

## **TI\_GERICHTE 38.2020.60 vom 9. Januar 2020**

TI Tribunale d'appello, 2020-01-09, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2020.60\\_d20200109](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2020.60_d20200109)

FR: TI\_GERICHTE 38.2020.60 du 9 janvier 2020

IT: TI\_GERICHTE 38.2020.60 del 9 gennaio 2020

### **Regeste**

Sospensione 35 gg per avere con il suo comportamento (non manifestando immediata disponibilità) compromessa trattativa per ev. assunzione a tempo determinato. Impiego era peraltro adeguato (dal profilo delle capacità e dell'attività precedente; salario non < al 70% del GA)

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

LADI il disoccupato è tenuto ad accettare un'occupazione adeguata propostagli. 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 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. STF 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. STF 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 TF 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. In una sentenza 8C\_750/2019 del 10 febbraio 2020, pubblicata in DLA 2020 Nr. 3 pag. 89 seg., il Tribunale federale ha innanzitutto ribadito il principio secondo cui una sospensione deve essere inflitta anche se l'assicurato non rifiuta esplicitamente il lavoro ma con il suo comportamento assume il rischio che il posto sia assegnato a un'altra persona e che nella fattispecie è incluso ogni comportamento che comporta la mancata conclusione di un contratto di lavoro (cfr. pure STF 8C\_468/2020 del 27 ottobre 2020 consid. 5.2.). L'Alta Corte ha poi precisato, che è controverso, dal profilo del diritto civile, se un nuovo potenziale datore di lavoro può pretendere che un assicurato gli consegni della documentazione comprovante il salario percepito presso un precedente datore di lavoro. Il Tribunale federale ha poi ricordato che una persona disoccupata può sicuramente negoziare il salario con la potenziale datrice di lavoro durante il colloquio di lavoro ma, in virtù del suo obbligo di ridurre il danno a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione, non deve compromettere le possibilità di essere assunta se risulta evidente che la controparte non intende contrattare. La persona assicurata deve far capire chiaramente che si

accontenterebbe di un salario più basso. Nel caso che era chiamato a giudicare il Tribunale federale ha infine rinviato la causa al Tribunale cantonale delle assicurazioni affinché accertasse se l'assicurato avrebbe comunque accettato un salario inferiore rispetto a quello da lui richiesto in quanto era comunque molto interessato all'occupazione offertagli. Su queste questioni, vedi in particolare: G. Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Berna e Stoccarda, 1987, Vol. 1, Ad art. 30, nota 26, pag. 368 e H.U. Stauffer, Serie "Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht", Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, Zurigo 1998, Ad art. 30, pag. 83; D. Cattaneo, Alcuni compiti degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza. Appunti sociali, fascicolo n. 3, Pregassona 2000, pag. 71 segg. La nostra Massima istanza, in una sentenza del 19 ottobre 1998 pubblicata in DLA 1999 N. 30 pag. 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).

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. RV 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 TF 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. In una sentenza 38.2019.23 del 16 ottobre 2019, pubblicata in RtiD I-2020 N. 47 pag. 259 segg., a proposito di un'assicurata alla quale era stata assegnata un'occupazione con l'indicazione che si trattava di un lavoro a tempo pieno quando in realtà esso era inizialmente solo al 50%, il TCA ha ricordato "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)". Vedi pure STCA 38.2020.31 del 30.6.2020. 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 quindi determinata secondo la gravità della colpa e soggiace così 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 TF 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**

(...).

### **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 Prassi LADI ID emessa dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) al p.to D79 figura una “Tabella delle sospensioni per i servizi cantonali e gli URC” la quale prevede in particolare quanto segue:  
Fattispecie/base legale Colpa Numero di giorni di sospensioni  
2. Rifiuto di un'occupazione adeguata o di un guadagno intermedio art. 15 cpv. 1, 16 cpv. 1 + 2, 17 cpv. 1 nonché 30 cpv. 1 lett. d LADI e 45 cpv. 3, 4 + 5 OADI  
2.A Rifiuto di un'occupazione adeguata di durata determinata o di un guadagno intermedio assegnato o trovato autonomamente  
1 durata dell'occupazione: 1 settimana L 3 - 5 2 “ 2 settimane L 6-10 3 ” 3 settimane L

## **E. 10**

15 4 ” 4 settimane L - M

## **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 TF 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.B**

Rifiuto di un'occupazione di durata indeterminata o di un guadagno intermedio assegnato o trovato autonomamente

1

1° rifiuto

G

31-45

2

2° rifiuto; far notare all'assicurato che in caso di nuovo rifiuto la sua idoneità al collocamento sarà riesaminata

G

46 - 60

3

3° rifiuto; rinvio al servizio cantonale per decisione

Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 9C\_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C\_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35 seg.; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C\_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C\_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C\_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3.

