

TI_GERICHTE 38.2019.23 vom 4. Januar 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-01-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2019.23_d20190104

FR: TI_GERICHTE 38.2019.23 du 4 janvier 2019

IT: TI_GERICHTE 38.2019.23 del 4 gennaio 2019

Regeste

Sospensione inflitta a un'ass.in AD al 100% di 35 giorni ridotta a 28 giorni con la dec.su opp.x non aver concretizzato possib.di lavoro relativa a un posto assegnato da URC.Assegn.riportava impiego al 100%. Solo durante coll.conoscitivo emerso inizialm.al 50%. Sanzione ridotta a 18 giorni

Erwägungen

E. 2

LADI, il disoccupato è tenuto ad accettare un'occupazione adeguata propositagli. Secondo l'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI (nella versione in vigore dal 1° luglio 2003 a seguito della terza revisione della LADI del 22 marzo 2002) l'assicurato è sospeso dal diritto all'indennità se "non osserva le prescrizioni di controllo e le istruzioni del servizio competente, segnatamente non accetta un'occupazione adeguata oppure non si è sottoposto a un provvedimento inerente al mercato del lavoro o ne ha interrotto l'attuazione oppure con il suo comportamento ne ha compromesso o reso impossibile l'esecuzione o lo scopo". La terza revisione della LADI in vigore dal 1° luglio 2003, ha abrogato l'art. 30a LADI che trattava della privazione del diritto alle prestazioni, ma non ha sostanzialmente modificato l'art. 30 LADI che regola la sospensione dal diritto alle indennità. Nella lett. d, tuttavia, è stata prevista anche l'evenienza relativa al rifiuto di un impiego non assegnato ufficialmente, che precedentemente al 1° luglio 2003 rientrava nel campo d'applicazione della lett. c (in tale contesto l'art. 44 cpv. 2 OADI, secondo cui per ricerca di lavoro insufficiente si intende segnatamente anche il rifiuto senza valido motivo di un'occupazione adeguata non assegnata ufficialmente, è stato abrogato con effetto dal 1° luglio 2003). Al riguardo, nel Messaggio del Consiglio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, pubblicato sul Foglio federale N. 23 del 12 giugno 2001, si legge che: "(...) 1.2.3.11 Inasprimento della definizione di adeguatezza La commissione peritale valuta essenzialmente buona la vigente normativa che, nel confronto internazionale, risulta abbastanza severa. I problemi riscontrati non risiedono di fatto nella legge ma piuttosto nelle diverse applicazioni cantonali, soprattutto da parte delle autorità giudiziarie. Questa conseguenza del federalismo non può tuttavia essere corretta a livello di legge, ma tutt'al più nell'ambito della funzione di sorveglianza. A tal fine occorrerebbe che, più sovente, gli uffici di compensazione impugnino le decisioni sbagliate dei tribunali cantonali dinanzi al Tribunale federale delle assicurazioni. (...). Art 30 Sospensione del diritto all'indennità Capoverso 1: prevede che il diritto di un assicurato potrà essere sospeso se non accetta un impiego adeguato che ha trovato egli stesso; lo stesso vale per i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Visto che in futuro saranno soppresse le indennità giornaliere speciali, è necessario adeguare anche la lettera g. La modifica di cui al capoverso 3 ultimo periodo è puramente formale.

