

TI_GERICHTE 38.2012.67 vom 7. September 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-09-07, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2012.67_d20120907

FR: TI_GERICHTE 38.2012.67 du 7 septembre 2012

IT: TI_GERICHTE 38.2012.67 del 7 settembre 2012

Regeste

Sosp.14gg x insuff.ric.durante att.ritenuta stag. 4 contratti a tempo det.susseguitisi senza interr.Non abuso di dt succ.2 c.di dur.det.di stessa nat.(Kettenverträge)Inoltre 1°c.non x att.al 100% come gli altri.Va perciò trasformato in c.di dur.indet.4°c.Term.disd.1mese.Ric.suff.Dec.su opp annullata

Erwägungen

E. 29

gennaio 1992 nella causa E.R., non pubblicata). Secondo l'art. 26 cpv. 1 OADI: " L'assicurato deve finalizzare i propri sforzi di ricerca di lavoro, di regola sotto forma di domande d'impiego ordinarie." L'art. 26 cpv. 2 OADI prevede che: " L'assicurato deve inoltrare la prova delle ricerche di lavoro per ogni periodo di controllo al più tardi il quinto giorno del mese seguente o il primo giorno lavorativo successivo a tale data. Se l'assicurato lascia scadere il termine senza valido motivo, le ricerche di lavoro non potranno più essere prese in considerazione." L'art. 26 cpv. 3 OADI stabilisce che: " Il servizio competente verifica ogni mese le ricerche di lavoro dell'assicurato." La LADI ha, dunque, previsto che l'assicurato deve fare tutto quanto è nelle sue possibilità per evitare o ridurre lo stato di disoccupazione. Tale principio non è stato messo in discussione contestualmente alla quarta revisione della LADI (cfr. Messaggio concernente la modifica delle legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 3 settembre 2008, FF N. 38 dl 23 settembre 2008). L'obbligo di ridurre il danno, valido anche nell'assicurazione contro la disoccupazione (cfr. DTF 125 V 197 consid. 6b; Stauffer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 2a ed., Zurigo 1998, p. 48), è violato, fra l'altro, quando l'assicurato compie sforzi insufficienti per trovare lavoro. Se non adempie il suo obbligo egli deve essere sanzionato sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI, secondo cui l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se non fa il suo possibile per ottenere un'occupazione adeguata (al riguardo cfr. STF 8C_180/2010 del 4 agosto 2010; STF 8C_589/2009 del 28 giugno 2010; STFA C 221/02 del 3 agosto 2003). L'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI è stato ritenuto dal TFA conforme alle disposizioni della Convenzione OIL Nr. 168, in vigore per la Svizzera dal 17 ottobre 1991 (cfr. DTF 124 V 228-230; D. Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, p. 193s.). La giurisprudenza ha stabilito che deve essere sospeso dal diritto all'indennità l'assicurato che non può provare di aver cercato un impiego durante il periodo che precede l'adempimento dell'obbligo di controllo (cfr. STF 8C_589/2009 del 28 giugno 2010). Per costante giurisprudenza, chiunque si accinge ad iscriversi in disoccupazione deve attivarsi per cercare un nuovo impiego. In una sentenza C 138/05 del 3 luglio 2006, la nostra Alta Corte ha così sottolineato che l'obbligo

di cercare un'occupazione adeguata nel periodo precedente la disoccupazione vige anche con l'entrata in vigore della LPGA. Tale dovere è ancorato nella legge stessa (cfr. art. 17 cpv. 1 LADI), cosicché gli assicurati non possono discoltarsi asserendo di non aver saputo di essere tenuti a intraprendere dei validi sforzi anche antecedentemente all'iscrizione in disoccupazione. L'assicurato deve così, ad esempio, adoperarsi già durante il periodo di disdetta (e cioè a partire dal momento in cui gli viene notificato il licenziamento) per trovare una nuova occupazione (cfr. STF 8C_589/2009 del 28 giugno 2010, consid. 3.1; STF 8C_800/2008 dell'8 aprile 2009, consid. 2.1; STFA C 208/03 del 26 marzo 2004, consid. 3.1 in DLA 2005 n. 4 p. 56; STFA C 77/91 del 29 gennaio 1992; SVR 1998 ALV N° 22; D. Cattaneo, "Alcuni compiti degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza". Appunti sociali, fascicolo n. 3. Ed. OCST, Pregassona 2000, pag. 16ss.; vedi pure art. 45 cpv. 1 lett. a OADI). Inoltre gli assicurati con un contratto di lavoro di durata determinata devono compiere sforzi per cercare da sé un'occupazione durante un periodo ragionevole che precede la fine del rapporto di lavoro (cfr. Comunicazioni e istruzioni UFIAML, n. 12, 29 dicembre 1981, pag. 6, n. 3; D. Cattaneo, op. cit., pag. 17).

