

TI_GERICHTE 38.2015.66 vom 15. Juni 2016

TI Tribunale d'appello, 2016-06-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2015.66

FR: TI_GERICHTE 38.2015.66 du 15 juin 2016

IT: TI_GERICHTE 38.2015.66 del 15 giugno 2016

Regeste

Azione di risarcimento danni respinta. Accertata assenza di atto illecito in relazione tanto alla pretesa omissione di verificare l'affidabilità del datore di lavoro segnalato dall'Ufficio regionale di collocamento, quanto alla pretesa violazione dell'obbligo d'informare

Erwägungen

E. 14

consid. 10.2 e riferimenti ivi citati). 2.5. Nella concreta evenienza, dalle tavole processuali emerge che, in data 24 settembre 2014, l'URC ha assegnato a RI 1 due posti di lavoro. Il primo alle dipendenze del «Ristorante _____» di _____ (rapporto di lavoro di durata determinata con un pensum del 100% - cfr. doc. 10), l'altro presso il «Ristorante _____» di _____ (rapporto di lavoro di durata indeterminata con un pensum del 60-80% - cfr. doc. 12). Il 29 settembre 2014, l'assicurato ha incontrato il gestore del «Ristorante _____», _____, il quale lo ha assunto a partire dal 17 novembre 2014 per una durata di tre mesi (fino a circa metà febbraio 2015 – cfr. doc. 1/2). Sempre il 29 settembre 2014 l'insorgente ha avuto un colloquio con il gestore del «Ristorante _____», _____, il quale lo ha pure assunto, a far tempo dal 1° ottobre 2014 (cfr. doc. 1/3). In occasione del colloquio di consulenza del 4 novembre 2014, il ricorrente ha dichiarato di aver iniziato la propria attività alle dipendenze del «Ristorante _____» e di trovarsi bene, con buone possibilità d'assunzione al 100% da gennaio 2015. Egli ha quindi riconosciuto di dover disdire il contratto di lavoro stipulato nel frattempo (il 3 ottobre 2014) con il «Ristorante _____» (doc. 17/5). In occasione del successivo colloquio (del 17 novembre 2014), RI 1 ha informato la sua consulente del personale che il datore di lavoro gli aveva verbalmente comunicato la disdetta del contratto (cfr. doc. 17/5). Dalla richiesta d'indennizzo danni del 13 maggio 2015 si apprende inoltre che il gestore del «Ristorante _____» si sarebbe nel frattempo reso irreperibile, di modo che il ricorrente si sarebbe ritrovato senza salario (fatta eccezione per l'importo di fr. 1'300 pagatogli brevi manu) e senza il suo materiale professionale, divenuto ormai irrecuperabile. Risulta inoltre che da un semplice controllo via internet sarebbe emerso che _____ “... ha degli importanti antecedenti penali in Italia dove è stato condannato per traffico di droga e probabilmente per associazione mafiosa.” (doc. 1/1). Questa Corte ha accertato che in internet è effettivamente presente un filmato riguardante un'operazione di polizia che si è svolta in _____ nel 2005 ed i relativi strascichi giudiziari, in cui viene fatto il nome di _____. In corso di causa, il TCA ha poi interpellato il Servizio cantonale autorizzazioni, commercio e giochi, al quale è stato chiesto di rispondere alle domande seguenti: " (...). 1. Dai vostri atti risulta che, durante il periodo giugno 2014 - aprile 2015, presso il Ristorante _____ di _____ veniva esercitata la ristorazione, oppure no? 2. Se sì, dai vostri atti risulta che quell'attività era stata autorizzata, oppure no? 3.

