

TI_GERICHTE 38.2011.65 vom 13. Mai 2011

TI Tribunale d'appello, 2011-05-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2011.65_d20110513

FR: TI_GERICHTE 38.2011.65 du 13 mai 2011

IT: TI_GERICHTE 38.2011.65 del 13 maggio 2011

Regeste

Inid.al collocam.Benché per orari in cui disposta a lavorare e attiv.ricercate un'ass.abbia concrete possib.di trovare un'occup.,è alquanto dubbio che il marito possa occuparsi dei figli in quegli orari.Nemmeno la dispon.della sorella è attendib.Prima di AD se ne occupava la nonna giunta dall'estero

Erwägungen

E. 15

Idoneità al collocamento Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, l' idoneità al collocamento comporta in particolare anche la disponibilità dell' assicurato a essere collocato, vale a dire la sua volontà di accettare un lavoro adeguato e di seguire le istruzioni degli organi dell' AD in materia di ricerca di un posto di lavoro, assegnazione a un posto di lavoro o a un programma di lavoro temporaneo (PLT) ecc. E' pertanto decisivo il comportamento dell' assicurato. L' idoneità al collocamento che è stata negata può quindi essere nuovamente ottenuta se l' assicurato modifica radicalmente il suo comportamento e non solo se accetta di partecipare a un provvedimento isolato. E' quanto intende esprimere la nuova nozione di «provvedimenti di reintegrazione» che comprende tutti i provvedimenti (compresi i colloqui di consulenza e di controllo)." (cfr. FF N 23 del 12 giugno 2001, pag. 2002) L' idoneità al collocamento deve essere, quindi, valutata da un duplice punto di vista. Oggettivamente l' assicurato deve essere idoneo al collocamento per le sue condizioni fisiche e mentali (cfr. STFA C 119/04 del 3 gennaio 2005; DLA 2001 consid. 1 pag. 146; DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1a pag. 265, DLA 1995 pag. 173, DLA 1995 pag. 63; DTF 125 V 51, consid. 6a, pag. 58 e DTF 123 V 214, consid. 3 pag. 216, entrambe con riferimenti; U. Stauffer "Die Arbeitslosen-versicherung", Schultess Polygraphischer Verlag, Zurigo 1984, pag. 34 - 41 e, per il vecchio diritto: DTF 110 V 208 consid. 1). Soggettivamente la sua situazione personale deve essere tale da non impedirgli praticamente di essere collocato. Ciò implica dunque, oltre che la volontà, anche la disponibilità dell' assicurato a cercare ed accettare un' occupazione adeguata ai sensi dell' art. 16 LADI, senza restringere oltremodo le possibilità di collocamento, ponendo ad esempio condizioni di orario, di durata ed altre ancora più strettamente legate alla sua persona (cfr. STFA C 119/04 del 3 gennaio 2005; DLA 2001 consid. 1 pag. 146; DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1b pag. 265, DLA 1995 pag. 54; DLA 1993/1994 pag. 222; DTF 125 V 51, consid. 6a pag. 58 e DTF 123 V 214, consid. 3 pag. 216, entrambe con riferimenti; DTF 120 V 388; DTF 115 V 436; DLA 1993/94, pag. 54; DLA 1992 pag. 123; DLA 1992 pag. 127; DLA 1992 pag. 131-132; DLA 1992 pag. 135-136; DTF 112 V 137 consid. 3; DTF 112 V 217 consid. 1a; DLA 1986 n. 21; DLA 1986 n. 26; per il vecchio diritto cfr. DTF 109 V 275 consid. 2.a, 108 V 101; DLA 1977 n. 15, 1979 n. 7, 1980 n. 24, 38, 40, 1982 n. 2). L' assicurato dimostra una sufficiente disponibilità al collocamento

quando può dedicare un ragionevole tempo all'esercizio di un'attività lucrativa e quando il numero di datori di lavoro in grado di assumerlo non è eccessivamente esiguo (cfr. STF 8C_459/2007 dell'11 giugno 2008 consid. 6.1.; DTF 113 V 137 consid. 3 = DLA 1986 n. 20). Vi è, invece, inidoneità al collocamento, ad esempio, quando un assicurato per motivi personali o familiari non può o non vuole impegnare la sua capacità lavorativa come normalmente lo pretende un datore di lavoro. Assicurati che, a causa di ulteriori impegni o di particolari circostanze personali, vogliono lavorare soltanto durante certi giorni o durante un certo numero di ore settimanali, possono essere riconosciuti idonei al collocamento soltanto molto condizionatamente. Quando l'assicurato è talmente limitato nella scelta di un'occupazione da rendere molto incerto il ritrovamento di un posto di lavoro occorre pronunciare l'inidoneità al collocamento. Il motivo della limitazione nelle possibilità di lavoro non ha nessuna importanza (cfr. STF 8C_459/2007 dell'11 giugno 2008 consid. 6.1.; STFA C 245/04 del 10 febbraio 2005; STFA C 119/04 del 3 gennaio 2005; DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1b pag. 265, DLA 1995 pag. 59; DTF 120 V 388, DLA 1992 pag. 123, DTF 112 V 137 consid. 3, DTF 112 V 217, DLA 1986 n. 21 e n. 26; per il vecchio diritto cfr.: DTF 110 V 208, 109 V 275 consid. 2; DLA 1982 n. 10, 1980 n. 38, 1979 n. 7, 1977 n. 16 e n. 27). In una sentenza C 108/03 del 2 settembre 2003 l'Alta Corte, in proposito, ha rilevato che: " (...) 1.3 Für die Frage der Vermittlungsfähigkeit entscheidend sind die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die versicherte Person in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei nicht nur die zeitliche Verfügbarkeit, sondern auch die herrschenden konjunkturellen Verhältnisse sowie alle anderen Umstände, insbesondere auch die Art der Tätigkeit zu berücksichtigen sind (ARV 1991 Nr. 3 S. 24). Die (tatsächlichen) Anstellungschancen sind allein mit Blick auf die der versicherten Person zumutbaren Stellen zu beurteilen (Art. 15 Abs. 1 AVIG).“ L'idoneità al collocamento dell'assicurato non deve inoltre essere ostacolata dal mancato rispetto di norme di diritto pubblico (cfr. Stauffer, op.cit., pag. 37 e pag. 53-56). Riguardo a quest'ultimo aspetto va sottolineato che se e fintanto che l'assicurato non beneficia di un'autorizzazione di lavoro l'idoneità al collocamento, e, di conseguenza, il diritto all'indennità di disoccupazione, deve essere negato (cfr. SVR 2001 ALV Nr. 3, pag. 5, DTF 125 V 465; DTF 120 V 379 - 380; DTF 120 V 395; DLA 1993/1994, pag. 12; vedi inoltre Nussbaumer, op. cit., cifra marginale 217, pag. 87 e Gerhards, "Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz", Vol. I, note 10 e 55 all'art. 15). Il TFA ha pure stabilito che l'idoneità al collocamento non è soggetta a graduazioni nel senso che esisterebbero situazioni intermedie tra l'idoneità al collocamento e l'inidoneità al collocamento (idoneità parziale). O la persona assicurata è collocabile, in particolare disposta ad accettare un lavoro esigibile in ragione di almeno il 20% di n pensum normale, oppure non lo è (cfr. DTF 125 V 58 consid. 6a e riferimenti ivi menzionati). E' dal profilo della perdita di lavoro computabile (art. 11 cpv. 1 LADI) che occorre esaminare in che misura una persona assicurata è disposta o in grado di assumere un'occupazione adeguata a tempo pieno (cfr. DLA 2001 N. 5, consid. 2, pag. 78; DTF 126 V 124, consid. 2, pag. 126, DTF 125 V 51, consid. 6a, pag. 58 e riferimenti; STFA del 12 maggio 2004 nella causa G., C 287/03). 2.4. Relativamente, in particolare, alle assicurate che, a causa degli impegni casalinghi e dei doveri di madre, vogliono essere professionalmente attive durante soltanto certe ore del giorno, la giurisprudenza ha stabilito che esse sono idonee al collocamento soltanto a precise condizioni (cfr. DLA 1993/1994 pag. 222; STFA C 149/03 dell'8 marzo 2004; STFA C 44/95 del 3 ottobre 1995; G. Gerhards, "Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz N° 48 zu Art. 15 AVIG). In una sentenza C 90/03 e C