2.4. Per stabilire se un assicurato si è sforzato a sufficienza per trovare un'occupazione adeguata non è importante soltanto la quantità bensì anche la qualità delle ricerche effettuate (cfr. DTF 124 V 231 consid. 4a; DTF 120 V 76 consid. 2 con riferimenti; STFA C 49/00 del 15 gennaio 2001). Per quel che attiene all'aspetto quantitativo, va evidenziato che la LADI non prevede un numero minimo di ricerche di impiego da svolgere mensilmente. La giurisprudenza cantonale ha, tuttavia, stabilito quale linea di riferimento (e non quale regola con carattere assoluto), che per ogni periodo di controllo vanno comprovate almeno quattro ricerche qualitativamente valide (cfr., per tutte, la STCA AD 247/86 del 28 gennaio 1987). L'Alta Corte, pur confermando tale principio (cfr. STFA C 33/87; STFA C 286/02 del 3 luglio 2003), ha precisato che occorre valutare nel singolo caso concreto quante ricerche mensili siano esigibili da ogni assicurato, sottolineando che la prassi amministrativa esige in media da dieci a dodici ricerche di impiego al mese (cfr. consid. 2.4.; STFA C 106/04 del 12 luglio 2005 consid. 2.1.; STFA C 199/05 del 29 settembre 2005; STFA C 6/05 del 6 marzo 2006 consid. 3.2.). In una sentenza 8C_589/2009 del 28 giugno 2010 il Tribunale federale ha confermato la propria giurisprudenza e ha rilevato: "(...) 3.2 Pour trancher le point de savoir si l'assuré a fait des efforts suffisants pour trouver un travail convenable, il faut tenir compte aussi bien de la quantité que de la qualité des démarches entreprises (ATF 124 V 225 consid. 4a p. 231). Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (cf. ATF 124 V 225 consid. 6 p. 234; arrêt C 258/06 du 6 février 2007 consid. 2.2). On ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de l'assuré au regard des circonstances concrètes, des recherches ciblées et bien présentées valant parfois mieux que des recherches nombreuses (arrêt C 176/05 du 28 août 2006 consid. 2.2; RUBIN, op. cit. p. 392). (...)" Sulle modalità con le quali bisogna effettuare le ricerche di lavoro, il TCA ricorda innanzitutto che secondo l'art. 17 cpv. 1 in fine LADI, l'assicurato deve comprovare il suo impegno per trovare un nuovo posto di lavoro, fornendo al servizio competente le prove relative agli sforzi intrapresi a tal fine (cfr. art. 26 cpv. 2 e cpv. 2 bis OADI; cfr. STFA C 280/01 del 23 gennaio 2003; DLA 1988 p. 95; DTF 120 V 74). La legge non prevede nessun modo particolare per svolgere le ricerche: esse possono così venire effettuate sia per iscritto, sia presentandosi personalmente presso i diversi datori di lavoro, sia per telefono. Ciò che importa è che l'assicurato, alla fine di ogni periodo di controllo, sia