2.10. Da quanto sopra discende che con il suo atteggiamento l'assicurata ha di fatto dimostrato di non avere avuto una sufficiente disponibilità a concludere un contratto di lavoro con la \_\_\_\_\_.

La medesima avrebbe, invece, dovuto manifestarla anche se l'occupazione non corrispondeva pienamente alle sue aspettative (contratto a tempo determinato) in virtù del suo obbligo di ridurre il danno (cfr. STF 8C\_468/2020 del 27 ottobre 2020 consid. 3.1.; 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. 18), l'occupazione proposta dalla \_\_\_\_\_ era adeguata.

In particolare l'impiego quale HR Specialist con profilo leggermente più senior di un semplice assistente HR (cfr. doc. 5/2; 3/1; 4 pag. 19/20) va considerato adeguato dal profilo delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurata giusta l'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI (cfr. consid. 2.3.).

L'occupazione risulta, inoltre, conforme all'art. 16 cpv. 2 lett. i LADI (cfr. doc. 18 p.to. 3; consid. 2.3.; STF 8C\_652/2015 del 17 maggio 2016 consid. 5.3.; STF C 65/06 del 27 aprile 2006 consid. 3.4.).

Lo stipendio previsto per l'occupazione a tempo pieno offerta alla ricorrente sarebbe stato di fr. 70'000.-- annui (cfr. doc. 12), ossia fr. 5'833.30 per dodici mensilità. Tale importo, non è, quindi, inferiore al 70% del guadagno assicurato di fr. 7'084.-- (cfr. doc. 18 p.to 1), bensì corrisponde a circa l'82% del guadagno assicurato.

Questa Corte, considerato che i documenti già presenti all'incartamento consentono al TCA di emanare il proprio giudizio, ritiene che l'assunzione di ulteriori prove non potrebbe mettere in luce nuovi elementi concreti ai fini della risoluzione della vertenza.

Di conseguenza la richiesta della ricorrente concernente l'audizione di testi deve essere respinta.

A tale proposito va rammentato che conformemente alla costante giurisprudenza, qualora l'istruttoria da effettuare d'ufficio conduca l'amministrazione o il giudice, in base a un apprezzamento coscienzioso delle prove, alla convinzione che la probabilità di determinati fatti deve essere considerata predominante e che altri provvedimenti probatori più non potrebbero modificare il risultato (valutazione anticipata delle prove), si rinuncerà ad assumere altre prove (cfr. STF 8C\_117/2020 del 4 dicembre 2020 consid. 4.3.; STF 8C\_139/2019 del 18 giugno 2019 consid. 3.3.; 9C\_35/2018 del 29 marzo 2018 consid. 6; STF 9C\_588/2017 del 21 novembre 2017 consid. 7.2.; STF 9C\_775/2016 del 2 giugno 2017 consid. 6.4.; STF 8C\_794/2016 del 28 aprile 2017 consid. 4.2.; STF 9C\_737/2012 del 19 marzo 2013; STF 8C\_556/2010 del 24 gennaio 2011 consid. 9; STF 8C\_845/2009 del 7 dicembre 2009; STF I 1018/06 del 16 gennaio 2008 consid. 5.3.; STF U 416/04 del 16 febbraio 2006, consid. 3.2.), senza che ciò costituisca una lesione del diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. (DTF 124 V 94 consid. 4b; 122 V 162 consid. 1d e sentenza ivi citata).

2.13. Per quanto attiene alla durata della sanzione (35 giorni di penalità), questo Tribunale osserva che l'impiego quale HR Specialist presso \_\_\_\_\_, inizialmente, avrebbe dovuto estendersi su un arco di tempo di 6-12 mesi (cfr. doc. 3/1; consid. 2.8.).

Nel caso di un'occupazione di sei mesi la Tabella allestita dalla SECO (cfr. consid. 2.7.) prevede per il primo rifiuto dai 34 ai 41 giorni di sospensione.