Art. 30a Privazione del diritto alle prestazioni (abrogato) Questa disposizione si è rivelata impossibile da applicare nella pratica: infatti era sufficiente che l'assicurato manifestasse l'intenzione di partecipare a un provvedimento inerente al mercato del lavoro per ripristinare il suo diritto. L'articolo è quindi abrogato e il suo oggetto è trasferito, per analogia, nell'articolo 15 (cfr. commento dell'art. 15). (...)." (cfr. FF N. 23 del 12 giugno 2001, pagg. 1979, 2007 e 2008) 2.2. La nostra Massima istanza, in una sentenza del 19 ottobre 1998 pubblicata in DLA 1999 N. 30, p. 193, visto l'obbligo di accettare senza indugio qualsiasi occupazione, ha rilevato che, quando gli viene assegnata ufficialmente un'occupazione, l'assicurato deve mettersi in condizione di accettare l'impiego se è conforme agli usi professionali e non assumere un atteggiamento che possa indurre ad una sua mancata assunzione (circa la critica di J. Chopard secondo la quale la giurisprudenza federale sarebbe contraria all'art. 21 cifra 1 della Conv. OIL N. 168, cfr. D. Cattaneo, op. cit., pag. 72 nota 95 e la giurisprudenza ivi citata). Il Tribunale federale ha inoltre deciso che una sanzione fondata sull'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI entra in considerazione anche quando l'assicurato si è procurato lui stesso un'occupazione (cfr. STF 8C_950/2008 dell'11 maggio 2009 consid. 2; STCA 38.2010.72 del 7 febbraio 2011, STCA 38.2017.75 del 20 dicembre 2017). La costante giurisprudenza federale parifica al rifiuto di un'occupazione adeguata il comportamento di un disoccupato che non manifesta esplicitamente e correttamente al datore di lavoro la propria disponibilità ad accettare l'impiego adeguato offerto. Nelle trattative con il futuro datore di lavoro l'assicurato deve esprimere chiaramente ed inequivocabilmente la sua volontà di concludere il contratto per porre termine alla sua disoccupazione (cfr. STFA C 81/05 del 29 novembre 2005; SVR 1997 ALV Nr. 90, DTF 122 V 38; DLA 1984 p. 167; DLA 1982 p. 43). In una sentenza C 83/02 del 12 marzo 2003 l'Alta Corte, confermando che l'obbligo di ridurre il danno è valido anche nell'assicurazione contro la disoccupazione, ha osservato che tale principio: " (...) è violato non soltanto quando l'assicurato compie sforzi insufficienti per trovare un lavoro o quando rifiuta un'occupazione adeguata, ma per esempio anche quando, nelle trattative con il futuro datore di lavoro, omette di dichiararsi espressamente disposto ad accettare l'occupazione, sebbene le circostanze gliene offrano la possibilità (DTF 122 V 38 consid. 3b con riferimenti). Va inoltre ribadito che le situazioni di inadeguatezza elencate all'art. 16 cpv. 2 lett. a-i LADI devono essere cumulativamente escluse perché un'occupazione possa essere ritenuta adeguata (DTF 124 V 62). (...)" (cfr. STFA del 12 marzo 2003 nella causa M.-B., C 83/02) Allo stesso modo deve essere considerata la mancata o la tardiva comparsa dell'assicurato presso il potenziale datore di lavoro (cfr. DLA 1977 N. 32). Questo principio è stato ancora confermato, ad esempio, in una sentenza C 108/04 del 3 maggio 2005, nella quale l'Alta Corte ha rilevato: " Les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont réunis également lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 38 consid. 3b et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, partie II. consid. 1a; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 704)." In una sentenza C 10/06 del 28 giugno 2006 il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale) ha applicato questa giurisprudenza nel caso di un assicurato che aveva iniziato una trattativa con un potenziale datore di lavoro, ma l'aveva in seguito abbandonata. Rientra nel campo di applicazione dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI ogni comportamento che fa fallire la conclusione di un contratto di lavoro (cfr. STF 8C_339/2016 del 29 giugno 2016

consid. 4.2.). Su queste questioni, vedi in particolare: G. Gerhards, *Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)*, Berna e Stoccarda, 1987, Vol. 1, Ad art. 30, nota 26, p. 368 e H.U. Stauffer, Serie "Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht", *Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung*, Zurigo 1998, Ad art. 30, p. 83; D. Cattaneo, *Alcuni compiti degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza. Appunti sociali*, fascicolo n. 3, Pregassona 2000, pag. 71 segg. 2.3. L'art 16 cpv. 1 LADI prevede che "al fine di ridurre il pregiudizio l'assicurato è tenuto di norma ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione". L'art. 16 cpv. 2 LADI stabilisce poi 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. 16 cpv. 3 bis LADI, in vigore dal 1° aprile 2011 (cfr. RU 2011 1167; FF 2008 6761), il capoverso 2 lettera b non si applica alle persone minori di 30 anni. Nella DTF 124 V 62, il TFA ha avuto modo di stabilire che le situazioni di inadeguatezza elencate all'art. 16 cpv. 2 lett. a-i LADI devono essere cumulativamente escluse perché un'occupazione possa essere ritenuta adeguata (cfr., per un commento, D. Cattaneo, "Assicurazione contro la disoccupazione: fra obblighi dell'assicurato e diritti fondamentali del cittadino" in *RDAT II-2000* pag. 501 seg. (pag. 506) e *Alcuni compiti ...*, pag. 60). Tale giurisprudenza è stata precisata in una sentenza C 137/03 del 5 aprile 2004 in cui l'Alta Corte ha deciso che i motivi di inadeguatezza di un impiego non possono essere combinati uno con l'altro. In caso contrario verrebbero creati ulteriori casi eccezionali di inadeguatezza, diversamente da quanto previsto dalla LADI. Per completezza va rilevato che la terza revisione della LADI non ha apportato modifiche all'art. 16 cpv. 2 LADI (cfr. FF N. 23 del 12 giugno 2001 pag. 1967 segg.; FF N. 14 del 9 aprile 2002 pag. 2502 segg.). 2.4. Il Tribunale federale ha stabilito che il disoccupato, nel corso di un colloquio di assunzione, può discutere del salario con il potenziale datore di lavoro. Egli non deve però perdere l'opportunità di lavoro offerta, se è evidente che la controparte non è d'accordo con la richiesta (cfr. STF C 218/06 del 22 febbraio 2007. In una sentenza 8C_275/2012 del 13 luglio 2012 il Tribunale federale ha approvato l'operato del TCA, che aveva confermato una sanzione inflitta dalla Sezione del lavoro ad un assicurato, dopo avere constatato che il salario offerto era adeguato (cfr. STCA 38.2011.73 del 29

febbraio 2012 consid. 2.12 in fine e consid. 2.13: "Ritenuta l'adeguatezza dell'occupazione assegnatagli presso X._____, l'assicurato era tenuto, di principio, ad accettarla senza indugio. (...)", sottolineando in particolare che: " (...) Ed è quanto ha appunto fatto in concreto il ricorrente. Il fatto di non essere a conoscenza delle modalità di calcolo degli anni di esperienza per la determinazione dell'adeguatezza dello stipendio, unico argomento sul quale insiste il ricorrente, non giustifica il comportamento di quest'ultimo che ha contestato lo stipendio offerto senza un valido motivo. (...)" 2.5. 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 del diritto a 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. art. 45 cpv. 3 OADI). 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 50). In virtù dell'art. 45 cpv.

