'assicurato ritiene che l'orario complessivo (45 ore) è superiore a quello stabilito dal contratto collettivo. Domanda n. 7 Il \_\_\_\_\_ ha posteggi? Se sì, possono essere usati anche dai dipendenti dello stesso? Inoltre, lei e i vari dipendenti del ristorante (precisare p.f. il numero e il domicilio di ognuno) come raggiungete il vostro posto di lavoro e, se arrivate in automobile, dove posteggiate? ■> Risposta Non ha posteggi. Mio marito era ed è gerente e cameriere, vi era/è un cuoco e quando lavoravo io fungevo da segretaria (lavori amministrativi) e facevo a volte anche la spesa quando mancava qualcosa. A \_\_\_\_\_ vi è un po' il problema di trovare un posteggio (pochi). I dipendenti posteggiano nei posteggi comunali (a pagamento o non a pagamento). Il cuoco arrivava in moto e vi sono, vicino al ristorante, dei posteggi per le moto. Sul lungolago, dopo le ore 20.00, vi sono dei posteggi che non sono a pagamento. In merito alla risposta fornita dalla signora \_\_\_\_\_, l'assicurato osserva quanto segue. Nessuna osservazione. Il rappresentante dell'assicurato sottolinea quanto precisato dalla signora riguardo alla carenza di posteggi a \_\_\_\_\_. \* \* \* \* \* Cogliendo l'occasione della presenza a verbale della sig.ra \_\_\_\_\_, all'assicurato vengono poste le seguenti domande: Domanda n. 1 Per quale motivo non ha chiamato lei direttamente il \_\_\_\_\_, successivamente al colloquio di lavoro avvenuto il 5 luglio 2009, per dichiarare la sua disponibilità ad assumere l'impiego offertole e per concordare l'inizio della prova? ■> Risposta Aspettavo un segnale dalla signora (chiamata) per confermare l'inizio della prova il giovedì 9 luglio 2009. Non ho preso io l'iniziativa di chiamare la signora perché lei mi ha detto, terminato il colloquio: "Questo non ha voglia di lavorare, tanto è la disoccupazione che gli dà i soldi". Mi sono sentito così male che mi sono detto che, se il ristorante voleva assumersi, mi avrebbe chiamato lui. Non ritengo spettasse a me, dopo quanto mi ha detto la signora, di prendere io contatto con il ristorante. In merito alla risposta fornita dal signor RI 1, la signora \_\_\_\_\_ osserva quanto segue. Non mi ricordo di avere detto una frase così. Domanda n. 2 Per quale motivo non poteva iniziare subito la prova di lavoro? E perché non si è attivato per trovare una soluzione alternativa e rendersi disponibile da subito ad iniziare la prova di lavoro, data l'urgenza del ristorante a trovare un cameriere? Che cosa ha concretamente fatto per trovare una soluzione alternativa e rendersi da subito disponibile? Ha per esempio chiesto al suo garage una vettura di cortesia? ■>Risposta Non avevo a disposizione l'auto (era dal meccanico: \_\_\_\_\_). L'auto l'avrei avuta a disposizione

soltanto giovedì. Non era disponibile un'auto di cortesia, quella che c'era era troppo vecchia. L'avevo lasciata ed avevo stabilito con il garage che mi sarei arrangiato da solo, ma non pensavo di avercela bisogno per lavoro. Mezzi pubblici, come alternativa, non ve ne sono (soprattutto la sera). Non ho chiesto se vi erano altri dipendenti con cui potevo recarmi al lavoro o rientrare a casa, anche perché per me quello che importava inizialmente è che il ristorante mi assumesse. In merito alla risposta fornita dal signor RI 1, la signora \_\_\_\_\_ osserva quanto segue. Nessuna osservazione. Domanda n. 3 Quando gli è stato assegnato l'impiego presso il \_\_\_\_\_, era in attesa di ricevere una risposta da parte di un altro datore di lavoro? Se sì, presso chi e per quale motivo non è stato assunto? ■> Risposta Non ero in attesa di alcuna altra risposta da parte di un datore di lavoro. In merito alla risposta fornita dal signor RI 1, la signora \_\_\_\_\_ osserva quanto segue. Sicuramente se l'ho scritto è che effettivamente aveva altri impegni. Domanda n. 4 Con scritto 