92/03 del 10 novembre 2003 consid. 3.3.1., pubblicata in SVR 2004 ALV Nr. 12 pag. 35 e parzialmente in DTF 130 V 138, il Tribunale federale delle assicurazioni ha, in particolare, osservato: " (...) 3.3.1 Die Vermittlungsfähigkeit darf nicht leichthin unter Verweis auf familiäre Betreuungsaufgaben verneint werden (vgl. BGE 123 V 216 Erw. 3, 120 V 388 Erw. 3a mit Hinweisen; Urteil W. vom 27. Januar 2003 [C 236/02] Erw. 1.2). Dies gilt namentlich dann, wenn eine Person vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bereits den Tatbeweis erbracht hat, dass sie trotz Betreuungsaufgaben eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben bereit und in der Lage war (hier: volle Erwerbstätigkeit der Versicherten vom 26. März 2001 bis 31. März 2002), und die bisherige Stelle aus nicht selbst zu verantwortenden Gründen aufgegeben werden musste. Fehlt es mit Blick auf eine erneut angestrebte Vollzeitstelle am Nachweis einer durchwegs gewährleisteten Kinderbetreuung, ist zu prüfen, ob die leistungsansprechende Person allenfalls bereit und in der Lage wäre, wenn nicht vollzeitlich, so doch in einem - nach der Rechtsprechung für die Bejahung der Vermittlungsfähigkeit genügenden (vgl. Art. 5 AVIV und BGE 125 V 58 Erw. 6a in fine, mit Hinweisen) - Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums erwerbstätig zu sein, was bejahendenfalls den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung in reduziertem Umfange begründete (anrechenbarer teilweiser Arbeitsausfall; vgl. Art. 8 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 11 AVIG; BGE 125 V 58 f. Erw. 6b, mit Hinweisen; vgl. auch Urteil M. vom 28. August 2003 [C 119/03] Erw. 1, 2 und 4.1). (...)" Con giudizio 8C_367/2008 del 26 novembre 2008, pubblicato in SVR 2009 ALV Nr. 6 pag. 22, la nostra Massima Istanza ha ribadito che l' idoneità al collocamento non può essere negata alla leggera facendo riferimento a impegni familiari di assistenza. Ciò vale segnatamente quando una persona, prima dell' insorgenza della disoccupazione, ha già apportato la prova che, nonostante gli impegni familiari, essa era disposta e in grado di esercitare un' occupazione, e che il precedente posto di lavoro aveva dovuto essere abbandonato per motivi estranei alla sua volontà. In proposito cfr. pure STF C 29/07 del 10 marzo 2008. L'Alta Corte ha, inoltre, deciso che determinante non è soltanto la disponibilità temporale. È, invece, molto più importante esaminare le concrete possibilità di trovare un impiego su tutto il mercato del lavoro che entra in considerazione per il disoccupato, ponendo attenzione agli aspetti congiunturali come pure alle altre circostanze del caso di specie, segnatamente al tipo di attività ricercata (cfr. STFA C 205/02 del 12 febbraio 2003; STFA C 120/92 del 21 aprile 1993 non pubblicata; STFA C 169/94 del 16 febbraio 1995). Con giudizio C 149/03 dell'8 marzo 2004 il TFA ha confermato tale giurisprudenza, precisando che tanto maggiore è la domanda sul mercato del lavoro che entra in considerazione per la ricerca d'impiego, tanto minori sono, di regola, le esigenze poste relativamente alla disponibilità temporale per l'esercizio di un'occupazione. La nostra Massima Istanza ha, tra l'altro, rilevato che: " (...) 3.1 Per quanto riguarda la disponibilità, da un punto di vista temporale, a svolgere attività lavorativa, il Tribunale federale delle assicurazioni ha già sentenziato che un assicurato che per motivi familiari o personali non può o non vuole offrire ad un datore di lavoro tutta la disponibilità normalmente esigibile non può di principio essere considerato idoneo al collocamento. L' idoneità va pertanto ammessa con molto riserbo nel caso in cui, a causa per esempio di altri obblighi o circostanze personali particolari, un assicurato desidera svolgere un'attività lucrativa solo durante determinate ore della giornata o della settimana rispettivamente all'infuori dell'orario lavorativo del coniuge. Un disoccupato dev'essere infatti considerato inidoneo al collocamento nel caso in cui la scelta dei posti di lavoro è talmente limitata da rendere alquanto incerta la possibilità di trovare un impiego (DTF 123 V 216 consid. 3, 120 V 388 consid. 3a con riferimenti; cfr. pure DLA 1991 no. 2 pag. 20