in grado di dimostrare al servizio competente d'aver realmente compiuto gli sforzi da lui indicati (cfr. STFA del 29.1.92 nella causa E.R., non pubblicata). Concretamente ciò significa che, in caso di ricerca scritta, l'assicurato dovrà consegnare all'amministrazione la fotocopia della sua offerta o della risposta del datore di lavoro interpellato o rendere in altro modo assolutamente credibile l'avvenuta ricerca. In caso di ricerca personale il disoccupato non può limitarsi a un puro e semplice elenco dei datori di lavoro presso i quali avrebbe compiuto delle ricerche, ma è necessario che il datore di lavoro interpellato attesti, apponendo il suo "timbro" sul formulario (cfr. DTF 120 V 74) o in qualsiasi altra forma scritta, che la ricerca di lavoro è realmente avvenuta (cfr. STCA del 28.1.1987 nella causa S. P., AD 5/87). Inoltre deve essere indicata in modo preciso la data completa in cui il disoccupato si è proposto per un determinato impiego (cfr. STFA del 14 dicembre 1999 nella causa P., pubblicata in DLA 2000 pag. 118). L'assicurato potrà servirsi dell'apposito formulario messo a disposizione dalla SECO (dal 1° luglio 1999 la Segreteria di stato dell'economia ha sostituito l'Ufficio federale dello sviluppo economico e del lavoro). In caso di rifiuto del datore di lavoro di apporre "il timbro", il disoccupato potrà comunque limitarsi ad annotare sul formulario l'avvenuta ricerca segnalando al servizio competente tale rifiuto. Infine, in caso di ricerca telefonica, secondo la giurisprudenza federale, l'assicurato deve, di regola, confermare l'avvenuta ricerca, mediante una successiva conferma per iscritto (cfr. DLA 1988 p. 95). In una sentenza del 20 marzo 2000, pubblicata in DLA 2000 p. 156ss., il TFA ha ritenuto che viola l'obbligo di ridurre il danno l'assicurato che effettua le ricerche di lavoro esclusivamente per telefono.

2.5. Per quanto attiene agli assicurati che controllano la disoccupazione tra una stagione lavorativa e l'altra (ad es. nel settore dell'edilizia o della ristorazione) o durante le vacanze scolastiche, e quindi si annunciano in disoccupazione soltanto alcuni mesi ogni anno, va sottolineato che questo Tribunale ha stabilito che le esigenze relative alla ricerca costante di un impiego duraturo devono essere molto severe, al fine di evitare che venga decretata la loro inidoneità al collocamento dal profilo soggettivo. In particolare questi assicurati devono svolgere tali ricerche durante tutto il periodo in cui lavorano e devono ricercare un'occupazione annuale - o almeno un'occupazione, di breve durata, per la "stagione morta" fuori dalla propria professione e in un'attività realmente esistente sul mercato del lavoro. Essi sono pure tenuti ad accettare un impiego annuale duraturo ufficialmente assegnato (cfr. RDAT II-2001 N. 92; STCA 38.2000.190 del 17 aprile 2001; STCA del 16 marzo 2000 nella causa P.B.; STCA del 21 settembre 1999 nella causa A.T. contro URC di Biasca, STCA del 21 aprile 1999 nelle cause T.B. de S.P. contro UCL e N.Q. contro UCL; DTF 120 V 385; D. Cattaneo, Alcuni compiti ..., pag. 21; 24-25). Il TCA ha pure stabilito che l'amministrazione, per valutare se sono stati compiuti sufficienti sforzi per reperire un impiego e decidere un'eventuale sanzione, deve riferirsi a tutto il periodo in cui viene esercitata un'attività lucrativa e non solo agli ultimi mesi di lavoro (cfr. RDAT II-2001 N. 92; STCA 38.2001.15 del 17 agosto 2001; STCA 38.2000.190 del 17 aprile 2001). In tale contesto è utile segnalare che in una sentenza C 53/06 del 20 marzo 2007 il TF ha accolto il ricorso del Servizio pubblico dell'impiego del Canton Friburgo inoltrato contro un giudizio con il quale il Tribunale cantonale amministrativo aveva annullato una decisione su opposizione di inidoneità al collocamento di un assicurato che non aveva compiuto alcuna ricerca di lavoro durante l'attività stagionale precedente la disoccupazione e aveva rinviato gli atti per, se del caso, infliggergli una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione. La nostra Massima Istanza ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 5. Il ressort des pièces du dossier que l'intimé a travaillé, de manière tout à fait temporaire, au service de l'agence

