

TI_GERICHTE 38.2017.39 vom 6. Dezember 2016

TI Tribunale d'appello, 2016-12-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2017.39_d20161206

FR: TI_GERICHTE 38.2017.39 du 6 décembre 2016

IT: TI_GERICHTE 38.2017.39 del 6 dicembre 2016

Regeste

Rifiuto occupazione al 100%, di durata indeterminata, a causa di richiesta salariale eccessiva. Atti rinviati all'amministrazione per verificare se l'occupazione era adeguata. Se adeguata, sospensione di 35 giorni da confermare

Erwägungen

E. 2

bis OADI, se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità entro il termine quadro per la riscossione della prestazione, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. L'art. 45 cpv. 3 OADI stabilisce che la colpa grave è data se l'assicurato ha abbandonato senza valido motivo un impiego idoneo senza garanzia di uno nuovo o ha rifiutato un lavoro idoneo. 2.6. Nella presente fattispecie, risulta dagli atti dell'incarto che l'URC di _____ il 4 novembre 2016 ha assegnato ad RI 1, in disoccupazione dal 1° giugno 2016, con un guadagno assicurato di fr.4929 (cfr. doc.15) un'occupazione presso la _____, invitandolo a contattare il potenziale datore di lavoro entro 24 ore (cfr. Doc. 4). In un colloquio di consulenza, avvenuto il 9 novembre 2016 (cfr. doc. 5), il ricorrente si è impegnato a trasmettere la candidatura. L'11 novembre 2016 l'assicurato è stato interpellato dalla sua consulente del personale. Ella era stata contattata dal potenziale datore di lavoro il quale aveva segnalato di non avere ancora ricevuto nulla (cfr. doc. 6). L'11 novembre 2016 RI 1, ha affermato di avere inoltrato la candidatura il giorno stesso. (cfr. doc. 6), che in effetti è stata inviata "come suggeritomi da parte della mia consulente URC" (cfr. doc. 10 retro). La persona di contratto (_____) il 14 novembre 2016 ha convocato l'assicurato per il 21 novembre 2016 alle 10.30 e gli ha chiesto, se possibile, di inviargli tutti i certificati di studio e lavorativi (cfr. doc. 10). Lo stesso giorno l'assicurato ha inviato a _____ un messaggio di posta elettronica del seguente tenore: " La ringrazio per la sua tempestiva risposta e per il colloquio conoscitivo propostomi. A tal proposito mi permetto, avendo scarse informazioni a riguardo, di chiederle qualche dettaglio preliminare in più; così da poter definire almeno a grandi linee la posizione per la quale mi propongo. Si tratta di un impiego a tempo indeterminato ed un grado d'occupazione al 100%? Quale sarebbe il ruolo che andrei potenzialmente ad assumere, o più in generale in quale ambito? Ravvivandomi del fatto che il mio excursus professionale abbia destato interesse, crede che la proposta salariale possa essere in linea con quella dei miei passati impieghi? La ringrazio anticipatamente per le sue risposte e per ciò che concerne l'inoltro come richiestomi dei certificati di studio/lavoro conseguiti, purtroppo il file supera la dimensione consentita e sarà dunque eventualmente mia premura portarne una copia con me." (Doc. 7/1) Il 14 novembre _____ ha così risposto: " Il posto di lavoro offerto dal nostro cliente è inizialmente dell'80%, ma con l'intenzione di portare il grado d'occupazione al 100%. Si tratta di organizzare insieme al titolare camp calcistici per