E. 5

aprile 2004. Su questo tema cfr. D. Cattaneo, "Assicurazioni sociali: Alcuni temi d'attualità" in RtiD I-2004 pag. 215 seg. (235-239). In una sentenza C 134/06 del 19 settembre 2006 il TFA ha poi confermato la sanzione di 20 giorni inflitta a un assicurato che aveva rifiutato un impiego di durata indeterminata, in quanto ne aveva trovato un altro di durata determinata, con però la possibilità di essere trasformato (ciò che è effettivamente avvenuto) in un impiego di durata indeterminata. il Tribunale federale, con giudizio 8C_650/2017 del 25 giugno 2018, ha avallato il modo di procedere dell'amministrazione e della Camera delle assicurazioni sociali della Corte di giustizia del Canton Ginevra in relazione a un assicurato che era stato sospeso per 31 giorni a causa del rifiuto di un'occupazione dopo lo svolgimento di tre mezze giornate di prova in un ristorante, argomentando: " (...)

E. 6

Invoquant la violation de l'art. 16 al. 2 let. a LACI, le recourant fait valoir qu'il était tenu de rester dans le restaurant pour prendre la pause repas avec les employés en fin de service, de sorte que, conformément à la CCNT, le temps consacré aux repas devait être considéré comme du temps de travail. Aussi la durée de travail accomplie serait-elle supérieure à ce qu'ont retenu les premiers juges. (...). 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

Conferma che la signora RI 1 ha rifiutato la sua proposta di lavoro?

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. (...)” 2.7. Nella presente fattispecie emerge dagli atti dell’incarto che RI 1, nata il _____ 1963, si è iscritta in disoccupazione l’11 dicembre 2017 con effetto dal 1° gennaio 2018 (4° termine quadro dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2020; cfr. doc. 22 p.to 1), dichiarando una disponibilità lavorativa del 100% (cfr. doc. 3) quale impiegata nei settori amministrativo contabile, del servizio alla clientela e del segretariato di studi medici, ospedali/cliniche (cfr. doc. 2). Il 25 ottobre 2018 l’URC ha assegnato all’assicurata un posto di lavoro quale impiegata di commercio I/D (competenze: - centralino - emissione offerte - registrazione bollettini giornalieri - corrispondenza in italiano e tedesco) presso la società _____ di _____ a tempo pieno (8 ore e 15 minuti giornalieri), con una durata indeterminata e uno stipendio a partire da fr. 4'300.-- a dipendenza delle conoscenze (cfr. doc. 5). L’URC ha invitato la ricorrente a contattare il potenziale datore di lavoro entro 24 ore (cfr. doc. 5). L’assicurata, il 26 ottobre 2019, ha inviato un messaggio di posta elettronica alla _____ allegando il proprio dossier di candidatura completo di lettera di motivazione ed esprimendo la propria disponibilità per un colloquio di approfondimento (cfr. doc. 6). L’URC, inoltre, il 2 novembre 2018, ha emesso una decisione con cui ha stabilito che l’insorgente era tenuta a frequentare uno stage di formazione al 100% presso il _____ che la stessa aveva peraltro già iniziato il 24 ottobre 2018 e che sarebbe terminato il 23 gennaio 2019 (cfr. doc. 7; 8). Lunedì 5 novembre 2018 alle ore 15:00 ha avuto luogo un colloquio tra l’assicurata e _____ della _____ (cfr. doc. 23/2; 10). La ricorrente, ancora il 5 novembre 2018 alle ore 19:05, ha scritto alla propria consulente del personale, _____, il seguente messaggio di posta elettronica: " Oggetto: stage al DSS Al momento sono impiegata al settore famiglie e minorenni e mi occupo dell’inserimento di dossier dal vecchio sistema gestionale a quello nuovo oltre a rispondere alle chiamate provenienti dall’esterno da smistare agli Assistenti sociali. Mi sto dando da fare e il mio lavoro è apprezzato e sono contenta. Oggetto: _____ Oggi ho avuto un primo colloquio con il signor _____ General manager. Dopo una breve introduzione sull’azienda mi ha spiegato che il profilo ricercato è per ricoprire un’attività al 50% da svolgere al centralino e per mansioni back-office, vacanze di 5 settimane, ore supplementari non retribuite ma bonificate con la quinta settimana di vacanza. Benefici aziendali: pranzi pagati e un bonus aziendale per l’apporto di nuovi clienti, cioè una retribuzione del 10% sull’importo totale della prestazione pattuita/conclusa. Ho fatto notare che l’Assegnazione pervenutami dall’URC parlava di un impiego al 100% e il signor _____ mi ha detto che si può sviluppare al 100% con l’assunzione di lavori amministrativi riguardanti il negozio multimedia _____. Mi ha spiegato che alle loro dipendenze vogliono una persona proattiva, interessata al contesto dove lavora con una retribuzione basata sul merito. Ho chiaramente detto che sono interessata ad un impiego a tempo pieno e per trovare un’intesa ho proposto di iniziare con un 80%, per il quale il signor _____ mi vuole riconoscere uno stipendio lordo mensile di chf 3000 (che ha stimato sul momento perché ho riferito che la classe di stipendio nella