Creyf's pour le compte de JPF Construction SA, huit mois en 2002, 7 mois et demi en 2003 et six mois en 2004. A chaque occasion, un nouveau contrat de durée déterminée a été conclu, si bien que l'on est en présence d'un pur rapport de travail intérimaire (à l'instar de la situation de l'arrêt ATF 119 V 46 consid. 2a et 2b p. 49 sv.). Il convient donc d'examiner si l'intimé était disposé à accepter un emploi durable qui s'offrirait à lui. L'assuré s'est inscrit au chômage en décembre 2003. Après avoir bénéficié d'indemnités journalières en janvier et février 2004, il a sollicité à nouveau de telles prestations à partir du 24 décembre 2004. Il n'a fourni aucune recherche d'emploi pour les deux périodes précédant ses inscriptions au chômage. On doit dès lors admettre qu'il se limitait essentiellement à exercer des activités temporaires par l'intermédiaire de Creyf's SA, comme le démontre d'ailleurs le fait qu'il a repris une occupation par l'entremise de cette même agence en mars 2005. Quoi qu'il s'en défende, il entre dans la catégorie des assurés dont la disponibilité se limite uniquement aux emplois de durée et de fréquence irrégulière, qui ne veulent ou ne peuvent pas accepter d'emploi fixe et qui ont ainsi en principe à leur charge, du point de vue de l'aptitude au placement, le risque inhérent d'une perte de travail entre deux emplois (ATF 120 V 385 consid. 3b p. 388; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SVBR], Soziale Sicherheit, 2ème édition, ch. 286 p. 2266; Boris Rubin, Assurance-chômage: Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2ème édition, ch. 3.9.8.6. p. 228). (...)." L'Alta Corte, in un'ulteriore sentenza C 22/07 del 21 agosto 2007, ha, poi, dichiarato inidoneo al collocamento per i mesi interstagionali invernali un assicurato che dopo 17 anni presso una ditta con contratto di durata indeterminata è stato licenziato e riassunto dalla stessa azienda con un contratto di durata determinata. Contestualmente il TF ha rilevato che: "(...) der Wille, eine unbefristete Stelle anzutreten, hat nicht wegen fehlender Arbeitslosenentschädigung zu erfolgen, sondern weil die Unterbrüche in der Erwerbstätigkeit vermieden werden wollen. Doch bereits die Arbeitsbemühungen in der hier interessierenden Zeit machen deutlich, dass eine Festanstellung nicht angestrebt wurde. Im Gegenteil suchte der Versicherte ausschliesslich im Baugewerbe, wo er davon ausgehen konnte, dass in den Wintermonaten nicht mit einer Anstellung zu rechnen war (vgl. Urteil C 216/06 vom 8. März 2007). Indem er seine Arbeitsbemühungen nicht auf andere Branchen ausweitete, hat er nicht alle Vorkehrungen getroffen, um im Sinne der Schadenminderungspflicht die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sondern nahm seine kurzen Verdienstauffälle in Kauf. Diese sind aber nicht Jahr für Jahr von der Arbeitslosenversicherung zu tragen.“ 2.6. Secondo l'art. 30 cpv. 3 LADI la durata della sospensione è determinata in base alla gravità della colpa e ammonta, per ogni motivo di sospensione a 60 giorni al massimo o, nel caso di cui al capoverso 1 lettera g, a 25 giorni. La sospensione dal diritto all'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. cfr. art. 45 cpv. 3 OADI in vigore dal 1° aprile 2011; 45 cpv. 2 vOADI). 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 151-155). In virtù dell'art. 45 cpv. 5 OADI, se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. Per determinare il prolungamento sono prese in considerazione le sospensioni degli ultimi due anni. Nella già citata sentenza 8C_589/2009 del 28 giugno 2010 il Tribunale federale ha ricordato che "La gravité de la faute dépend de l'ensemble des circonstances du cas, en particulier des recherches d'emploi qui peuvent être mises au crédit de l'assuré malgré le caractère globalement insuffisant de ses démarches, ou encore d'éventuelles instructions de l'ORP qu'il n'aurait pas suivies en dépit de leur

pertinence". Per quel che attiene alla sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione fondata sull'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI, la prassi amministrativa prevede una sanzione da 4 a 6 giorni per mancate ricerche di lavoro e una sanzione da 3 a 4 giorni per insufficienti ricerche di lavoro nel periodo di disdetta. Per ogni periodo di controllo successivo i parametri del SECO e della Sezione del lavoro prevedono da 5 a 9 giorni di sanzione per mancate ricerche di lavoro e da 3 a 4 giorni di sanzione per insufficienti ricerche di lavoro, in caso di prima sospensione, con proporzionali aumenti per i periodi successivi, visto l'art. 45 cpv. 2 bis OADI (cfr. Prassi LADI/ID D72 punto 1 dell'ottobre 2011; Lista delle sospensioni SdL n. 464 del 23 dicembre 2011). Queste direttive sono conformi alla legge (cfr. D. Cattaneo, "Alcuni compiti ...", p. 43-44) e le sanzioni inflitte dall'amministrazione su queste basi vengono regolarmente confermate dal TCA. Anche il TFA ha approvato il modo di procedere dell'amministrazione (cfr. STFA C 10/05 del 25 aprile 2005; STFA C 210/04 del 10 dicembre 2004; STFA C 275/02 del 2 maggio 2003; STFA C 286/02 del 3 luglio 2003; STFA C 280/01 del 23 gennaio 2003; STFA C 338/01 del 6 agosto 2002).