Nell'affermativa, a chi era stata concessa l'autorizzazione? 4. Chi figurava quale gerente dell'esercizio pubblico nel periodo che qui interessa? 5. Sempre con riferimento all'esercizio pubblico in questione, nei vostri atti figura il nome di _____? Se sì, a quale titolo? (...)." (doc. VII) Questo il tenore della risposta che il Servizio appena citato ha fornito in data 17 marzo 2016: " (...). 1) - A partire da giugno 2014 fino a fine agosto 2014 l'esercizio pubblico in oggetto era chiuso; - Dal 1 settembre 2014 al 17 marzo 2015 il gestore era il signor _____; - Dal 18 marzo 2015 al 6 maggio 2015 l'esercizio pubblico in oggetto era chiuso; - Dal 7 maggio 2015 fino ad ottobre 2015 il gestore era il signor _____. 2) e 3) Le attività erano regolarmente autorizzate. In allegato trovate le autorizzazioni corrispondenti. 4) - Dal 1 settembre 2014 fino al 28 febbraio 2015 il gerente era il signor _____; - Dal 7 maggio 2015 al 31 luglio 2015 il gerente era il signor _____. 5) Come indicato nel punto 1), il signor _____ era il datore di lavoro (gestore) dell'esercizio pubblico in oggetto." (doc. VIII) Dalla decisione d'autorizzazione alla gerenza rilasciata l'11 settembre 2014 dall'allora Ufficio del commercio e dei passaporti si evince in effetti che il gerente del «Ristorante _____» era _____ e che il datore di lavoro era _____ (cfr. doc. VIII 2). In questo contesto, è utile precisare che il regolamento di applicazione della legge sugli esercizi pubblici del 21 dicembre 1994 prevedeva la figura del gestore, definito come l'imprenditore (persona fisica, morale o unione di persone) responsabile della conduzione dell'esercizio (art. 75 cpv. 1 vRLEsPub). Il gerente veniva invece definito come la persona fisica responsabile verso l'UP ed il gestore del rispetto della legge e del regolamento (art. 80 vRLEsPub) (su questi aspetti, si veda la sentenza del Tribunale cantonale amministrativo 52.2007.109 e 52.2007.157 del 13 giugno 2007 consid. 2.2). Attualmente, il regolamento della legge sugli esercizi alberghieri e sulla ristorazione (RLear), che è entrato in vigore il 1° aprile 2011 e ha abrogato il regolamento di applicazione della legge sugli esercizi pubblici del 21 dicembre 1994, non prevede più il termine "gestore", sostituito da "datore di lavoro" (cfr. art. 103 cpv. 3 RLear, riguardante la responsabilità solidale con il gerente per il pagamento delle tasse). 2.6. Il ricorrente sostiene che, con il proprio agire, l'assicuratore gli avrebbe cagionato un danno patrimoniale, di cui ora chiede il risarcimento nella forma di un indennizzo per il mancato guadagno, per il materiale professionale non recuperato e per le spese legali sopportate. A proposito dell'illiceità, l'assicurato rimprovera all'assicuratore di non aver eseguito alcun controllo sulla persona del potenziale datore di lavoro (a suo avviso, una semplice verifica via internet, gli avrebbe consentito di scoprire che _____ "... ha degli importanti antecedenti penali in Italia dove è stato condannato per traffico di droga e probabilmente per associazione mafiosa."), rispettivamente di non averlo reso attento che "... l'assegnazione avviene senza che sia eseguito un controllo in merito all'affidabilità delle parti coinvolte e senza responsabilità alcuna dell'Ufficio di collocamento.". Sempre secondo il ricorrente, con il proprio agire, l'assicuratore avrebbe quindi violato "... il principio della buona fede o meglio detto il principio della fiducia: Dubey-Zufferey, Droit administratif général, p. 260, No 736, ed. Helbing & Lichtenhahn: «l'autorité – et réciproquement l'administré – doit interpréter un comportement ou une déclaration dans le sens que l'autre partie pouvait raisonnablement leur donner, compte tenu de l'ensemble des circonstances dont elle avait ou devait avoir connaissance» (doc. I, p. 2 s.). Siccome nel caso di specie viene esclusivamente fatto valere un danno puramente patrimoniale, l'illiceità presuppone che l'autore abbia violato una norma di comportamento ("Verhaltensunrecht" – cfr. DTF 133 V 14 consid. 8.1). Ciò può consistere anche in un'omissione, a condizione che sussistesse una norma giuridica sanzionante l'omissione