funzione di Ass. di cura era di chf 50'000/lordi/anno) Nei prossimi giorni mi farà sapere per organizzare un giorno di prova. Signora _____ Lei cosa ne pensa?" (Doc. VB8=A3=23/2) L'8 novembre 2018 _____ ha comunicato all'assicurata, tramite posta elettronica, che "dopo attento esame del suo cv assieme a quanto discusso, devo per tanto rifiutare la sua candidatura" (cfr. doc. 9). Inoltre sempre l'8 novembre 2018 _____ per la _____, nel formulario "Esito della candidatura ad un posto di lavoro", ha indicato che RI 1 non è stata assunta, poiché "teneva testa a quanto spiegavo, voleva avere ragione e non era disposta ad un'occupazione inferiore al 100% inoltre sembrava una signora molto confusionale in quello che diceva" (cfr. doc. 10). Il 13 novembre 2018 la ricorrente ha scritto all'URC all'attenzione di _____: " (...) Esito dell'incontro negativo mi viene comunicato giovedì 8 novembre 2018 tramite email di cui allego copia. Non sono stata assunta per il seguente motivo : La vostra assegnazione N. _____ indicava un impiego al 100%. Durante il colloquio è emerso che si trattava di un impiego al 50% da svolgere al centralino e per mansioni di back-office. Benefit aziendali: pranzi pagati e un bonus del 10% per l'apporto di nuovi clienti (cioè una retribuzione supplementare del 10% sull'importo totale della prestazione che avrei concluso/pattuito). La mia situazione familiare richiede un'occupazione a tempo pieno e ho proposto al signor _____ di iniziare al 80%. Dopo 60 minuti di colloquio sono stata congedata con la proposta di affrontare una giornata di prova al fine di conoscere meglio le mie capacità organizzative. Nel frattempo è arrivata una presa di posizione scritta con la quale mi ha informata di "rifiutare la mia candidatura" (Doc. 11) L'URC, il 27 novembre 2018, ha inviato alla Sezione del lavoro la seguente "Comunicazione relativa a una sanzione (Posto di lavoro)" concernente l'assegnazione di impegno presso la _____: " (...) Per quanto riguarda la presa di posizione del potenziale datore di lavoro, è stato personalmente contattato per conoscere nei dettagli la sua presa di posizione nei confronti della signora RI 1, lo stesso ha potuto confermare che l'assicurata è stata molto negativa sul fatto di accettare un lavoro inizialmente parziale. Il signor _____ – IT General Manager - della _____ si è reso disponibile eventualmente a collaborare ancora con il nostro ufficio per chiarire la posizione. A titolo abbondanziale si nota che l'assicurata con un'attività parziale avrebbe beneficiato del guadagno intermedio. Domanda : Chiediamo se il comportamento dell'assicurata ha potuto precludere la sottoscrizione di un contratto di lavoro, dove l'assicurata avrebbe potuto ridurre il danno nei confronti dell'assicurazione disoccupazione." (Doc. 12) Invitata dalla Sezione del lavoro a formulare osservazioni al riguardo (cfr. doc. 13), il 4 dicembre 2018 l'assicurata ha precisato, in particolare, di essersi limitata, durante il colloquio del 5 novembre 2018, a manifestare la sua sorpresa circa il fatto che il posto di lavoro fosse a tempo parziale allorché l'impiego vacante notificatole era al 100%. La medesima ha contestato l'affermazione del potenziale datore di lavoro di essere stata molto negativa circa l'accettazione di un lavoro inizialmente parziale, indicando che lavorare nell'ambito della tecnologia e dell'informazione le interessa e che ha proposto al signor _____ di iniziare al 80%, dando la sua totale disponibilità per una giornata di prova (cfr. doc. 15). Il 27 novembre 2018 la Sezione del lavoro ha pure posto dei quesiti al potenziale datore di lavoro, e meglio: " (...) 1. Conferma che la signora RI 1 ha svolto un "colloquio d'assunzione" presso la _____ di _____? 2. Se sì voglia indicarci, la data del colloquio e la durata dello stesso. 3. Al termine del "colloquio d'assunzione" avete offerto un'occupazione alla candidata? 4. In caso di assunzione, quali sarebbero stati i compiti assegnati alla candidata? 5. Come valuta il "colloquio d'assunzione"? Sono emersi problemi particolari? 6. Voglia

per cortesia precisare le condizioni d'impiego ed in particolare: a) la data d'inizio dell'attività lavorativa. b) la durata del contratto di lavoro (determinato o indeterminato). c) gli orari di lavoro, rispettivamente i turni di lavoro e i giorni di riposo. d) quali mansioni sarebbero state assegnate alla signora RI 1. e) la retribuzione (salario lordo mensile oppure il salario orario di base, 13a mensilità); f) la percentuale di lavoro offerta; g) per l'interessata, ci sarebbe stata la possibilità di un impiego a tempo pieno (100%) presso la _____ di _____?