12 agosto 2009 al nostro Ufficio lei ha segnalato quanto segue: "(...) Domenica 5 luglio 2009 mi sono recato al \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ per un 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 palesatami, le ho dichiarato la mia disponibilità ad iniziare in prova il giovedì successivo (9 luglio), ( ... )". Voglia, p.f. precisare le sue asserzioni, in particolare descrivere in che modo la signora \_\_\_\_\_ avrebbe avuto nei suoi confronti un atteggiamento "ostile, arrogante, prepotente e maleducato". ■> Risposta L'ho percepito come l'ho descritto. La signora si è a mio avviso posta in un determinato modo che mi ha fatto capire che non le andavo. Mi ha risposto in maniera superficiale (ad esempio, mi ha risposto di posteggiare sul lago, quando le ho chiesto dove potevo posteggiare). In merito alla risposta fornita dal signor RI 1, la signora \_\_\_\_\_ osserva quanto segue. Ero incinta, ma non avevo l'atteggiamento che ha descritto il signor RI 1." (doc. 18). 2.11. Questa Corte, nella sentenza di rinvio 38.2010.5 del 6 maggio 2010, cresciuta incontestata in giudicato, era giunta alla conclusione che la documentazione agli atti non permetteva né di escludere, né di ammettere, che il comportamento dell'insorgente potesse essere equiparato ad un rifiuto di un impiego adeguato, né di ritenere maggiormente credibile, perché precisa e lineare, la versione fornita da \_\_\_\_\_. Il TCA aveva quindi invitato la Sezione del lavoro a chiarire quali accordi le parti avevano preso al termine del colloquio del 5 luglio 2009. In particolare, 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. Andavano poi 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. I complementi istruttori svolti dall'amministrazione non permettono al TCA di ritenere comprovata una colpa dell'assicurato per il mancato reperimento di una nuova attività lavorativa. Dal verbale di audizione del 16 giugno 2010 emerge infatti che la datrice di lavoro non ricorda il contenuto del colloquio del 5 luglio 2009 (doc. 18, pag. 1), né gli accordi che erano stati presi al termine dello stesso (doc. 18, pag. 2). Anche per quanto riguarda la prova di lavoro e la questione di chi, tra le due parti, avrebbe dovuto prendere contatto con l'altra per definirne l'inizio, l'interrogata non ha saputo dare alcuna risposta esauriente (doc. 18, pag. 2). Le domande relative alla durata della prova di lavoro e se questa era da intendersi come giorni singoli oppure del tempo di prova abitualmente incluso nel contratto di lavoro, sono rimaste anch'esse senza risposta (" non ho nessun ricordo ")

(doc. 18, pag. 2). \_\_\_\_\_ non ha ricordato neppure che tipo di contratto fosse previsto se la prova avesse avuto esito positivo, pur indicando che l'esercizio pubblico non è aperto tutto l'anno (doc. 18, pag. 2). Infine, la datrice di lavoro ha dato alcune risposte in merito ai posteggi nei pressi dell'esercizio pubblico indicando che il \_\_\_\_\_ non ne dispone per i dipendenti, i quali lasciano l'autovettura nei posteggi comunali (doc. 18, pag. 2). Da parte sua RI 1 ha sostanzialmente confermato quanto già da lui sempre asserito in precedenza. In particolare, la circostanza che attendeva un segnale, una chiamata telefonica, da parte della datrice di lavoro per la conferma dell'inizio della prova il 9 luglio 2009, che però non è mai giunta. Egli ha quindi nuovamente evidenziato l'atteggiamento offensivo di \_\_\_\_\_ nei suoi confronti che lo aveva indotto ad attendere che fosse quest'ultima a contattarlo (doc. 18, pag. 3). La Sezione del lavoro ha quindi sostanzialmente ripreso le argomentazioni che già aveva fatto proprie nel corso della prima istruttoria e che questo Tribunale aveva ritenuto insufficienti per pronunciarsi sulla sanzione inflitta, senza che nessun nuovo elemento sia emerso