oppure comportante l'obbligo di prendere la misura omessa in favore della persona lesa (cfr. Ghislaine Frésard-Fellay, *Une responsabilité objective nouvelle: la responsabilité de l'assureur social* [art. 78 LPGA], in *HAVE* 2007, p. 182). Nel caso concreto, i fatti rimproverati all'assicuratore consistono in un'omissione. Di conseguenza, è soltanto se esso era tenuto a prendere la misura omessa o se vi è una norma che sanziona l'omissione e se questo obbligo ha lo scopo di proteggere gli interessi della persona disoccupata, che la sua responsabilità potrebbe essere ammessa, aspetti che il TCA è chiamato a esaminare qui di seguito.

2.7. Secondo l'art. 8 cpv. 1 LADI, l'assicurato ha diritto all'indennità di disoccupazione, segnatamente, se è idoneo al collocamento (lett. f). L'art. 15 cpv. 1 LADI prevede che il disoccupato è idoneo al collocamento se è disposto, capace e autorizzato ad accettare un'occupazione adeguata e a partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Giusta l'art. 16 cpv. 1 LADI, al fine di ridurre il pregiudizio, l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione. Dalla disposizione legale appena citata si deduce che qualsiasi lavoro è di principio adeguato e che deve essere accettato immediatamente, a prescindere dal fatto che il lavoro sia stato assegnato oppure no (cfr. B. Rubin, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, ed. Schulthess Editions romandes, 2014, n. 10 ad art. 16). Le eccezioni a questo principio sono enumerate esaustivamente al capoverso 2. Non vi sono dunque altre eccezioni, oltre a quelle ivi menzionate (cfr. Rubin, *op. cit.*, n. 4 ad art. 16). L'art. 16 cpv. 2 LADI sancisce 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." Secondo l'art. 85b cpv. 1 seconda frase LADI in relazione con l'art. 85 cpv. 1 lett. c LADI, spetta generalmente ai consulenti del personale degli URC stabilire in ogni fattispecie concreta se il posto di lavoro che intendono assegnare è adeguato ai sensi dell'art. 16 LADI (cfr. Rubin, *op. cit.*, n. 4 ad art. 16). La disponibilità ad accettare un'occupazione adeguata è un presupposto fondamentale per il diritto all'indennità di disoccupazione (cfr. art. 15 cpv. 1 LADI). La definizione di lavoro adeguato serve inoltre quale riferimento per stabilire, in particolare, i posti di lavoro che il disoccupato deve immediatamente accettare, pena la comminazione di una sanzione (art. 30 cpv. 1 lett. d LADI; cfr. Rubin, *op. cit.*, n. 6 ad art. 16). Alla luce di quanto precede, gli URC hanno effettivamente l'obbligo di valutare l'adeguatezza del posto di lavoro che sta

per essere assegnato alla persona disoccupata. Tale obbligo ha evidentemente lo scopo di proteggere gli interessi di quest'ultima (su questo aspetto, cfr. D. Cattaneo, "Alcuni compiti degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza", Appunti sociali, fascicolo n. 3., ed. OCST, 2000, p. 55). Ad esempio, in una sentenza 38.2012.24 del 15 ottobre 2012, pubblicata in RtiD I-2013 n. 67 p. 313-322 e citata nella STCA 38.2015.43 del 2 dicembre 2015 consid. 2.6., il TCA ha deciso che l'indennità giornaliera di disoccupazione di un'assicurata era stata sospesa a torto per il motivo che ella aveva rifiutato un posto di lavoro in un call-center. Il salario offerto, nel periodo di prova, era in effetti inferiore al minimo fissato da un contratto tipo di lavoro. Secondo questo Tribunale, l'obbligo di verificare l'adeguatezza è limitato agli aspetti toccati dall'art.