E. 8

Voglia precisare nel dettaglio i motivi per cui l'assunzione della signora RI 1 non è andata a buon fine.

E. 9

Allo stato attuale non ho preso ancora nessuna segretaria, in quanto ho difficoltà a trovare "quella giusta" e in _____ questo il signor _____ mi sta dando una mano (grazie). Ora, sto valutando una situazione di tipo "freelands" ossia una persona che mi viene aiutare a livello amministrativo - a ore." (Doc. 16) Il potenziale datore di lavoro ha allegato copia dell'eventuale contratto di lavoro da cui si evince, in particolare, che la funzione era di segretaria amministrativa e che la percentuale di occupazione era del 100%. Non è stata indicata la retribuzione (cfr. doc. 16/3). La Sezione del lavoro, il 7 dicembre 2018, ha nuovamente interpellato la ditta _____, chiedendole di precisare il salario mensile lordo che avrebbe offerto all'assicurata in caso di assunzione (cfr. doc. 18). _____, l'11 dicembre 2018, ha risposto che il salario al quale pensava per la prima fase, detta "di prova" e dopo una verifica di 1-2 giorni in ufficio, sarebbe stato tra fr. 3'600-4'200 lordi al 100% (cfr. doc. 19). L'insorgente, il 20 dicembre 2018, si è espressa in merito alle indicazioni fornite dal potenziale datore di lavoro, osservando segnatamente: " (...) - per quanto riguarda il salario di chf 3000 che il signor _____ mi avrebbe riconosciuto per un impiego al 80%, la cifra è stata calcolata dal signor _____ sul momento dopo averlo informato della classe di stipendio attribuitami durante l'attività di Assistente di cura; (...). Non sono mai entrata in una logica conflittuale e posso confermare per la seconda volta di essermi messa a totale disposizione per una giornata di prova e di non aver mai rifiutato un'occupazione inferiore al 100%." (Doc. 21) Con decisione del 4 gennaio 2019 la Sezione del lavoro ha sospeso l'insorgente dal diritto all'indennità di disoccupazione per 35 giorni, poiché il comportamento tenuto dalla stessa ha di fatto compromesso la trattativa di lavoro con la _____, ciò che va assimilato al rifiuto di un'occupazione adeguata (cfr. doc. 22). Con decisione su opposizione del 14 marzo 2019 la Sezione del lavoro ha poi ridotto la sanzione da 35 a 28 giorni di sospensione, motivando come segue: " (...) nonostante l'accertata responsabilità della signora RI 1 per il rifiuto dell'occupazione in esame, considerate le circostanze del caso concreto e del fatto che la stessa non è rimasta passiva o indifferente durante la trattativa, appare maggiormente adeguato valutare le responsabilità dell'assicurata nell'ambito di una colpa media (da 16 a 30 giorni) e ridurre a 28 giorni la durata della sospensione inflitta inizialmente con la decisione impugnata. (...)" (Doc. A11) 2.8. Chiamato ora a pronunciarsi, alla luce dei fatti esposti al precedente considerando (cfr. consid. 2.7.), il TCA rileva innanzitutto che l'assegnazione di un posto di lavoro presso la _____ di _____ del 25 ottobre 2018 da parte dell'URC alla ricorrente riporta che si trattava di un impiego al 100% di 8.15 ore giornaliere. Anche nelle "osservazioni" contemplate nel documento relativo all'assegnazione è indicato che l'occupazione in questione era al 100% (cfr. doc. 5; consid.