consid. 3a, 1977 no. 27 pag. 141). Determinanti sono a tal proposito le prospettive concrete di trovare un'occupazione sul mercato generale del lavoro concernente il richiedente, tenuto conto della situazione congiunturale concreta e di tutte le ulteriori circostanze, in particolare anche del tipo di attività svolta (DLA 1991 no. 3 pag. 24 consid. 3a; cfr. pure sentenza del 2 settembre 2003 in re S., C 108/03, consid. 1.3). (...)" (cfr. STFA C 149/03 dell'8 marzo 2004) Secondo la giurisprudenza (cfr. STCA 38.1998.161 del 16 settembre 1998 e STCA 38.1997.227 del 7 gennaio 1998, entrambe menzionate in D. Cattaneo, Assicurazione contro la disoccupazione: fra obblighi dell'assicurato e diritti fondamentali del cittadino, RDAT II-2000, p. 512s.), poi, la disponibilità di una terza persona ad occuparsi dei bambini deve esistere al momento in cui la madre o il padre ritrovano un impiego. In altri termini, non si può considerare inidonea al collocamento l'assicurata che ha già trovato una soluzione nell'ipotesi di ritrovare un lavoro, ma che non è disposta ad impiegare questa persona mentre si trova ancora in disoccupazione. Nell'ambito di una procedura dinanzi al TCA, sfociata in un decreto di stralcio 38.2003.91 del 19 aprile 2004, quest'ultimo ha peraltro appurato, in sede di udienza, che la prassi adottata dalla Sezione cantonale del lavoro è conforme alla suevocata giurisprudenza, nella misura in cui dall'assicurato o dall'assicurata si pretende che si sappia organizzare (fornendo precise indicazioni in merito), così da potere collocare il figlio o la figlia al momento del reperimento di una nuova occupazione. Al riguardo va rilevato che l'Alta Corte, con sentenza C 88/05 del 20 luglio 2005, pubblicata in DLA 2006 N. 3 pag. 62 segg., ha stabilito che, salvo in caso di abuso evidente, gli organi di esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione non possono verificare, al momento in cui la persona assicurata presenta una domanda di indennità di disoccupazione, se essa dispone già di un posto per la custodia dei suoi bambini. Contestualmente il TFA ha osservato che: " (...) 4. Für die Frage der Vermittlungsfähigkeit ab 16. Januar 2004 ausschlaggebend ist, ob die Betreuung des Sohnes der Beschwerdeführerin sichergestellt war. Wie in der Weisung ALV-P 98/1 Blatt 8 des damaligen Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit (heute: Staatssekretariat für Wirtschaft) festgehalten, ist die Regelung der Kinderbetreuung grundsätzlich den Eltern überlassen. Die Arbeitslosenversicherung hat ihr zufolge, ausser bei offensichtlichem Missbrauch, nicht schon zum Zeitpunkt des Einreichens des Entschädigungsgesuches das Vorhandensein eines Kinderhüteplatzes zu prüfen. Erscheint hingegen im Verlaufe der Bezugsdauer der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittperson anzuvertrauen, aufgrund von Äusserungen oder des Verhaltens der Versicherten wie ungenügende Arbeitsbemühungen, spezielle Anforderungen für die Annahme einer Stelle oder Ablehnung zumutbarer Arbeit zweifelhaft, ist die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung zu prüfen (vgl. dazu ARV 1993/94 Nr. 31 S. 219).“ Nelle sentenze citate in DTF 115 V 433, il TFA ha già avuto modo di riconoscere l'idoneità al collocamento di un'assicurata disposta ad essere occupata solamente durante cinque ore, nel mezzo della giornata, in qualità di cameriera ausiliaria in un ristorante (cfr. DLA 1980 pag. 99). Nello stesso DTF 115 V 428 il TFA ha ancora riconosciuto l'idoneità al collocamento di una donna delle pulizie disposta a lavorare complessivamente 7 ore per settimana (3 ore e mezzo ogni martedì e giovedì sera). Il TFA ha pure stabilito in DTF 120 V 390 che il 20% di un'attività a tempo pieno è sufficiente per ammettere l'idoneità al collocamento (cfr. SVR 1997 ALV No. 81 pag. 246). In una sentenza C 236/02 del 27 gennaio 2003 il TFA ha accolto il ricorso contro la decisione di inidoneità al collocamento confermata dalla commissione di ricorso del Cantone Turgovia, inoltrato da un'assicurata che, dovendo occuparsi della cura dei figli, era disposta a lavorare,

solo negli orari in cui il marito non era occupato professionalmente. L'Alta Corte ha comunque rinviato gli atti all'amministrazione per ulteriori accertamenti, precisando che, visto che gli orari di lavoro del marito cambiavano sempre, se non veniva provato di aver ottenuto la garanzia di poter affidare i figli alla cura di terze persone nei giorni in cui gli orari di marito e moglie coincidevano, l'idoneità andava negata. Il TFA in una sentenza del 21 marzo 2003 ha poi negato l'idoneità al collocamento di un'assicurata, divorziata, madre di 8 figli di cui gli ultimi tre di 2, 3 e 4 anni, dal momento che la stessa aveva dichiarato di essere impossibilitata a organizzare la sua vita familiare in modo da essere disponibile per un eventuale datore di lavoro. La nostra Massima istanza, in una sentenza C 255/02 del 1° marzo 2004, pubblicata in DLA 2004 N. 29 pag. 278, ha ritenuto idonea al collocamento un'assicurata madre di una bambina di non ancora tre anni, in quanto disponibile a lavorare al 50%, a complemento dell'attività di aiuto domestico al 50%, durante la fascia oraria serale, a partire dalle 17:00, nell'ambito della ristorazione, settore che, come quello delle ausiliarie di pulizia, necessitano di manodopera disposta a essere impiegata in orari inusuali. La cura della bambina poteva, inoltre, essere affidata al marito dopo il suo rientro a casa la sera. In un'altra sentenza C 149/03 dell'8 marzo 2004, già menzionata sopra, l'Alta Corte ha ritenuto idonea al collocamento un'assicurata madre di un bambino e incinta del secondo figlio, disponibile a svolgere un'occupazione quale cameriera o donna delle pulizie alla sera dopo le ore 19:00, durante i fine settimana e nei giorni festivi, quando il marito poteva occuparsi del bambino. Rilevante era poi il fatto che essa non aveva posto limiti di durata nell'esercizio di un'attività lucrativa, in particolare in considerazione della nascita del secondo figlio. Questo Tribunale, con giudizio del 5 aprile 1993 pubblicato in RDAT II-1993, pag. 203 e segg., ha stabilito che proprio la disponibilità della ricorrente ad accettare un impiego, anche fuori dalla sua professione, doveva portare ad ammettere la sua idoneità al collocamento. Sempre il TCA, in una decisione dell'8 aprile 1998, pubblicata in parte in RDAT II-1998, N. 69, pag. 262, ha ritenuto idonea al collocamento un'assicurata disponibile a lavorare 3 giorni la settimana rilevando che: "(...) La disponibilità di R. per un'altra occupazione è limitata al giovedì, al venerdì e al sabato dalla mattina alle 17.00 (cfr. pure consid. 1.5). Le condizioni poste dall'assicurata, per poter conciliare gli impegni familiari con l'attività lucrativa, a mente del TCA non sono tali da impedirle di reperire un'occupazione a tempo parziale sul mercato del lavoro, in attività non qualificate. Essa è infatti disponibile a lavorare durante 3 giorni la settimana, a condizione di non dover lavorare fino a tarda sera (cfr. consid. 1.2) nella sua ma anche in altre professioni. In simili condizioni, alla luce della giurisprudenza del TFA, la ricorrente può essere ritenuta idonea al collocamento (cfr. SVR 1997, ALV N° 81 pag. 245 seg.; RDAT II-1993, pag. 203 seg; STFA del 21 aprile 1993 non pubblicata nella causa T. (C 120/92); STFA del