E. 16

cpv. 2 lett. a-i LADI, tenuto conto delle informazioni concernenti la situazione personale del disoccupato e le condizioni del lavoro che si intende assegnare, che risultano dall'incarto (ad esempio, quelle contenute nel questionario "Segnalazione di un posto vacante", compilato dal potenziale datore di lavoro), che sono notorie oppure che si presentano nella forma d'indizi concreti. In assenza (perlomeno) d'indizi concreti evocanti la possibilità che una o l'altra delle eccezioni previste dalla disposizione legale appena citata sia adempiuta, non appare ragionevolmente esigibile che l'amministrazione debba compiere verifiche più approfondite, pena la paralisi del suo funzionamento. Ora, la questione che si pone è quella di sapere se, nella concreta evenienza, l'amministrazione ha violato tale obbligo oppure no. Questo Tribunale ritiene che ciò non sia il caso. In effetti, dalla documentazione in possesso dell'URC al momento in cui è avvenuta l'assegnazione del posto di lavoro, non emergeva nulla a proposito dei trascorsi penali del potenziale datore di lavoro, nemmeno nella forma d'indizi. D'altro canto, non può certo essere considerata notoria la circostanza che _____ sarebbe stato arrestato (e, successivamente, condannato) nell'ambito di un'operazione antidroga, vuoi per il lungo tempo trascorso dall'avvenimento (era il giugno del 2005, secondo quanto risulta dal doc. 1/4), vuoi per il luogo in cui ciò è accaduto (la _____, quindi lontano dal Cantone del Ticino). Occorre inoltre considerare che, secondo quanto risulta dalla banca dati "movpop", _____ aveva la propria residenza in Svizzera, beneficiando di un permesso di dimora con accordo UE/AELS (permesso "B"). Ora, secondo questa Corte, è piuttosto al momento di decidere se rilasciare o meno il permesso che la Polizia degli stranieri deve verificare se il postulante ha a suo carico dei procedimenti penali pendenti oppure delle condanne penali, e non certo dall'URC, chiamato ad applicare la LADI, nell'ambito di un'assegnazione di un posto di lavoro. Proprio in questo senso, va segnalato che, a partire dall'aprile 2015, il Dipartimento delle istituzioni ha introdotto come misura straordinaria per tutelare l'ordine pubblico e la sicurezza sul nostro territorio l'obbligo di presentazione dell'estratto del casellario giudiziale e dei carichi pendenti per il rilascio e il rinnovo dei permessi "B" e "G", in luogo del sistema di autocertificazione (che era stato introdotto a partire dal maggio 2009). Dal rapporto "Estratto casellario giudiziale" del 26 aprile 2016 del Dipartimento delle istituzioni si apprende che, a un anno dall'introduzione del provvedimento in questione, su un totale di 17'468 domande esaminate dalla Sezione della popolazione, "192 domande contenevano elementi rilevanti di natura penale e sono quindi state maggiormente approfondite. Di queste, 33 richieste sono sfociate in decisioni negative." (rapporto citato, p. 6 s.). In esito a tutto quanto precede, occorre quindi concludere che, nella presente fattispecie, l'assicuratore non ha violato l'obbligo legale di valutare l'adeguatezza del posto di lavoro assegnato a RI 1. Pertanto, almeno da questo punto di vista, esso non ha