2.7.). L'assicurata, iscritta in disoccupazione al 100% (cfr. doc. 3) e che dal 24 ottobre 2018 stava svolgendo uno stage di formazione a tempo pieno presso il _____ sempre attribuitole dall'URC (cfr. doc. 7; consid. 2.7.), si è prontamente annunciata al potenziale datore di lavoro, indicando di essere "volentieri a disposizione per un colloquio di approfondimento" (cfr. doc. 6). Soltanto durante il colloquio con il potenziale datore di lavoro del 5 novembre 2018 di pomeriggio (cfr. consid. 2.7.) RI 1 è venuta a sapere che in realtà si trattava, perlomeno inizialmente, di un impiego al 50%. Del resto ancora il 27 novembre 2018 nella "Comunicazione relativa a una sanzione (posto di lavoro)" da parte dell'URC alla Sezione del lavoro figurava che il grado di occupazione dell'occupazione offerta presso la _____ era al 100% (cfr. doc. 12). Per di più anche la copia del contratto di lavoro che sarebbe stato stipulato con l'insorgente prodotta nel dicembre 2018 da _____ alla Sezione del lavoro su richiesta di quest'ultima prevede che "la percentuale di occupazione corrisponde al 100%" (cfr. doc. 16/3). Al riguardo questo Tribunale evidenzia l'importanza, nel contesto delle assegnazioni di posti di lavoro, di fornire agli assicurati indicazioni corrette in merito alle occupazioni proposte. E' auspicabile, pertanto, un attento esame degli impieghi da offrire agli assicurati, al fine di valutare se si impongano specifiche verifiche presso i potenziali datori di lavoro delle relative condizioni (al riguardo cfr. STCA 38.2012.24 del 15 ottobre 2012 pubblicata in RtiD I-2013 N. 67 pag. 313-322 riguardante un'assegnazione di un posto di lavoro presso un call-center non completa mancando l'indicazione del salario orario minimo; 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)).

2.9. Come visto al considerando precedente, l'assicurata ha immediatamente contattato il potenziale datore di lavoro esprimendo la propria disponibilità a un incontro. Quando, però, la ricorrente è venuta a sapere che si trattava di un'occupazione - perlomeno inizialmente (come dalla stessa riconosciuto nel messaggio di posta elettronica del 5 novembre 2018 alla consulente URC; cfr. doc. 23/2; consid. 2.7.) - al 50%, ha indicato al potenziale datore di lavoro di essere interessata a un impiego a tempo pieno e ha proposto "per trovare un'intesa" di iniziare all'80% (cfr. doc. 23/2). L'assicurata, quindi, - nonostante dal luglio 2018 fosse al suo quarto termine quadro per la riscossione di prestazioni (cfr. consid. 2.7.) e dovesse conseguentemente essere al corrente dei propri doveri quale disoccupata, come l'obbligo di ridurre il danno, rispettivamente dei relativi diritti (l'11 dicembre 2017 allorché si è riannunciata in disoccupazione l'URC le ha segnalato, tra l'altro, "Un Opuscolo per i disoccupati" edito dalla SECO e reperibile al sito www.area-lavoro.ch in cui è enunciato espressamente l'obbligo di accettare qualsiasi occupazione e il concetto di guadagno intermedio) -, non ha subito manifestato al potenziale datore di lavoro piena disponibilità ad accettare comunque l'impiego. Disponibilità che avrebbe dovuto esprimere a maggiore ragione considerato che, come dalla ricorrente stessa riportato nel messaggio di posta elettronica del 5 novembre 2018 alla consulente URC, _____ aveva precisato che il grado di occupazione "si può sviluppare al 100% con l'assunzione di lavori amministrativi riguardanti il negozio multimedia _____" (cfr. doc. 23/2). L'assicurata, per contro, ha proposto un inizio all'80%, percentuale questa che rappresenta un tempo parziale "elevato", più vicino a un tempo pieno che a un metà tempo. Infine RI 1 ha sì contattato la sera stessa del colloquio la consulente per sapere cosa ne pensasse della situazione (cfr. doc. 23/2, consid. 2.7.), tuttavia durante l'incontro con il potenziale datore di lavoro non gli ha comunicato in primis un pieno interesse per il posto in

questione, specificando unicamente che avrebbe dovuto interpellare l'URC per chiedere raggugli circa il fatto che l'assegnazione concerneva un impiego al 100% (cfr. doc. 5), mentre il posto era concretamente al 50%. La ricorrente si è messa così in condizione di non effettuare la prova di lavoro. Con questo atteggiamento l'assicurata ha di fatto dimostrato di non avere una sufficiente disponibilità a concludere il contratto di lavoro. La medesima avrebbe, invece, dovuto manifestarla anche se l'occupazione non corrispondeva pienamente alle sue aspettative in virtù del suo obbligo di ridurre il danno (cfr. STF 8C_463/2018 del 14 marzo 2019 consid. 3; STF 8C_465/2017 del 12 gennaio 2018 consid. 4.3.3.; DLA 2002 pag. 55; B. Rubin, "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage", Ed. Schulthess 2014 pag. 155). D'altra parte, come giustamente sottolineato dall'amministrazione (cfr. doc. A11; III), l'occupazione in questione era adeguata. L'impiego quale impiegata di commercio back office (cfr. doc. 5; 23/2) corrispondeva infatti alla professione ricercata dall'assicurata. Inoltre dal profilo salariale (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. a LADI) l'occupazione in questione, prevedendo uno stipendio lordo di fr. 3'600/4'200 al mese per un tempo pieno (cfr. doc. 19), è conforme a quanto contemplato dal Contratto Collettivo di Lavoro degli impiegati di commercio nell'economia ticinese valido dal 1° gennaio 2018 che contempla una remunerazione minima di fr. 3'330 come impiegato generico, di fr. 3'600 come impiegato operativo e di fr. 4'100 come impiegato responsabile. La ricorrente, del resto, non ha sollevato particolari obiezioni circa l'adeguatezza del posto di lavoro propostole dall'URC.