E. 16

gennaio 1995 non pubblicata nella causa Y (C182/94); STFA del 3 ottobre 1995 non pubblicata nella causa D. (C 44/95); in particolare pag. 3: "der Streit dreht sich vielmehr um die Frage, ob und allenfalls unter welchen sachlichen und zeitlichen Voraussetzungen die versicherte Person zum Nachweis gehalten ist, trotz familiärer Verpflichtungen in der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt (vgl. Gerhards, a.a.O., N° 27 ff. zu Art. 15 AVIG) nicht in relevanter Weise beeinträchtigt zu sein)". (...)." (cfr. RDAT II 1998, N. 69, pag. 263) In una sentenza 38.2003.8 del 28 aprile 2004 questa Corte ha confermato la decisione di inidoneità al collocamento di un'assicurata, madre di una bambina emessa dalla Sezione del lavoro. L'assicurata, infatti, non aveva compiuto il benché minimo passo concreto in vista di affidare la figlia a terzi nel caso avesse reperito un impiego. Essa nemmeno aveva preso

contatto a titolo informativo con un asilo nido e inoltre aveva rifiutato di partecipare a un corso TRI, piuttosto di cercare una sistemazione per la bambina. 2.5. Nella presente evenienza dalla documentazione agli atti emerge che l'assicurata - coniugata e madre di due bambini, _____ e _____, nati nel giugno 2007, rispettivamente nell'agosto 2009 (cfr. doc. 5/14; 13) - a partire dal 1° maggio 2010, analogamente agli anni precedenti (cfr. doc. 19-23; 5/13;13), ha lavorato, in virtù di un contratto di durata indeterminata concluso il 25 marzo 2010, presso il _____ di _____ in qualità di cameriera a tempo pieno (cfr. doc. 18). Il 31 agosto 2010 il contratto di impiego con la _____, società che gestisce il _____, è stato disdetto dal datore di lavoro con effetto per il 30 settembre 2010 (cfr. doc. 5/12; 24). La ricorrente, il 7 settembre 2010, si è nuovamente iscritta in disoccupazione a decorrere dal 1° ottobre 2010 (4° termine quadro per la riscossione delle prestazioni: 2010-2012; cfr. doc. 13 pag. 2), dichiarando di ricercare un'occupazione in misura del 100% (cfr. doc. 13; 15, 5/14). Compilando il documento "Profilo della persona in cerca di impiego", l'assicurata, il 26 ottobre 2010, ha inoltre indicato di essere disponibile per un impiego dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 17.00 (cfr. doc. 5/14 pag. 3). Il marito, _____, il 2 novembre 2010 ha dichiarato la propria disponibilità, nel caso in cui la moglie avesse reperito un'occupazione, ad accudire i figli durante il tempo di lavoro di quest'ultima e più precisamente il lunedì dalle ore 8.30 alle 17.30 e dal martedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 17.00 (cfr. doc. 5/15). Il 2 dicembre 2010 l'Ufficio regionale di collocamento di _____ ha invitato l'insorgente a dare seguito all'offerta di un posto in un Programma d'Occupazione Temporanea (POT) con un grado di occupazione del 100% presso _____ a _____ (cfr. doc. 5/16). Il 6 dicembre 2010 ha avuto luogo un colloquio con la responsabile del POT _____, _____. Sul formulario "Esito del colloquio" quest'ultima ha indicato che a seguito di quanto proposto e discusso si è deciso che l'assicurata avrebbe iniziato il POT in questione, il quale si sarebbe svolto dal 9 dicembre 2010 al 9 aprile 2011 dalle ore 9.00 alle 12.00 e dalle 13.00 alle 17.00. _____ ha specificato che l'inizio del POT al mattino era previsto alle 9.00, poiché la ricorrente "... ha un bimbo da portare all'asilo" (cfr. doc. 5/17). L'insorgente medesima, del resto, compilando il proprio formulario "Esito del colloquio", dopo aver ribadito il periodo e gli orari dello svolgimento del provvedimento di occupazione assegnatole indicati da _____, ha confermato che avrebbe cominciato il POT (cfr. doc. 5/18). L'assicurata ha partecipato al programma d'occupazione temporanea presso _____ il 9 dicembre 2010, mentre è stata assente dal 10 al 17 dicembre 2010 a causa di malattia attestata dal Dr. med. _____, FMH in medicina generale (cfr. doc. 5/21; 5/19). La ricorrente avrebbe dovuto riprendere il programma occupazionale lunedì 20 dicembre 2010. L'insorgente, però, in tale data non si è presentata, essendo rimasta a casa a curare il figlio _____ che a detta della stessa si sarebbe nel frattempo ammalato (cfr. doc. 13 pag. 3). Il 4 gennaio 2011 _____ _____ ha inviato al consulente del personale dell'assicurata un messaggio di posta elettronica del seguente tenore: "(...) La signora _____ è passata da me ieri e mi ha comunicato che intende uscire dalla disoccupazione con data 31.12.2010 perché intende occuparsi dei figli. Le ho detto di chiamarti e dirtelo personalmente. Quando puoi, inviami via mail la decisione di fine POT." (Doc. 17) Al riguardo la ricorrente, l'11 gennaio 2011, davanti alla Sezione del lavoro ha affermato che: "(...) Viste le vacanze natalizie avrei dovuto riprendere normalmente il POT da lunedì 3 gennaio 2011. Tuttavia mi sono presentata dall'organizzatore del POT (sig.ra _____) e le ho comunicato verbalmente che per motivi familiari non potevo più partecipare all'occupazione

