

# **TI\_GERICHTE 38.2018.27 vom 20. Oktober 2017**

TI Tribunale d'appello, 2017-10-20, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2018.27\\_d20171020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2018.27_d20171020)

FR: TI\_GERICHTE 38.2018.27 du 20 octobre 2017

IT: TI\_GERICHTE 38.2018.27 del 20 ottobre 2017

## **Regeste**

Sospeso per avere perso con il proprio comportam. (indicato a ditta di aver trovato occ. al 50% e di frequentare scuola serale) possib. di reperire nuovo impiego. Ass. messosi nella condiz. di neppure essere chiamato al colloquio. Avrebbe dovuto presentarsi da DL e, se assunto, lasciare occ. al 50%

## **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. In una sentenza 8C\_650/2017 del 25 giugno 2018 il Tribunale federale ha confermato una sanzione di 31 giorni inflitta ad un assicurato per avere rifiutato un'occupazione dopo avere svolto tre mezze giornate di prova in un ristorante, argomentando: " (...)

### **E. 6**

En l'occurrence, le moyen du recourant repose sur le fait qu'il aurait été contraint de rester à disposition de son employeur pendant le repas des employés à la fin de son service. Il s'agit là d'un fait qui n'a pas été constaté dans l'arrêt attaqué. L'argumentation, qui s'écarte de l'état de fait cantonal, sans en établir l'arbitraire, n'est pas recevable (art. 97 al. 1 et 106 al. 2 LTF). Au demeurant, le recourant n'expose pas en quoi les horaires dont il se prévaut seraient contraires à la CCNT, étant rappelé que les premiers juges ont reconnu, en tout cas pour deux demi-journées, qu'il aurait dû avoir droit à une pause au milieu de son temps de travail et non à la fin de son service.

### **E. 6.3**

6.1.1. Le recourant reproche ensuite à la cour cantonale d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le poste restait convenable malgré les violations des art. 15 LTr et 18 OLT 1. 6.1.2. De l'avis des premiers juges, il n'était pas possible d'exclure qu'à compter de la prise d'emploi, les pauses auraient été dûment accordées par l'employeur. Dans tous les cas, le recourant était tenu d'entreprendre tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour sortir du chômage, de sorte qu'il aurait dû accepter de commencer l'emploi, quitte - le cas échéant - à faire valoir son droit à une pause conforme aux dispositions légales. En outre, le recourant aurait dû exposer ses inquiétudes à son conseiller avant de refuser l'emploi. Ces considérations sont pertinentes et l'on peut s'y rallier. Il s'agissait en effet uniquement de demi-journées d'essai dans le contexte de l'examen d'une candidature au poste. Qui plus est, le droit aux pauses litigieuses est né

uniquement en raison du dépassement de l'horaire annoncé (de 4-5 heures par demi-jour), pour des circonstances que l'on ne saurait d'emblée qualifier de prévisibles. On ne peut donc pas en déduire une volonté de l'employeur de ne pas se conformer aux dispositions légales en matière de pause.

## **E. 7**

Non eravamo interessati ad un'assunzione a tempo parziale.” (Doc. 18) 2.7. Chiamato ora a pronunciarsi, alla luce dei fatti esposti al precedente considerando (cfr. consid. 2.6), il TCA deve concludere che l'assicurato, con il suo comportamento, ha perso la possibilità di reperire un nuovo impiego (cfr. sul tema STF 8C\_487/2007 del 20 novembre 2007; STF 8C\_275/2012 del 13 luglio 2012). RI 1, indicando al potenziale datore di lavoro il 16 agosto 2017 che disponeva “ora” di un impiego a tempo parziale (occupazione che peraltro già aveva al momento in cui aveva inoltrato la sua candidatura spontanea), che si trovava bene e che inoltre seguiva una scuola serale e al sabato, si è messo in condizione di neppure farsi convocare per il colloquio, sebbene il datore di lavoro gli avesse manifestato il suo interesse per l'assunzione dopo avere esaminato la documentazione da lui inviata. Con questo atteggiamento l'assicurato ha di fatto dimostrato di non avere una sufficiente disponibilità a concludere il contratto di lavoro. Egli avrebbe invece dovuto invece presentarsi presso il potenziale datore di lavoro e, in caso di assunzione, lasciare l'occupazione a metà tempo in virtù del suo obbligo di ridurre il danno (cfr. DLA 2002 pag. 55; B Rubin, “Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage”, Ed. Schulthess 2014 pag. 155). A ragione dunque la Sezione del lavoro ha parificato il comportamento del ricorrente al rifiuto esplicito di un'occupazione (cfr. consid.2.2 e2.4) e l'ha sanzionato sulla base dell'art. 30 cpv.1 lett. d LADI. Anche l'entità della sanzione, 20 giorni di sospensione inferiore a quella minima di 31 giorni prevista dall'ordinanza, per tenere conto delle particolarità del caso secondo quanto stabilito dalla giurisprudenza federale (cfr. consid. 2.5), si rivela proporzionata alla gravità della colpa. In tale contesto si ricorda, peraltro, che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF 8C\_22/2016 del 3 marzo 2016; DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DTF 137 V 75; STFA C 221/2002 del 4 agosto 2003; STCA 38.2012.43 del 24 settembre 2012, il cui ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con sentenza 8C\_841/2012 del 3 dicembre 2012; STCA 38.2011.84 del 6 febbraio 2012). La decisione su opposizione del 12 aprile 2018 deve essere confermata.