2.10. È vero che, come accertato dal TCA (cfr. doc. VII; IX; 29), la consulente URC non ha risposto per iscritto al messaggio di posta elettronica del 5 novembre 2018 in cui l'assicurata, da una parte, ha esposto la situazione riguardante l'impiego presso la _____ emersa in occasione del colloquio conoscitivo del medesimo giorno, dall'altra, ha chiesto l'opinione al riguardo della collocatrice (cfr. doc. 23/2; consid. 2.7.). È altrettanto vero, tuttavia, che in concreto, come già esposto, l'assicurata, in occasione dell'incontro del 5 novembre 2018 con il potenziale datore di lavoro, non ha manifestato senza indugio interesse alla conclusione di un contratto di impiego, precisando soltanto che essendo disoccupata al 100%, mentre l'occupazione proposta era – almeno inizialmente – al 50% a differenza di quanto indicato sull'assegnazione del 25 ottobre 2018 (posto di lavoro al 100%; cfr. doc. 5), avrebbe dovuto chiarire con l'URC tale questione. Proponendo già durante il colloquio conoscitivo un grado di occupazione iniziale dell'80%, l'insorgente ha escluso, prima di contattare la propria consulente, la possibilità di cominciare a lavorare a metà tempo. In simili condizioni, l'assicurata non può trarre vantaggio alcuno dal fatto che la consulente URC non abbia dato seguito al suo messaggio di posta elettronica del 5 novembre 2018 - la cui risposta non è peraltro stata sollecitata dalla ricorrente, benché dovesse sapere che a breve il potenziale datore di lavoro avrebbe comunicato la sua decisione in merito alla/e giornata/e di prova - fondandosi sull'art. 27 LPGA relativo al dovere dell'amministrazione di fornire agli assicurati consulenza e informazione. Non va d'altronde dimenticato che l'insorgente era al 4° termine quadro, per cui avrebbe dovuto conoscere i propri diritti e doveri quale disoccupata (cfr. consid. 2.9.). In ogni caso, anche volendo, per ipotesi di lavoro, considerare violato l'art. 27 LPGA, ciò non consente di giungere a un esito differente della fattispecie. La violazione del dovere di informazione e consulenza non implica automaticamente che all'assicurato vada riconosciuto il diritto alle indennità di disoccupazione (cfr. STFA C 301/05 dell'8 maggio 2006 consid. 2.4.2.). La violazione dell'art. 27 LPGA va equiparata, secondo il TF, al rilascio di un'informazione errata (cfr. STF 9C_847/2017 del 31 maggio 2018 consid. 2.1.; STF 8C_369/2015 del 14 luglio 2015; consid. 3.2.; STF 8C_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.1.; DTF 131 V

472, consid. 5=SVR 2006 ALV Nr. 9 pag. 31; STFA C 157/05 del 28 ottobre 2005 consid. 5), conformemente a quanto riconosciuto dalla giurisprudenza per i casi in cui l'autorità omette di fornire informazioni che la legge le impone di dare in una fattispecie particolare (cfr. Pratique VSI 2003 pag. 207; DLA 2003 pag. 127). Una delle condizioni del diritto alla protezione della buona fede di cui all'art. 9 Cost. che - se determinati presupposti sono adempiuti (cfr. STF 8C_625/2018 del 22 gennaio 2019, pubblicata in DLA 2019 N. 4 pag. 97; STF 9C_753/201 del 3 aprile 2017 consid. 6.1.; STF 8C_306/2015 del 25 agosto 2015 consid. 3.2.) -, da un lato, consente al cittadino di esigere che l'autorità rispetti le proprie promesse e che essa eviti di contraddirsi, dall'altro, impone all'autorità di discostarsi dal principio della legalità è che l'informazione errata deve avere indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione che gli è pregiudizievole. In casu, come visto, l'assicurata, affermando durante il colloquio conoscitivo del 5 novembre 2018 - dopo aver saputo che l'impiego era, almeno inizialmente, al 50% -, di essere interessata a un impiego a tempo pieno e proponendo un inizio all'80%, ha di fatto escluso la possibilità di cominciare a metà tempo già prima di contattare al riguardo la collocatrice. Pertanto non è la mancata informazione da parte della consulente che ha principalmente influenzato il comportamento della ricorrente nei confronti del potenziale datore di lavoro. Il TCA ritiene comunque utile sottolineare l'importanza per gli organi di applicazione della LADI di rispondere in modo documentabile alle richieste degli assicurati sia per chiarezza nei loro confronti sia per evitare successivi malintesi (cfr. art. 27 LPGA). 2.11. A ragione, dunque, la Sezione del lavoro ha parificato il comportamento della ricorrente al rifiuto esplicito di un'occupazione (cfr. consid. 2.2 e 2.4) e l'ha sospesa dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base dell'art. 30 cpv.1 lett. d LADI. 2.12. Per quanto attiene alla durata della sanzione (28 giorni di penalità), questa Corte osserva che nella DTF 130 V 125, citata al consid. 2.6., l'Alta Corte ha stabilito che, se in una fattispecie esistono dei validi motivi, il rifiuto di un impiego non va necessariamente qualificato come colpa grave, ma la colpa dell'assicurato deve essere considerata soltanto mediamente grave o lieve. In concreto l'assegnazione del 25 ottobre 2018 relativa al posto di lavoro presso la _____ ricevuta dall'insorgente e alla quale quest'ultima ha dato immediatamente seguito, prevedendo un grado di occupazione del 100%, non corrispondeva alla realtà, visto che durante il colloquio del 5 novembre 2018 è emerso che si trattava di un impiego - perlomeno inizialmente - soltanto al 50%. La ricorrente, che era iscritta in disoccupazione al 100%, si è perciò trovata confrontata al fatto che l'occupazione fosse a metà tempo unicamente al momento dell'incontro con _____. Di conseguenza è altamente verosimile che l'effetto sorpresa di tale scoperta durante il colloquio stesso abbia condizionato la sua immediata reazione nei confronti del potenziale datore di lavoro. Ne discende, tutto ben considerato, che la sospensione di 28 giorni non rispetta il principio di proporzionalità (cfr. consid. 2.5.), in quanto non tiene conto di tutte le circostanze del caso concreto (cfr. consid. 2.8 in fine e 2.10) e deve essere ridotta a 18 giorni di penalità. La decisione su opposizione 14 marzo 2019 è, pertanto, modificata nel senso che l'assicurata è sospesa per 18 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione.