temporanea. La sig.ra _____ ne prendeva atto e mi invitava a prendere contatto con il mio consulente del personale dell'URC di _____, sig. _____. Cosa che ho fatto ma il sig. _____ era in vacanza.” (Doc. 13) L'insorgente ha, altresì, indicato di aver poi contattato telefonicamente il proprio consulente del personale il 10 gennaio 2011, comunicandogli che per motivi familiari la sua disponibilità al collocamento dal 1° gennaio 2011 era del 50% e di ricercare un impiego dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00. La medesima ha precisato di riuscire ad organizzarsi con questa nuova disponibilità e fascia oraria, anche se il marito continuava la sua attività di gerente del _____ dalle ore 17.00 alle 01.00. In proposito l'assicurata ha rilevato che sua sorella – coniugata senza figli e con un'attività lavorativa con orari d'ufficio – era disponibile ad accudire i suoi figli nella loro casa durante il suo tempo di lavoro (cfr. doc. 13). Il 14 gennaio 2011 la sorella della ricorrente ha sottoscritto una dichiarazione con cui ha confermato di essere disponibile, nel caso in cui l'insorgente avesse reperito un'occupazione, ad occuparsi dei nipoti durante il tempo di lavoro di quest'ultima e più precisamente dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00 (cfr. doc. 12). 2.6. Dalle carte processuali si evince, inoltre, che il consulente del personale URC, il 15 dicembre 2010, ha trasmesso alla Sezione del lavoro una “Richiesta di verifica dell'idoneità al collocamento” del seguente tenore: " (...) Fattispecie : L'assicurata si è iscritta in disoccupazione dal 01.10. 2010 dichiarando una disponibilità al collocamento nella misura del 100% (cfr. profilo e dichiarazione di custodia figli). L'assicurata è stata invitata a partecipare al _____ al quale ha dichiarato che non potrà presenziare prima delle ore 09.00 a causa dei figliolotti. Domanda : L'assicurata può essere ritenuta idonea al collocamento nella misura del 100% oppure, considerando gli orari di disponibilità, dev'essere ritenuta idonea in un'altra percentuale di impiego?” (Doc. 15) L'11 gennaio 2011, come già esposto, l'insorgente è stata sentita dalla Sezione del lavoro. Dal relativo verbale di audizione emerge segnatamente che: " (...) Dal 1° maggio 2010 è stato sottoscritto un nuovo contratto di lavoro con la società _____ SA (_____ 6). Trattasi del nuovo gestore del _____. Mio marito ne è sempre il gerente del Bar. Il contratto a tempo indeterminato con un salario di CHF 4'100.-- (avevo acquisito una nuova funzione e meglio quella di responsabile in sostituzione del gerente). Come in precedenza, il 31 agosto 2010 ho ricevuto disdetta con effetto 30 settembre 2010. Presso il bar _____ (_____) lavoravo ai seguenti orari dal lunedì al venerdì: - dalle ore 11.00 fino alle 20.00 circa - dalle ore 16.00 fino alle 24.00 circa Mia madre _____ si occupava di accudire i figli durante il tempo di lavoro. Dal mese di settembre 2010 mia madre ha fatto ritorno in _____. Il mese di settembre 2010 i miei figli sono stati in vacanza dalla nonna (mia madre) e hanno fatto ritorno in Svizzera in ottobre 2010. Di conseguenza, in data 07 settembre 2010 mi sono riannunciata alla disoccupazione con effetto 1° ottobre 2010 (4° termine quadro: 01.10.2010 – 30.09.2012) e alla ricerca di un'occupazione a tempo pieno quale cameriera. Ho dichiarato una disponibilità lavorativa da lunedì al venerdì dalle ore 08.30 alle ore 17.00. Con attestazione 02 novembre 2010 mio marito _____ (padre dei figli) si è dichiarato disponibile ad accudire i nostri figli durante il tempo di lavoro: - lunedì: 08.30 – 17.30 - martedì-venerdì: 08.00 – 17.00. (...) Lunedì 10 gennaio 2011 ho contattato telefonicamente il signor _____ e gli ho comunicato che per motivi familiari, dal 1° gennaio 2011 la mia disponibilità al collocamento è in misura del 50%. In particolare sono disponibile e ricerco un posto di lavoro da lunedì a venerdì dalle ore 19.00 fino alle 24.00. Non sono disponibile il fine settimana (sabato e domenica). Ricercò un'attività a tempo parziale (ore serali) quale cameriera, barmaid o ausiliaria di pulizia. (...) I motivi familiari evocati sono il desiderio di

restare durante il giorno ad occuparmi della mia famiglia e meglio dei miei bambini specialmente del piccolo _____ che è a casa. Non so se con l'inizio della stagione (primavera 2011) potrò essere riassunta al _____. Negli ultimi mesi l'andamento finanziario era in difficoltà. (...)" (Doc. 13) Il 18 gennaio 2011 la Sezione del lavoro ha posto alla _____ SA i seguenti quesiti: " (...) In veste di datore di lavoro e quale gestore del _____ (_____), la invitiamo cortesemente a rispondere, entro il 02 febbraio 2011, alle domande che seguono: 1. Voglia precisare in quali giorni (lunedì-domenica) e in quali orari (apertura-chiusura) l'esercizio pubblico _____ (_____o) è aperto? Indicando anche eventuali periodi di chiusura stagionale e/o vacanze. 2. Voglia precisare in quali giorni (lunedì-domenica) e in quali orari (inizio-fine) il gerente sig. _____ (_____) svolge la propria attività lavorativa? 3. Voglia trasmetterci il piano di lavoro del gerente per il periodo: inizio settembre 2010 a fine gennaio 2011? (art. 86 Regolamento d'applicazione della Legge sugli esercizi pubblici) 4. Voglia trasmetterci il piano di lavoro del resto del personale per il periodo: inizio settembre 2010 a fine gennaio 2011? (art. 73 Ordinanza 1 della Legge sul lavoro)" (Doc. 11) La _____ SA, il 1° febbraio 2011, ha risposto: " (...) - Gli orari del Ristorante _____ sono: dal lunedì alla domenica 11:00-01:00, chiuso il mercoledì e la domenica. - Il ristorante è stato chiuso dal 1° ottobre 2010 al 14 novembre 2010 causa lavori di ristrutturazione, il Sig. _____ ha seguito personalmente i lavori. - Per quanto concerne i turni del gerente e degli altri impiegati, alleghiamo i piani di lavoro. - Con il Sig. _____, visto la necessità, si è concordato per delle ore supplementari per i mesi di dicembre e gennaio, le ore fatte in più saranno compensate con giorni di vacanza nel mese di febbraio 2011. (...)" (Doc. 10) Il 23 febbraio 2011 la Sezione del lavoro ha nuovamente interpellato la _____ SA come segue: " 1. Voglia precisare per quale ragione (motivi) l'assicurata RI 1 (11.07.1979) non lavora più al _____ (_____)? 2. Voglia specificare se intendete riassumere la signora RI 1? Se sì, a partire da quando, con quale tipo di contratto di lavoro, per quale funzione e in quali giorni e orari? 3. Voglia fornire i dati personali relativi alla dipendente signora _____, trasmetterci copia del suo contratto di lavoro, informarci se lavora ancora alle vostre dipendenze e per quale ragione svolge la propria attività lavorativa solamente dalle ore 12.00 alle ore 14.00? 4. In merito all'occupazione della signora _____, voglia rispondere se non fosse stato possibile tenere ancora alle vostre dipendenze la signora RI 1 - per le ore di lavoro svolte dalla signora _____ - piuttosto che disdirle il contratto di lavoro? 5. Voglia indicarci, per il periodo ottobre-novembre 2010 chi lavorava nella fascia oraria 14:00 – 17:00, visto che dai piani di lavoro forniti risulta scoperta? 6. Voglia precisare, per il periodo 1° ottobre 2010 – 14 novembre 2010 (chiusura EP causa lavori di ristrutturazione), visto che il signor _____ ha seguito personalmente i lavori, in quali giorni e fascia oraria era occupato sul posto di lavoro? 7. Preso atto del periodo di vacanza (febbraio 2011) del signor _____, voglia precisare da quando a quando (date) è stato assente e chi ha ricoperto il suo turno di lavoro e il suo ruolo di gerente?" (Doc. 9) Nonostante un sollecito del 17 marzo 2011 da parte della Sezione del lavoro (cfr. doc. 8), la _____ SA non ha dato seguito a quanto richiesto dall'amministrazione. L'11 aprile 2011 la parte resistente ha trasmesso alla ricorrente i documenti 8-11 per osservazioni con uno scritto accompagnatorio da cui si evince che: " (...) considerato che dal 1° aprile 2011 ha ripreso a tempo parziale l'attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro, chiediamo – anche nel suo interesse – di intercedere verso il datore di lavoro allo scopo di rispondere e fornire i documenti richiesti con lettera 23.02.2011. Nel frattempo voglia trasmetterci il suo nuovo piano di lavoro