dall'audizione delle parti il 16 giugno 2010. Anzi, dal verbale di audizione esce rafforzata la versione del lavoratore, piuttosto che quella della datrice di lavoro che ha dichiarato di non ricordare quanto avvenuto durante il colloquio del 5 luglio 2009, compresi gli accordi al termine dello stesso. Accordi che RI 1 ha invece chiaramente confermato e sottoscritto: "Aspettavo un segnale dalla signora (chiamata) per confermare l'inizio della prova il giovedì 9 luglio 2009. Non ho preso io l'iniziativa di chiamare la signora perché lei mi ha detto, terminato il colloquio: "Questo non ha voglia di lavorare, tanto è la disoccupazione che gli dà i soldi". Mi sono sentito così male che mi sono detto che, se il ristorante voleva assumersi, mi avrebbe chiamato lui. Non ritengo spettasse a me, dopo quanto mi ha detto la signora, di prendere io contatto con il ristorante" (doc. 18, pag. 3, la sottolineatura è del redattore). Dalla documentazione agli atti emerge che RI 1 ha sempre dichiarato la propria disponibilità ad iniziare la prova di lavoro giovedì 9 luglio 2009 scontrandosi però subito con un atteggiamento titubante, incerto, e contraddittorio della datrice di lavoro che non ha favorito il successo delle trattative d'assunzione (doc. 3, 11). La prova di lavoro – sempre secondo il lavoratore – doveva iniziare il giovedì 9 luglio 2009, la datrice di lavoro invece ha sempre asserito che non era stata fissata una data, ma solo indicato il periodo (dal 6-9 luglio), perché l'assicurato non è stato in grado di essere più preciso a causa della vettura in officina (doc. 9, 4/1). Ora, accettando la versione della datrice di lavoro il TCA ritiene che essa avrebbe dovuto tuttavia fissare una data precisa per l'inizio del periodo di prova e non indicare genericamente un periodo di tempo. Sarebbe stato poi dovere dell'assicurato organizzarsi per rispettare tale appuntamento, a prescindere dalla disponibilità o meno dell'autovettura. L'insorgente ha infatti dichiarato che non pensava di averne bisogno per il lavoro e di non aver chiesto se vi erano altri dipendenti con cui recarsi al lavoro o rientrare a casa, in quanto "quello che importava inizialmente è che il ristorante mi assumesse" (doc. 18, pag. 3). Se ci si fonda invece sulla versione del ricorrente la sola circostanza che RI 1 non avesse a disposizione l'autovettura e il fatto di non aver utilizzato la vettura di cortesia (in quanto troppo vecchia) non è invece sufficiente per ritenerlo colpevole per la mancata conclusione del contratto di lavoro. Egli infatti aveva comunque indicato che forse la vettura sarebbe stata disponibile per giovedì 9 luglio 2009, giorno d'inizio della prova di lavoro. Invece, come anche indicato nella sentenza del 6 maggio 2010, la datrice di lavoro, dopo aver asserito che attendeva una risposta dall'assicurato che "Avrebbe dovuto richiamarmi non appena in possesso della sua automobile" (cfr. messaggio di posta elettronica, doc. 4), 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”. Il giorno precedente a quando l’assicurato avrebbe avuto a disposizione l’autovettura (doc.13). Le argomentazioni dell’amministrazione relative all’assegnazione dell’occupazione presso il \_\_\_\_\_ non sono rilevanti ai fini della presente procedura, in quanto, per quella mancanza, RI 1 è già stato sanzionato con 31 giorni di sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione, in occasione della decisione del 7 ottobre 2009. Il solo comportamento di RI 1 in occasione dell’assegnazione presso il \_\_\_\_\_ non è dunque sufficiente per concludere che l’assicurato è stato negligente anche in questa occasione. Questo Tribunale ritiene in conclusione che non sia ravvisabile da parte di RI 1 una chiara volontà di non accettare l’occupazione presso il \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_. Nella fattispecie