bambini (da 6 a 16 anni) della durata di una settimana l'uno. La figura dovrà intensificarsi in linea di principio con i genitori e gestire le iscrizioni, emettere fatture, verificare i pagamenti, dare informazioni al telefono (italiano, tedesco e francese) mostrando una certa capacità di marketing. Inoltre dovrà supportare il titolare nell'organizzazione dell'evento stesso. Ci potrà essere l'occasione di muoversi all'interno della Svizzera. Se vuole darmi lei un'idea della retribuzione desiderata, posso poi discutere con il nostro cliente in merito.” (Doc. 7/1) L'assicurato ha subito replicato il giorno stesso: " La ringrazio della delucidazione in quanto tali informazioni così complete non erano in mio possesso; il lavoro da svolgere e le mansioni richieste sono al contempo stimolanti e nelle mie piene capacità. Avendo sempre svolto un ruolo a contatto con la clientela d essendo stata spesso quest'ultima se pur eterogenea di un determinato potenziale, non ho mai avuto difficoltà nel relazionarmi e nel sapermi porre nell'adeguata maniera o contestualizzare il mio operato. Per ciò che riguarda il grado d'occupazione non le nego che la priorità e ciò che auspico sia un 100%. In merito alla retribuzione, conscio di non potermi avvalere esclusivamente sulle mie esperienze passate per quantificare ma dovendo tener in considerazione sia la mia situazione sia il fatto che potrebbe essere confacente "entrare" ad un livello per poi per meritocrazia salire, visto che mi chiede una cifra la quantificherei in uno stipendio annuale di 70'000.- chf. Rinnovandole il mio ringraziamento, le porgo distinti saluti.” (Doc. 7/1) Il 16 novembre 2016 _____ ha comunicato quanto segue all'assicurato: " Mi dispiace comunicarle che le sue richieste non sono in linea con l'offerta del nostro cliente, motivo per il quale ci vediamo costretti ad annullare il colloquio del 21/11. La ringraziamo per l'interesse dimostrato nella posizione e le facciamo i nostri migliori auguri per il suo futuro professionale.” (Doc. 10) Il 16 novembre 2016 il potenziale datore di lavoro ha precisato all'URC di _____ che l'assicurato ha preso contatto l'11 novembre 2016, ma che non è stato assunto in quanto “al candidato è stato proposto un colloquio, ma durante il successivo scambio di email il sig. RI 1 ha voluto maggiori informazioni sul salario e la sua richiesta è fuori budget.” (doc. 7). Il 17 novembre 2016 il ricorrente ha affermato di non essere stato assunto in quanto “a seguito della richiesta da parte del datore di lavoro di fornirgli una cifra indicativa salariale, quest'ultimo l'ha ritenuta non in linea senza neppure scendere a trattativa” (doc. 9). Alla luce di tutto quanto appena esposto, il TCA deve concludere che l'assicurato ha perso la possibilità di reperire un nuovo impiego a causa di pretese salariali ritenute eccessive da parte del potenziale datore di lavoro. In tale ipotesi, secondo la giurisprudenza federale, riprodotta ai consid. 2.2 e 2.4, anche in assenza di un rifiuto esplicito dell'occupazione il comportamento dell'assicurato deve essere sanzionato sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI. In particolare nel caso concreto va sottolineato che, dopo avere ricevuto la comunicazione secondo cui la sua richiesta salariale non era in linea con l'offerta del cliente avrebbe dovuto immediatamente contattare la persona di contatto manifestando la sua piena disponibilità ad accettare un salario inferiore, tenuto peraltro conto del guadagno assicurato di fr. 4'929.- e della funzione che avrebbe dovuto occupare di assistente amministrativo (cfr. STF8C_337/2008 del 1° luglio 2008 consid. 3.3.2: “Konkret hätte er sich - mit oder ohne Rücksprache mit der RAV-Beraterin - sehr kurze Zeit nach dem Anruf der Firma nochmals mit dieser in Verbindung setzen müssen”). Una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione entra tuttavia in considerazione soltanto se l'occupazione in questione era adeguata (cfr. consid. 2.1. e 2.3.). L'art. 16 cpv. 2 lett. a LADI, prevede che è non adeguata ed esula dall'obbligo di accettazione un'occupazione che “non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro”. Questo Tribunale ha, ad esempio,

ritenuto non conforme ad un contratto normale di lavoro un'occupazione presso un call-center in una sentenza 38.2012.24 del 15 ottobre 2012 pubblicata in RtiD I-2013 N. 67 pag. 313-322 (cfr. D. Cattaneo, "Assurance-chômage et droit du travail: quelques cas tessinois" in Remy Wyler/Anne Meier/Sylvain Marchand (ed.), Regards croisé sur le droit du travail: Liber Amicorum pour Gabriel Aubert, Ginevra/Zurigo 2015, Schulthess Editions Romandes, pag. 73 seg. (83-88)). Nel caso concreto manca totalmente nell'incarto ogni riferimento al salario che il potenziale datore di lavoro avrebbe accordato al ricorrente. In particolare nessuna indicazione al riguardo figura nella lettera di assegnazione (cfr. doc.

E. 4

retro). Di conseguenza il TCA è impossibilitato a stabilire se l'occupazione proposta era adeguata oppure no dal profilo salariale. La proposta del datore di lavoro era invece ben chiara ad esempio nelle STF 8C_275/2012 del 13 luglio 2012; STF 8C_337/2008 del 1° luglio 2008 e STF C 218/06 del 22 febbraio 2007 oppure nella recente STCA 38.2017.14 del 22 maggio 2017.

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