(giorni e orari) e quello di suo marito (_____), nonché di spiegarci per iscritto chi si occupa e come si è organizzata, ad accudire i suoi figli durante il tempo di lavoro. (...)" (Doc. 7) Il 15 aprile 2011 l'assicurata ha risposto: " (...) a) allego il piano di lavoro dal 01.04.2011 b) allegato il piano di lavoro di mio marito c) durante il periodo di lavoro mia madre si occupa di accudire i miei figli che è arrivata da noi l'8 di marzo." (Doc. 6) Inoltre il 12 aprile 2011 _____ della _____, ha trasmesso a _____, ispettore della Sezione del lavoro, il seguente messaggio di posta elettronica: " in merito al colloquio telefonico di ieri, la ringraziamo per la comprensione per l'attesa e rinviando le risposte da lei richieste con la sua corrispondenza del 23 febbraio 2011, con le indicazioni ottenute dal gerente. domanda no. 1 : Il ristorante durante il periodo invernale non ha la possibilità di mantenere tutto il personale che invece necessita durante la stagione estiva. domanda no. 2 : La Sig.ra RI 1 è stata riassunta a partire dal 01 aprile 2011, data in cui dovrebbe iniziare la bella stagione e quindi l'operatività. domanda no. 3 : Della Sig. ra _____ le alleghiamo il contratto di lavoro dove potrà trovare i suoi dati personali; la Sig.ra _____ svolge solo le ore necessarie al servizio. domanda no. 4 : la Sig.ra _____ aveva un contratto ad ore su chiamata e la Sig. ra RI 1 invece un contratto fisso mensile, di conseguenza visto che, come già risposto alla domanda no. 1 durante il periodo invernale il ristorante lavora molto meno, è stata fatta questa scelta. domanda no. 5 : A ottobre il ristorante è stato chiuso, durante il resto del periodo il Sig. _____ era presente al ristorante. domanda no. 6 : I lavori venivano seguiti durante gli orari normali di lavoro: 9-12 - 13.30-17.00 per i giorni in cui erano presenti gli operai. Per un periodo il sig. _____ è stato inoltre assente per un viaggio a _____. domanda no. 7 : Il ristorante era chiuso in questo periodo." (Doc. 5/1) _____, il 14 aprile 2011, ha comunicato a _____ di aver preso atto delle sue risposte e lo invitava, visto che le stesse non soddisfacevano completamente quanto richiesto, a precisare alcune affermazioni (cfr. doc. 5/6). Dal messaggio di posta elettronica di risposta del 15 aprile 2011, in cui _____ ha nuovamente precisato di aver ottenuto le richieste informazioni dal gestore/gerente, si evince quanto segue: " Domanda 2 : - Voglia indicare in quali giorni e a quali orari lavora ora (dal 01.04.2011) la signora RI 1 e trasmetterci il relativo piano di lavoro. La Sig.ra RI 1 ha il piano di lavoro che le alleghiamo. Naturalmente il piano di lavoro è la base ma può capitare che la Sig.ra RI 1 finisca prima o dopo e recuperi queste differenze di ore in vacanze o altro. Domanda 4: - Al di là della vostra scelta (disdetta del contratto), voglia rispondere esattamente al quesito: se era possibile tenere alle vostre dipendenze la signora RI 1a - per le ore di lavoro / 12:00-14:00 – svolte dalla signora _____ e quindi se c'era la reale disponibilità della signora RI 1. Si ribadisce che al momento della decisione di rinunciare a una persona, la scelta è stata fatta tenendo in considerazione le necessità aziendali. Se avessimo deciso di mantenere la Sig.ra RI 1 per le medesime ore della Sig.ra _____, avremmo comunque dovuto procedere con il suo licenziamento e alla sottoscrizione di un contratto con lei per le ore richieste, questa possibilità non è stata presa in considerazione, visto che vi era già un contratto in essere con al Sig.ra _____. Domanda 6: - Voglia indicarci il periodo esatto che il signor _____ (gerente) è stato assente per un viaggio a _____. Il Sig. _____ è stato a _____ dal 06 al 10 ottobre Domanda 7 : - Voglia indicare precisamente (tabella) i periodi che l'esercizio pubblico (_____) è rimasto chiuso . Il ristorante è stato chiuso dal 01 ottobre 2010 al 18 novembre 2011 (recte: 2010) Oltre a ciò nel 2011 il ristorante è stato chiuso: dal 10 gennaio al 16 gennaio 2011 dal 15 gennaio al 24 marzo 2011 Gli accordi con il gerente Sig. _____ è che lui recuperi le vacanze eseguite in più durante il periodo estivo. (...)"

(Doc. 5/4) 2.7. Con decisione del 13 maggio 2011, confermata dalla decisione su opposizione del 20 luglio 2011, la Sezione del lavoro ha stabilito che l'assicurata era inidonea al collocamento dal mese di ottobre 2010, ritenendo, relativamente al primo orario indicato quale tempo a disposizione per svolgere un impiego (dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle 17.30), che il marito, nonostante le sue dichiarazioni, visto il tempo dedicato al lavoro, non fosse sufficientemente disponibile per accudire i figli. Per quanto attiene al modificato orario in cui l'insorgente si è detta disposta al collocamento (da gennaio 2011: dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00), l'amministrazione è del parere che la disponibilità asserita dalla sorella di occuparsi dei nipoti, considerato che la medesima è occupata professionalmente durante i normali orari d'ufficio e che si sarebbe trovata nella situazione di doversi recare giornalmente dall'assicurata per diverse ore dopo il lavoro, fosse poco credibile (cfr. doc. A; 3). L'insorgente, dal canto suo, ha contestato quanto deciso dalla Sezione del lavoro, osservando, in particolare, che gli orari del marito sono prestabiliti in linea di massima, ma possono essere adattati secondo le esigenze dal datore di lavoro e, se del caso, secondo quelle del dipendente, viste anche le responsabilità da lui assunte. La ricorrente ha puntualizzato di aver comunicato all'Ufficio preposto, visto che probabilmente non era più in grado dal mese di gennaio 2011 di essere a disposizione per un impiego al 100%, la sua decisione di ridurre la propria disponibilità al collocamento e gli orari in cui poteva lavorare. Essa ha pure precisato di sapere, lavorando ormai da molti anni nella ristorazione, che gli orari da lei indicati possono essere interessanti per tanti datori di lavoro e che, se avesse voluto non lavorare, si sarebbe resa disponibile, per esempio, dalle 14 alle 17, orari nei quali la maggioranza dei ristoranti chiude o riduce il personale. L'insorgente ritiene, poi, pretestuosa l'affermazione della Sezione del lavoro secondo cui la dichiarazione di sua sorella sarebbe non veritiera. A suo parere o si accetta o si rifiuta la disponibilità della sorella, ma in quest'ultimo caso è necessario fornire delle giustificazioni veritiere e provate e non limitarsi a definirla come "poco credibile" (cfr. doc. I). E' utile rilevare che per costante giurisprudenza il giudice delle assicurazioni sociali esamina la legalità delle decisioni in base alla situazione di fatto esistente al momento in cui la decisione impugnata è stata resa. I fatti accaduti posteriormente e che hanno modificato questa situazione devono di regola formare oggetto di un nuovo atto amministrativo (cfr. DTF 130 V 138 consid. 2; STFA C 43/00 del 30 settembre 2002; STFA I 490/00 del 3 dicembre 2001; DLA 2000 pag. 74; DTF 121 V 366 consid. 1b e sentenze ivi citate). Ciò vale anche per l'idoneità al collocamento che quale presupposto materiale per il diritto alle prestazioni deve essere valutata in modo prospettivo, e cioè al momento e alla luce di tutte le circostanze che esistevano allorché è stata emessa la decisione negativa (cfr. DTF 112 V 398 consid. 1a; DTF 110 V 102; DLA 1991 pag. 25; STFA del 21 aprile 1993, non pubblicata, C 120/92). Eccezionalmente, il giudice può anche tener conto, per motivi d'economia procedurale, dei fatti intervenuti posteriormente, a condizione che questi ultimi siano stabiliti in modo sufficientemente preciso (RCC 1980 pag. 263), siano suscettibili di influenzare il giudizio e i diritti procedurali delle parti, in particolare il diritto di essere sentito, siano ossequiati (cfr. DTF 130 V 138 consid. 2.1.; RCC 1989 pag. 123 consid. 3b, RCC 1974 pag. 192 consid. 4, RCC 1970 pag. 582 consid. 3; STCA 10 gennaio 1996 nella causa G.R. consid. 2.6.). In casu, pertanto, va esaminato il lasso di tempo dal 1° ottobre 2010, corrispondente al giorno dell'iscrizione in disoccupazione dell'assicurata e a partire dal quale la stessa è stata ritenuta inidonea al collocamento, al 20 luglio 2011 quando è stata emanata la decisione su opposizione contestata. 2.8. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte, relativamente al primo orario indicato nel mese di ottobre 2010