emergono piuttosto dei fraintendimenti reciproci che hanno rafforzato l’immagine negativa che la potenziale datrice di lavoro aveva dell’assicurato. In tale contesto il TCA ricorda che l’Alta Corte in una sentenza STF 8C\_878/2008 del 25 giugno 2009 ha confermato il giudizio cantonale che ha annullato la sospensione dell’assicurata, ritenendo che il fallimento del colloquio tra potenziale datore di lavoro e lavoratore fosse da ricondurre più al cattivo rapporto tra le parti che ad un comportamento negligente del lavoratore dal punto di vista dell’assicurazione contro la disoccupazione. " (...) 4.3 Les éléments mis en avant par le recourant ne sauraient servir à prouver que l'assurée a compromis, de manière fautive, son engagement auprès du Département Y. \_\_\_\_\_. Que l'intimée ait émis après coup, dans le cadre de la procédure contentieuse, des objections au caractère convenable de l'emploi temporaire proposé ne dit encore rien sur sa conduite le

### **E. 3**

août 2007 et n'est pas une circonstance à retenir en sa défaveur, à tout le moins pas en l'absence d'autres indices allant dans le même sens. En l'occurrence, la juridiction cantonale n'a pas commis d'arbitraire en considérant que l'échec de l'entrevue était davantage le résultat d'un mauvais contact lié à la personnalité des deux intervenantes que d'un comportement répréhensible de l'intimée du point de vue du droit de l'assurance-chômage. L'employeur potentiel est censé donner des indications fondées et objectives sur l'attitude adoptée par un assuré à l'occasion d'un entretien d'embauche. Or, du côté de l'ancienne cheffe du service, au-delà d'un sentiment général négatif, on peine à tirer un grief sérieux et précis à l'encontre de B. \_\_\_\_\_, excepté peut-être l'annonce de ses vacances pour une dizaine de jours au mois d'août 2007, ce qui ne justifierait pas en soi une sanction. Empreintes de subjectivité et de jugements de valeur, ses déclarations dans le courriel du 6 août 2007 dénotent un manque de distance par rapport à la situation et ne peuvent que susciter de grandes réserves quant à leur contenu. On relèvera également que lors de son audition du 9 septembre 2008, M. \_\_\_\_\_ a relativisé la dureté de ses propos, sans pour autant étayer davantage ses reproches, en répétant que l'assurée ne semblait pas désireuse de travailler et en mettant surtout l'accent sur le fait que l'intéressée gérait un site de "films violents", ce qui lui avait fortement déplu. Sur ce dernier point, les premiers juges n'ont pas retenu la version de l'ancienne cheffe de service mais celle de l'assurée, qui a précisé avoir en réalité indiqué s'occuper d'un site dédié à la Formule 1. Cela montre que l'entretien a été émaillé de malentendus qui ont visiblement contribué à renforcer la mauvaise image que M. \_\_\_\_\_ s'est faite de B. \_\_\_\_\_. D'importantes contradictions subsistent, enfin, sur la teneur des propos échangés, ce qui achève de donner l'impression d'une incompréhension réciproque voire d'une incompatibilité de caractère. Ainsi, si l'on peut concevoir que l'intimée a pu manifester un enthousiasme modéré à l'égard du poste proposé, il est hautement vraisemblable que d'autres facteurs aient joué un rôle déterminant dans la

décision de refus d'engagement par l'employeur potentiel. Le jugement entrepris n'est pas critiquable. (8C\_878/2008, la sottolineatura è del redattore). Alla luce di quanto sopra questo Tribunale ritiene che la Sezione del lavoro non poteva confermare la sanzione inflitta a RI 1 sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI, pur riducendola di 6 giorni, non essendo stata sufficientemente comprovata la colpa di quest'ultimo. La decisione su opposizione del 10 novembre 2010 impugnata deve conseguentemente essere annullata.

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