2.7. Nell'evenienza concreta dalla documentazione agli atti si evince che l'assicurata dal 1° gennaio al 30 aprile 2010, mentre era in disoccupazione, ha lavorato in qualità di commis de salle presso il _____ in virtù di un contratto di lavoro al 50%, denominato contratto di lavoro determinato/ contratto stagionale (cfr. doc. D; 51). Il datore di lavoro ha poi assunto la ricorrente al 100% con un contratto di impiego di durata determinata dal 1° maggio al 31 dicembre 2010 (cfr. doc. E; 50). Il contratto di lavoro a tempo pieno è stato rinnovato il 30 dicembre 2010 con effetto dal 1° gennaio 2011 fino al 31 ottobre 2011 (cfr. doc. F). Il 31 ottobre 2011 l'insorgente e il _____ hanno concluso un ulteriore contratto al 100%, anch'esso definito contratto di lavoro determinato / contratto stagionale, per il periodo 1° novembre 2011 – 31 ottobre 2012 (cfr. doc. G). Il 26 giugno 2012 _____ del _____ ha trasmesso uno scritto all'assicurata, peraltro controfirmato da quest'ultima, del seguente tenore: " Disdetta del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro" Con il presente scritto diamo regolare disdetta del contratto di lavoro con preavviso di un mese per il 31.7.2012. Il salario verrà corrisposto fino al 31.7.2012." (Doc. H) Il 28 giugno 2012 l'insorgente si è iscritta nuovamente in disoccupazione, rivendicando il diritto alle prestazioni LADI dal 1° agosto 2012 (cfr. doc. 45; 56). La consulente del personale, considerando, da un lato, che l'assicurata svolgeva un'attività a carattere stagionale, dall'altro, che la medesima, al momento dell'annuncio per il collocamento, ha comprovato soltanto una ricerca di impiego per il mese di aprile 2012, una ricerca per il mese di giugno 2012 e diciassette ricerche per il mese di luglio 2012, il 3 agosto 2012 le ha inviato una "Richiesta di giustificazione" con cui l'ha invitata a motivare, entro il 13 agosto 2012, il fatto di non avere compiuto validi sforzi al fine di reperire una nuova occupazione durante tutto il lasso di tempo dell'attività stagionale (novembre 2011 – luglio 2012), allegando l'eventuale documentazione a sostegno delle proprie dichiarazioni. La collocatrice ha pure precisato che, oltre la data indicata, l'autorità cantonale avrebbe deciso sulla base degli atti in suo possesso, menzionando espressamente l'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI, il quale prevede proprio la sospensione di un assicurato nel caso in cui non faccia il suo possibile per ottenere un'occupazione adeguata (cfr. doc. 66). La ricorrente, il 10 agosto 2012, ha risposto, segnatamente, che il suo ex datore di lavoro le aveva offerto un posto annuale e che è solo per quel motivo che ha accettato l'impiego. La stessa ha affermato che in caso contrario avrebbe cercato un'altra occupazione, che del resto le era anche stata offerta nel 2010, quando, però, aveva già firmato il contratto con il _____. L'insorgente ha precisato che l'ex datore di lavoro le aveva indicato che l'hotel rimaneva aperto per la prima

volta tutto l'anno nel 2010, così da poter offrire ai dipendenti un lavoro continuativo e che rinnovava il contratto annualmente, visto che i salari sulla base del contratto collettivo venivano adeguati ogni anno. L'assicurata ha, inoltre, evidenziato di aver lavorato in modo consecutivo per 29 mesi senza avere mai dei mesi scoperti e con il rinnovo automatico del contratto. La medesima ha asserito che è per questa ragione che non ha compiuto ricerche di lavoro in modo continuo (cfr. doc. 67). Dal profilo procedurale l'URC ha, in ogni caso, ossequiato il diritto di essere sentito dell'insorgente garantito dall'art. 29 cpv. 2 Cost.fed. e dall'art. 42 LPGA (al riguardo cfr. DTF 136 V 115-116; DTF 136 V 124).