dall'assicurata in cui era disponibile per un'attività lavorativa, e meglio al 100% dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 17.00 (cfr. doc. 5/14; consid. 2.5.), ritiene, tenuto conto del tipo di occupazioni ricercate - oltre che quale cameriera senza AFC e barmaid, anche quale commessa di vendita, ausiliaria di pulizie, cameriera ai piani e lingerista (cfr. doc. 15; 5/14 pag. 2) -, che la ricorrente avesse concrete possibilità di reperire un impiego. L'ampia disponibilità di tempo e di orario fornita dall'insorgente nell'ottobre 2010 permetteva a vari datori di lavoro di essere interessati alla sua assunzione. Appare, tuttavia, alquanto dubbia la circostanza che il marito fosse in grado di occuparsi dei figli negli orari da lui dichiarati - il lunedì dalle ore 8.30 alle 17.30 e dal martedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 17.00 (cfr. doc. 5/15, consid. 2.5.) - in cui la moglie avrebbe potuto lavorare. In effetti gli orari di lavoro del marito, gerente del _____, erano, nei mesi di settembre, ottobre e novembre 2010, dalle 17.30 all'1.00. Dal 1° ottobre al 14 novembre 2010, durante il periodo in cui il bar è rimasto chiuso a causa di lavori di ristrutturazione, egli, però, era comunque presente per seguire i lavori, i quali sono stati eseguiti durante i normali orari di lavoro, dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 13.30 alle 17.00. Lo stesso è, inoltre, stato assente all'estero dal 6 al 10 ottobre 2010. Nei mesi di dicembre 2010 e gennaio 2011 egli ha, poi, lavorato dalle ore 14.00 alle 23.00 (cfr. doc. 5/4; 5/6; 10; 10/2; 10/3). E' vero che l'assicurata, nel ricorso, ha puntualizzato che gli orari del marito sono prestabiliti in linea di massima, ma possono essere adattati secondo le esigenze dal datore di lavoro e, se del caso, secondo quelle del dipendente, viste anche le responsabilità da lui assunte (cfr. doc. I). E' altrettanto vero, in ogni caso, che allorché, nel mese di dicembre 2010, ha avuto luogo il colloquio con la responsabile del programma occupazionale _____ l'insorgente ha manifestato l'intenzione di iniziare al mattino non prima delle ore 9.00, poiché aveva un bambino da accompagnare all'asilo (cfr. doc. 5/17). Ciò contraddice, quindi, la disponibilità dichiarata dal marito, il 2 novembre 2010, di accudire i figli a partire già dalle 8.00 dal martedì al venerdì, ad eccezione del lunedì dalle 8.30 (cfr. doc. 5/15; consid. 2.5.). La disponibilità del marito è inficiata anche dal fatto che, nel mese di dicembre 2010, nel periodo in cui l'assicurata avrebbe dovuto frequentare il POT durante il giorno dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 13.00 alle 17.00 (cfr. consid. 2.5.), la stessa ha indicato di essersi dovuta assentare per curare il figlio _____ malato (cfr. consid. 2.5.; doc. 13). Va, altresì, evidenziato che, allorché l'assicurata nel 2010, prima del licenziamento con effetto da fine settembre 2010, lavorava presso il _____ con orari dalle 11.00 alle 20.00 circa oppure dalle 16.00 alle 24.00 (cfr. doc. 13; 10/1), era la nonna materna - giunta dalla _____ - a occuparsi dei due bambini (cfr. doc. 13). D'altronde anche nel mese di aprile 2011, quando la ricorrente ha ripreso l'attività presso il medesimo bar a tempo parziale (cfr. doc. 5/2), i figli sono stati affidati, durante il suo tempo di lavoro, alla nonna materna, che è arrivata in Svizzera l'8 marzo 2011 (cfr. doc. 13; 6). 2.9. Per quanto attiene, poi, alla modifica, agli inizi di gennaio 2011, del tempo e dell'orario in cui l'assicurata era disposta a svolgere un'occupazione - al 50% dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00 (cfr. doc. 13; consid. 2.5.), il TCA constata, innanzitutto, che la stessa è avvenuta poco tempo dopo l'assegnazione, il 2 dicembre 2010, del POT che, come appena ricordato, si svolgeva durante il giorno (dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 13.00 alle 17.00; cfr. consid. 2.5.) negli orari da lei indicati alla fine di ottobre 2010 in cui era disposta a lavorare e in relazione ai quali il marito, il 2 novembre 2010, si era dichiarato disponibile ad accudire i figli (cfr. doc. 5/15). Corrisponde al vero che l'assicurata, dopo aver svolto il primo giorno di POT il 9 dicembre 2010, è stata impedita di parteciparvi a causa di malattia dapprima sua e in seguito del figlio _____ (cfr. consid. 2.5.; doc. 5/21; 5/19; 13). Tuttavia non vi sono elementi agli atti