E. 12

dicembre 2003; sentenza C 130/03 del 6 febbraio 2004 e sentenza C 137/03 del 5 aprile 2004. Su questo tema cfr. D. Cattaneo, "Assicurazioni sociali: Alcuni temi d'attualità" in RtiD I-2004 pag. 215 seg. (235-239).

In una sentenza C 134/06 del 19 settembre 2006 il TFA ha poi confermato la sanzione di 20 giorni inflitta a un assicurato che aveva rifiutato un impiego di durata indeterminata, in quanto ne aveva trovato un altro di durata determinata, con però la possibilità di essere trasformato (ciò che è effettivamente avvenuto) in un impiego di durata indeterminata.

2.7. Nella presente fattispecie emerge dagli atti dell'incarto che RI 1, nata il _____ 1963, si è iscritta in disoccupazione l'11 dicembre 2017 con effetto dal 1° gennaio 2018 (4° termine quadro dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2020; cfr. doc. 22 p.to 1), dichiarando una disponibilità lavorativa del 100% (cfr. doc. 3) quale impiegata nei settori amministrativo contabile, del servizio alla clientela e del segretariato di studi medici, ospedali/cliniche (cfr. doc. 2).

Il 25 ottobre 2018 l'URC ha assegnato all'assicurata un posto di lavoro quale impiegata di commercio I/D (competenze: - centralino - emissione offerte - registrazione bollettini giornalieri - corrispondenza in italiano e tedesco) presso la società _____ di _____ a tempo pieno (8 ore e 15 minuti giornalieri), con una durata indeterminata e uno stipendio a partire da fr. 4'300.-- a dipendenza delle conoscenze (cfr. doc. 5).

L'assicurata, il 26 ottobre 2019, ha inviato un messaggio di posta elettronica alla _____ allegando il proprio dossier di candidatura completo di lettera di motivazione ed esprimendo la propria disponibilità per un colloquio di approfondimento (cfr. doc. 6).

In ogni caso, anche volendo, per ipotesi di lavoro, considerare violato l'art. 27 LPGa, ciò non consente di giungere a un esito differente della fattispecie.

La violazione del dovere di informazione e consulenza non implica automaticamente che all'assicurata vada riconosciuto il diritto alle indennità di disoccupazione (cfr. STFA C 301/05 dell'8 maggio 2006 consid. 2.4.2.).

La violazione dell'art. 27 LPGa va equiparata, secondo il TF, al rilascio di un'informazione errata (cfr. STF 9C_847/2017 del 31 maggio 2018 consid. 2.1.; STF 8C_369/2015 del 14 luglio 2015; consid. 3.2.; STF 8C_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.1.; DTF 131 V 472, consid. 5=SVR 2006 ALV Nr. 9 pag. 31; STFA C 157/05 del 28 ottobre 2005 consid. 5), conformemente a quanto riconosciuto dalla giurisprudenza per i casi in cui l'autorità omette di fornire informazioni che la legge le impone di dare in una fattispecie particolare (cfr. Pratique VSI 2003 pag. 207; DLA 2003 pag. 127).

In casu, come visto, l'assicurata, affermando durante il colloquio conoscitivo del 5 novembre 2018 - dopo aver saputo che l'impiego era, almeno inizialmente, al 50% -, di essere interessata a un impiego a tempo pieno e proponendo un inizio all'80%, ha di fatto escluso la possibilità di cominciare a metà tempo già prima di contattare al riguardo la collocatrice.

Pertanto non è la mancata informazione da parte della consulente che ha principalmente influenzato il comportamento della ricorrente nei confronti del potenziale datore di lavoro.

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