L'amministrazione, con decisione formale del 7 settembre 2012 (cfr. doc. B), confermata con decisione su opposizione del 9 ottobre 2012 (cfr. doc. A), ha sospeso l'assicurata dal diritto alle indennità di disoccupazione per quattordici giorni a causa di mancate e insufficienti ricerche di impiego nei mesi di attività lavorativa stagionale (cfr. consid. 1.1.).

2.8. Questa Corte, chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, rileva, innanzitutto, che il diritto svizzero ammette la possibilità di concludere i cosiddetti contratti a catena ("Kettenverträge"), e meglio rapporti di lavoro a tempo determinato che si susseguono tra loro (cfr. Messaggio del Consiglio federale del 9 maggio 1984 sull'iniziativa popolare «concernente la protezione dei lavoratori dai licenziamenti nel diritto del contratto di lavoro» e sulla revisione delle disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro nel Codice delle obbligazioni, FF 1984 pag. 536). D'altra parte, però, l'art. 2 cpv. 2 CC, che vieta l'abuso di diritto, si oppone alla conclusione di contratti con le citate modalità se non vi è alcun motivo oggettivo e se lo scopo perseguito è quello di eludere le disposizioni sulla protezione della disdetta o di impedire la venuta in essere di pretese giuridiche riconducibili ad una durata minima del rapporto di lavoro (vedi ad es. art. 324a, 335c, 336c, 339b CO; DLA 2001 N. 6 pag. 80; DTF 119 V 48; STF 8C_514/2011 del 27 marzo 2012 consid. 6.1.; DTF 129 III 618; Rehbinder, Commentario bernese, n. 12 all'art. 334). In tale ipotesi i rapporti di lavoro a tempo determinato vengono trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'intenzione di eludere la legge può essere considerata comprovata quando nessun motivo ragionevole giustifica la conclusione ripetuta di contratti limitati nel tempo (cfr. STF 8C_514/2011 del 27 marzo 2012 consid. 6.1.; STFA C 293/00 del 15 gennaio 2001 consid. 2a; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6a ed. Zurigo 2006, n. 7 ad art. 334). In ogni caso, di principio, non sussiste un abuso di diritto nella successione di due contratti di lavoro di durata determinata (cfr. DLA 2001 N. 6 pag. 80 consid. 2c).

2.9. La presente fattispecie, come visto (cfr. consid. 2.7.), è contraddistinta da rapporti di lavoro susseguentisi per due anni e sette mesi senza interruzione alcuna sulla base di quattro contratti successivi conclusi tra l'assicurata e il _____ (dal 1° gennaio al 30 aprile 2010, doc. D; dal 1° maggio al 31 dicembre 2010, doc. E; dal 1° gennaio al 31 ottobre 2011, doc. F; dal 1° novembre 2011 al 31 ottobre 2012, doc. G). Il 30 novembre 2012 _____ del _____, interpellato dall'URC su questo punto, ha in particolare dichiarato: " Il nostro albergo rinnova i contratti annualmente al fine di poterli adeguare alle nuove condizioni del CCNL (contratto collettivo di lavoro). Sottolineo anche che il _____ è considerato dall'Ufficio di controllo del CCNL un albergo di natura stagionale benché aperto annualmente. Inoltre sottolineo che solo dal 2010 il nostro albergo è aperto annualmente; i contratti sono stati rinnovati in base alla disponibilità dei collaboratori e in base all'occupazione dell'albergo. I contratti possono così essere considerati di natura stagionale. (...)” (Doc. 74) Dall'attestazione dall'ex datore di lavoro si evince che l'unica ragione per la quale il _____ conclude contratti di lavoro di durata determinata che rinnova annualmente è quella di avere la possibilità di adeguare regolarmente le relative condizioni