commesso alcun atto illecito. 2.8. Con la propria impugnativa, l'assicurato fa inoltre valere che l'assicuratore avrebbe violato il principio della tutela dell'affidamento, nella misura in cui esso non lo avrebbe informato che l'assegnazione avveniva senza garanzia circa l'affidabilità del potenziale datore di lavoro (cfr. doc. I). Sulla scorta di quanto precede, occorre dunque ancora esaminare se il ricorrente può prevalersi di una violazione del dovere d'informazione ai sensi dell'art. 27 LPGA. Quest'ultima disposizione è strettamente legata al principio costituzionale secondo cui gli organi dello Stato e i privati agiscono secondo il principio della buona fede (art. 5 cpv. 3 Cost.). Allorquando le circostanze concrete del caso di specie avrebbero imposto un'informazione da parte dell'assicuratore, il difetto d'informazione è assimilato a un'errata dichiarazione, la quale può, a certe condizioni, obbligare l'autorità ad accordare a un amministrato un vantaggio che non avrebbe potuto pretendere, in virtù del principio della tutela della buona fede risultante dall'art. 9 Cost. (DTF 131 V 472 consid. 5). Conformemente alla giurisprudenza, occorre che l'autorità è intervenuta in una situazione concreta nei confronti di persone determinate (a), che essa ha agito o comunque è supposta aver agito entro i limiti della propria competenza (b), che l'amministrato non ha potuto rendersi conto immediatamente dell'inesattezza dell'informazione ricevuta (c), che facendo affidamento sull'informazione ricevuta egli ha preso delle disposizioni non reversibili senza pregiudizio (d) e che da quando l'informazione è stata resa non è intervenuta una modifica del quadro giuridico (e). Questi principi si applicano per analogia all'assenza d'informazione, la condizione (c) dovendo tuttavia essere formulata nel modo seguente: che l'amministrato non ha avuto conoscenza del contenuto dell'informazione omessa o che questo contenuto era talmente evidente che non doveva attendersi un'altra informazione (cfr. DTF 131 V 472 consid. 5). Chiamato ora a pronunciarsi, questo Tribunale non può seguire il ricorrente allorquando pretende che l'assicuratore avrebbe dovuto avvertirlo che l'assegnazione del lavoro presso il «Ristorante _____» di _____ sarebbe avvenuta senza preventiva verifica dell'affidabilità del datore di lavoro (gestore), poiché è di fatto vero il contrario. In effetti, in base agli elementi a sua disposizione, l'assicuratore ha considerato adeguato ai sensi dell'art. 16 LADI il posto di lavoro presso l'esercizio pubblico in questione e, perciò, lo ha assegnato a RI 1. Nello specifico, in assenza del benché minimo indizio concreto (cfr. il consid. 2.7.), esso poteva senz'altro ritenere che lo fosse anche dal profilo dell'affidabilità del potenziale datore di lavoro. Così come è stato pertinentemente rilevato in sede di decisione impugnata (cfr. doc. 24/1), qualora fosse stato a conoscenza di maggiori informazioni, l'assicurato avrebbe potuto contestare il carattere adeguato del posto di lavoro assegnato e, quindi, rifiutarlo. In realtà, dagli atti di causa emerge invece che, immediatamente dopo aver incontrato il datore di lavoro, il ricorrente ha stipulato il relativo contratto (cfr. doc. 16) e che, ancora in occasione del colloquio di consulenza del 4 novembre 2014, egli ha affermato che il tutto stava "... andando bene e da gennaio vi sono buone possibilità d'assunzione al 100% a tempo indeterminato." (cfr. doc. 17/5). Non sono pertanto dati i presupposti per concludere che le circostanze concrete del caso di specie avrebbero imposto all'assicuratore di informare l'assicurato, di modo che non si può parlare di un'omessa informazione (e, quindi, nemmeno di una violazione del principio della buona fede). Facendo difetto un atto illecito in relazione tanto alla pretesa omissione di effettuare delle verifiche circa la persona del gestore del «Ristorante _____», quanto alla pretesa violazione dell'obbligo d'informazione, non può essere ammessa una responsabilità fondata sull'art. 78 LPGA. Il ricorso di RI 1 deve dunque essere respinto.

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