che facciano dubitare della disponibilità dell'organizzatore del POT a farle continuare quest'ultimo, ritenuto anche che lo stesso durava in ogni caso fino al 9 aprile 2011. Va, poi, osservato, in primo luogo, che, già a prescindere da ogni altra considerazione relativa alla custodia dei figli, per le attività lavorative desiderate di commessa di vendita, ausiliaria di pulizie, cameriera ai piani e lingerista (cfr. doc. 15; 5/14 pag. 2), l'assicurata, indicando nel gennaio 2011 di ricercare un impiego dalle ore 19.00 alle 24.00, si è limitata nella scelta di un'occupazione in misura tale da rendere molto incerto il ritrovamento di un posto di lavoro. Infatti queste professioni vengono svolte prevalentemente durante il giorno. Per quanto concerne le professioni ricercate di cameriera senza AFC e barmaid, invece, se è vero, come asserito dall'insorgente (cfr. doc. I), che gli orari serali da lei indicati possono essere interessanti per tanti datori di lavoro nel settore della ristorazione, è altrettanto vero che la stessa non dispone di alcun veicolo (cfr. doc. 5/14). L'assicurata avrebbe dovuto, pertanto, spostarsi utilizzando i mezzi pubblici, limitando fortemente l'area di ricerca di un'occupazione serale a tempo parziale e rendendo così difficile il reperimento di un'attività lavorativa da esercitare in orari serali in cui, oltretutto, è meno praticabile far capo ai mezzi pubblici (sia perché meno frequenti - bus -, sia perché dopo un certo orario non vi sono più corse - autopostali). In secondo luogo, questa Corte rileva che, in ogni caso, nemmeno la disponibilità della sorella dell'assicurata ad occuparsi dei due nipoti si rivela attendibile. La sorella della ricorrente, che è coniugata senza figli (cfr. doc. 12; 13), avrebbe dovuto tutte le sere, dal lunedì al venerdì, trasferirsi, dopo una giornata di lavoro - è impiegata a tempo pieno durante i normali orari di ufficio (cfr. doc. 13) - da _____, dove abita, a _____ per accudire i figli della sorella a casa loro fin dopo le 24.00. A tale proposito rettamente la ricorrente sostiene che in tutte le famiglie vi sono momenti in cui occorre darsi una mano (cfr. doc. I). Tuttavia, in concreto, l'aiuto che la sorella avrebbe dovuto fornire all'insorgente al domicilio di quest'ultima ogni sera dal lunedì al venerdì dopo una giornata di lavoro per una durata di più di cinque ore può essere ipotizzabile per un breve lasso di tempo, ma non sul medio/lungo periodo. Giova, d'altronde, evidenziare che nell'aprile 2011, quando l'assicurata ha ripreso la propria attività presso il _____ con dei turni anche dalle ore 19.00 alle 22.00 o 23.00 (cfr. doc. 6/2), dei suoi figli non si è occupata la sorella, bensì la madre, che, come visto, è giunta espressamente dalla _____ (cfr. consid. 2.8.; doc. 6; 13). Nelle osservazioni del 7 ottobre 2011 l'assicurata ha affermato di aver già lavorato durante questi orari presso il _____ nel 2006, anche grazie all'intervento di sua sorella, per cui sapeva di poter garantire tale orario (doc. VII). Nel 2006, però, nel periodo in cui ha lavorato presso il _____ (cfr. doc. 5/13), la ricorrente non aveva ancora i figli, come d'altronde sottolineato dall'amministrazione (doc. IX). Il figlio maggiore, _____, è infatti nato nel giugno 2007 (cfr. doc. 13). Ne discende che in ogni caso, indipendentemente da qualsiasi verifica al riguardo, come pure in merito alla situazione personale e professionale della sorella all'epoca, l'asserzione del 7 ottobre 2011 dell'insorgente si rivela ininfluenza. All'assicurata nel 2006 non occorre un aiuto giornaliero e costante da parte della sorella. 2.10. In simili condizioni, dopo attento esame dell'intera documentazione agli atti e ponderata valutazione degli elementi fattuali del caso, questa Corte, da un lato, ritiene che l'assicurata, per il periodo dal 1° ottobre 2010 agli inizi di gennaio 2011, non ha dimostrato con sufficiente verosimiglianza la disponibilità di terze persone ad occuparsi dei suoi due figli durante il tempo di lavoro nel caso in cui avesse reperito un impiego secondo gli orari da lei indicati dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 17.00. In effetti, come visto sopra (cfr. consid. 2.8.), la disponibilità del marito appare dubbia. Inoltre mai l'insorgente ha indicato che sua madre fosse disposta,

contrariamente ad altri periodi, a venire in Ticino dalla _____ per accudire i nipoti. Neppure è stato accennato alla disponibilità di altre persone o strutture. Dall'altro, secondo il TCA, per l'arco di tempo a decorrere dagli inizi di gennaio 2011, il reperimento di un'occupazione da parte della ricorrente nel tempo a sua disposizione per svolgere un'attività lavorativa – dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00 - era alquanto incerto e, in ogni caso, la disponibilità di sua sorella ad accudire i figli nell'orario serale non era attendibile (cfr. consid. 2.9.). Nemmeno è stata dimostrata con sufficiente verosimiglianza la disponibilità di altre persone o strutture. Di conseguenza il TCA, in applicazione dell'usuale principio della probabilità preponderante valido nel settore delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_999/2010 del 15 marzo 2011; STF 8C_911/2010 del 10 marzo 2011 consid. 3.2; STF 8C_909/2010 del 1° marzo 2011; DTF 129 V 177 consid. 3 pag. 181; RDAT II-2001 N. 91 pag. 378; DTF 126 V 353 consid. 5b pag. 360; DTF 125 V 193 consid. 2 pag. 195), deve concludere che l'insorgente, dal 1° ottobre 2010, era inidonea al collocamento. Al riguardo è utile osservare che il desiderio della ricorrente di occuparsi durante il giorno della propria famiglia, in particolare dei suoi due figli (cfr. doc. 13 pag. 4), espresso quale motivazione per avere cambiato il grado di disponibilità al collocamento, nonché gli orari (dal lunedì al venerdì dalle ore 19.00 alle 24.00), risulta legittimo e onorevole. Lo stesso, però, nella misura in cui l'assicurata, per il tempo nel quale si è dichiarata disposta a svolgere un'occupazione, non ha reso verosimile la disponibilità di terzi ad accudire i suoi bambini, come pure, limitando alla sera gli orari disponibili per un impiego e non disponendo di alcun veicolo, ha ridotto fortemente le possibilità di reperire un'occupazione sul mercato del lavoro (cfr. consid. 2.9.), impedisce il riconoscimento dell'idoneità al collocamento. Non va, del resto, dimenticato, da una parte, che dal 2007 durante la stagione primaverile/estiva l'insorgente lavora, in virtù di contratti di durata indeterminata che poi vengono sistematicamente disdetti (cfr. doc. 5/3; 23; 21; 19), quale cameriera presso l'esercizio pubblico di cui il marito è il gerente, ricorrendo nei mesi invernali all'assicurazione contro la disoccupazione (cfr. doc. 13). In effetti anche il 21 marzo 2011 la medesima ha concluso con la _____ SA un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato con effetto dal 1° aprile 2011 in qualità cameriera a tempo parziale (cfr. doc. 5/2). Alla luce di tutto quanto esposto la decisione su opposizione impugnata deve essere confermata.

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