alle modifiche del contratto collettivo di lavoro. A tale riguardo va osservato che al fine di adattare un contratto individuale di lavoro ai cambiamenti apportati dal contratto collettivo, ad esempio in relazione alle condizioni salariali, non è necessario concludere un nuovo contratto di impiego, bensì è sufficiente modificare lo specifico punto in questione (cfr. art. 12, 320 CO; art. 4 e relativo commento del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione del 1° gennaio 2010 reperibile nel sito www.l-gav.ch ; STF 4C.62/2003 del 21 maggio 2003). Del resto il Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione nel commento all'art. 4 prevede che le parti sociali del CCNL raccomandano di adottare, quale tipo di contratto, un impiego fisso a salario mensile oppure un contratto a salario orario, sia di durata indeterminata che di durata determinata (cfr. www.l-gav.ch). Il CCNL non privilegia, quindi, un tipo di durata specifica del contratto individuale di lavoro. Ne discende che in concreto non risultano motivi obiettivi atti a giustificare la conclusione di contratti a catena. Va, tuttavia, tenuto conto, in primo luogo, della giurisprudenza federale che prevede che non sussiste un abuso di diritto nella successione di due contratti di lavoro di durata determinata di medesima natura (cfr. consid. 2.8.). In secondo luogo, del fatto che comunque nel caso di specie il primo contratto stipulato con il _____ valido dal gennaio all'aprile 2010 (cfr. doc. D) è stato concluso per un'attività a tempo parziale, mentre il secondo contratto, si riferiva a un'occupazione dal maggio 2010 a tempo pieno (cfr. doc. E). Tali due contratti non risultano, perciò, di identica natura. Il principio che non costituisce un abuso di diritto la successione di due contratti di lavoro di durata determinata di medesima natura, in casu, si applica, pertanto, al secondo (da maggio a dicembre 2010, doc. E) e al terzo contratto di lavoro (da gennaio a ottobre 2011, doc. F). Di conseguenza deve essere trasformato in rapporto di impiego a tempo indeterminato il quarto contratto di durata determinata concluso dall'assicurata con il _____ nell'ottobre 2011 con durata dal 1° novembre 2011 al 31 ottobre 2012 (cfr. doc. G). 2.10. Ai sensi dell'art. 335c cpv. 1 CO, relativo ai termini di disdetta dopo il tempo di prova: " Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi." L'art. 335c cpv. 2 CO prevede, poi, che: " Questi termini possono essere modificati per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio." Il disposto di cui all'art. 335c cpv. 1 CO non risulta, in effetti, rientrare nella lista di norme concernenti il contratto di lavoro assolutamente imperative (disposizioni inderogabili tanto a svantaggio del datore di lavoro quanto del lavoratore) o relativamente imperative (disposizioni inderogabili a svantaggio del lavoratore) di cui agli art. 361 e 362 CO. Il contratto collettivo nazionale di lavoro nel settore della ristorazione enuncia all'art. 6 che il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, dal primo al quinto anno di lavoro con preavviso di un mese, dal sesto anno di lavoro con preavviso di due mesi (cfr. www.l-gav.ch ; www.ocst.ch). In casu, siccome il contratto di lavoro ritenuto di durata indeterminata ha avuto inizio il 1° novembre 2011 (cfr. consid. 2.9.), ossia che al momento del licenziamento lo stesso durava da meno di un anno, il termine di disdetta, sia in virtù dell'art. 335c CO che dell'art. 6 CCNL, era di un mese. L'ex datore di lavoro ha, peraltro, intimato la disdetta del rapporto di impiego all'assicurata il 26 giugno 2012 per la fine del mese di luglio 2012 (cfr. doc. H). 2.11. In simili condizioni, l'amministrazione a torto ha considerato l'assicurata quale lavoratrice stagionale e ha verificato le ricerche di impiego svolte dalla stessa durante l'intero periodo lavorativo. L'URC, allorché l'insorgente si è

iscritta di disoccupazione dal 1° agosto 2012, avrebbe, invece, dovuto esaminare soltanto gli sforzi finalizzati al reperimento di un'occupazione intrapresi dalla medesima nel mese di disdetta del luglio 2012. Dalle carte processuali emerge che l'assicurata, nel mese di luglio 2012, ha compiuto diciassette ricerche di lavoro per iscritto, candidandosi presso alberghi del _____, del _____, di _____ e _____ (cfr. doc. 57; 58), che l'amministrazione ha ritenuto sufficienti (cfr. doc. B). Il TCA non ha motivo alcuno per dubitare che tali sforzi siano validi, oltre che dal profilo quantitativo (cfr. consid. 2.4.), anche dal profilo qualitativo. La ricorrente non ha, quindi, violato l'obbligo di ridurre il danno imposto dalla legge (cfr. consid. 2.3.) e non deve essere sospesa dal diritto alle indennità di disoccupazione giusta l'art. 30 cpv. 1 lett. c LADI. La decisione su opposizione impugnata deve, di conseguenza, essere annullata.

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