### **E. 7.1**

Selon l'art. 45 al. 4 let. b OACI (RS 837.02), il y a faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives ( ATF 141 V 365 consid. 4.1 p. 369; 130 V 125 consid. 3.5 p. 131). Ainsi, dans un arrêt C 230/01 du 22 mai 2001 (DTA 2003 n° 26 p. 248, consid. 3.3), l'ancien Tribunal fédéral des assurances a qualifié de faute de gravité moyenne - justifiant une suspension d'une durée de 19 jours - le refus d'un assuré d'accepter une modification du contrat de travail au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances.

### **E. 7.2**

Les premiers juges ont retenu qu'il n'y avait aucun motif faisant apparaître la faute du recourant comme étant de gravité moyenne ou légère, ce d'autant moins que le recourant

n'avait pas cherché à contacter son conseiller avant de refuser l'emploi. Dès lors la suspension de 31 jours, soit le minimum en cas de refus faute grave (art. 45 al. 3 let. c OACI), n'apparaissait pas critiquable.

### **E. 7.3**

Le recourant conteste la gravité de la faute retenue, invoquant son âge et soutenant qu'il craignait de bonne foi un risque pour sa santé. Il se prévaut également de son comportement vis-à-vis de ses obligations de chômeur, notamment l'envoi de sa candidature pour le poste assigné et l'accomplissement des journées d'essai.

### **E. 7.4**

En l'occurrence, le jugement attaqué ne fait nullement état de problèmes de santé et le recourant n'explique pas en quoi consisterait le risque invoqué. En outre, en tant que cuisinier, il devait connaître les horaires liés à la profession et, en particulier, s'attendre à devoir travailler le soir. Les motifs allégués sont peu compatibles avec la recherche d'un poste de cuisinier à temps complet. Enfin, si le fait de prendre au sérieux ses obligations de chômeur est une circonstance pertinente pour fixer la durée de la suspension, elle ne constitue pas pour autant un motif pour refuser un travail convenable. Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter de la sanction généralement liée au refus d'un emploi réputé convenable et de revenir sur la sanction prononcée en l'espèce. ” 2.6. Nella presente fattispecie emerge dagli atti dell'incarto che RI 1, nato nel 1993, si è iscritto al collocamento il 29 luglio 2016 (termine quadro: 01.08.2016 – 31.07.2018; guadagno assicurato CHF 4'117.--) alla ricerca di un'occupazione a tempo pieno in qualità di tecnico di impianti sanitari, disegnatore di impianti di ventilazione, progettista di impianti di riscaldamento ed ogni professione adeguata. Dal 1. agosto 2016 egli è stato occupato a tempo parziale (50%) presso la ditta \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ quale progettista in impianti di riscaldamento, annunciando guadagno intermedio. Dall'8 febbraio 2018, l'assicurato non risulta più iscritto nel sistema COLSTA con effetto dal 24 gennaio 2018, in quanto dal 25 gennaio 2018 è stato assunto presso la ditta \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, quale progettista impianti \_\_\_\_\_ (al 50% fino al 31 marzo 2018 ed all'80% dal 1. aprile 2018). In data 6 marzo 2018 l'Ufficio delle misure attive (in seguito: UMA) ha approvato la domanda per l'ottenimento degli assegni per il periodo d'introduzione del signor RI 1. Il 5 agosto 2017 alle ore 15:44 l'assicurato ha inviato un messaggio di posta elettronica alla ditta \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ del seguente tenore: " Gentili Signore, Egregi Signori, mi permetto di propormi alla vostra ditta nella speranza di poter ottenere un nuovo posto di lavoro. Allego alla presente il mio curriculum vitae ed i vari certificati ottenuti. Resto a vostra disposizione per un eventuale colloquio." (Doc. 8; vedi pure doc. 7) Il 7 agosto 2017 alle ore 7:56 la ditta \_\_\_\_\_ ha risposto all'assicurato "siamo interessati alla sua richiesta, noi ricominciamo il 16 agosto possiamo fissare un appuntamento?". Il 16 agosto 2017 alle ore 13:41 RI 1 ha poi scritto alla ditta: " Egregi Signori, anzitutto ringrazio per il vostro interessamento. Attualmente ho trovato lavoro presso la ditta \_\_\_\_\_ al 50% e mi trovo bene. Inoltre sto facendo una scuola serale + sabato per ottenere anche il diploma di tecnico degli edifici. Comunque sono volentieri a disposizione per un eventuale colloquio (nei giorni di giovedì o venerdì). Resto in attesa di un vostro riscontro." (Doc. 8) Il 6 marzo 2018 l'avv. \_\_\_\_\_ della Sezione del lavoro ha posto le seguenti domande alla ditta \_\_\_\_\_: " (...) 1. Voglia cortesemente indicare la percentuale lavorativa prevista per l'impiego offerto presso la vostra azienda. 2. Quali attività e mansioni erano richieste per l'impiego offerto? 3. Per quali motivi le trattative per l'assunzione del signor RI 1 non sono andate a buon fine? 4.

Dopo lo scritto (e-mail) del 16 agosto 2017 da parte del signor RI 1, avete preso contatto con lo stesso (telefonico o per iscritto)? In caso di risposta negativa, per quali motivi? 5. Il fatto che il signor RI 1, vi abbia comunicato d'aver già un impiego nella misura del 50% e di essere impegnato con una formazione (serale ed al sabato), ha influito sull'interruzione della trattativa e/o portato all'esclusione della sua candidatura? 6. Eravate interessati al profilo professionale del signor RI 1 ed alla sua assunzione?

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