In concreto non esistono validi motivi che consentano di qualificare la mancata accettazione dell'impiego presso la Sagl non come colpa grave, bensì come colpa soltanto mediamente grave o lieve (cfr. consid. 2.6.; DTF 130 V 125; STF 8C\_650/2017 del 25 giugno 2018 consid. 7.1.).

In simili condizioni, la sanzione inflitta alla ricorrente di 35 giorni si rivela proporzionata alla gravità della colpa (cfr. consid. 2.5.; STF 8C\_487/2007 del 23 novembre 2007; STF C 20/06 del 30 ottobre 2006; STF C 166/05 del 1° settembre 2005; STCA 38.2020.13 del 22 giugno 2020).

#### **E. 15**

20 5 " 2 mesi M

#### **E. 20**

27 6 " 3 mesi M

#### **E. 23**

30 7 " 4 mesi M - G

#### **E. 27**

34 8 " 5 mesi G

#### **E. 30**

**E. 34**

41 10 2° rifiuto; far notare all'assicurato che in caso di nuovo rifiuto la sua idoneità al collocamento verrà riesaminata come sopra più 50% 11 3° rifiuto; rinvio al servizio cantonale per decisione 2.B Rifiuto di un'occupazione di durata indeterminata o di un guadagno intermedio assegnato o trovato autonomamente 1 1° rifiuto G 31-45 2 2° rifiuto; far notare all'assicurato che in caso di nuovo rifiuto la sua idoneità al collocamento sarà riesaminata G 46 - 60 3 3° rifiuto; rinvio al servizio cantonale per decisione Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 9C\_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C\_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35 seg.; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C\_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C\_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C\_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3. In una sentenza 8C\_708/2019 del 10 gennaio 2020 pubblicata in DLA 2020 ALV Nr. 4 il Tribunale federale ha stabilito che indipendentemente dalla scala adottata dalla SECO gli organi incaricati dell'applicazione del diritto devono tener conto di tutti gli elementi del caso specifico e, in determinate circostanze, possono anche scendere al di sotto della durata minima della sospensione prevista dalla tavola scalare. In quell'occasione l'Alta Corte ha stabilito che un Tribunale cantonale delle assicurazioni si era scostato, a torto, dalla scala della SECO nel caso di un assicurato che aveva comprovato insufficienti ricerche di lavoro. 2.8. Nella presente fattispecie dagli atti dell'incarto emerge che la ricorrente si è annunciata per il collocamento l'8 luglio 2019, dichiarando di ricercare un impiego al 100% come specialista in risorse umane, responsabile in risorse umane, impiegata di commercio e in tutte le altre professioni adeguate (cfr. doc. 1; A3). Il 21 luglio 2019 il Servizio aziende URC di \_\_\_\_\_ ha confermato alla \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, a seguito della relativa notifica dalla parte di quest'ultima, di avere iscritto nella Banca-dati COLSTA un posto vacante quale HR Specialist. Le richieste della ditta erano le seguenti: " (...) profilo leggermente più senior di un semplice assistente HR in quanto questa persona oltre ad alcune attività di amministrazione routinarie andrebbe a gestire progetti di vario tipo in ambito HR. Ecco due requisiti indispensabili: - Attestato federale di Specialista Risorse Umane o esperienza di almeno 5 anni in posizioni affini (in contesto svizzero) - Esperienza in medie-grandi aziende Indispensabile buona/ottima conoscenza della lingua italiano e inglese (lingua aziendale). Offriamo un contratto a termine di 6-12 mesi (almeno inizialmente) ma non nascondiamo che potrebbe tramutarsi in un contratto a tempo indeterminato. (...)” (Doc. 3/1) La Sagl offriva un contratto a termine di 6-12 mesi (almeno inizialmente) ma con la possibilità di trasformarsi in un contratto a tempo indeterminato (cfr. doc. 3/1). Il consulente del Servizio Aziende URC, \_\_\_\_\_, il 16 settembre 2019, ha trasmesso alla \_\_\_\_\_ in particolare il dossier di candidatura dell'assicurata (cfr. doc. 4 pag. 5/20). Il 23 settembre 2019 \_\_\_\_\_, HR Operation Manager HQ della \_\_\_\_\_, ha inviato alla ricorrente il seguente messaggio di posta elettronica: " (...) ho provato a contattarla telefonicamente ma senza successo. Ho ricevuto il suo CV dal Sig. \_\_\_\_\_, consulente URC, in quanto come già sa stiamo cercando un HR Specialist a tempo determinato (contratto di 1 anno). So che nelle settimane scorse è già stata contattata dalla nostra recruiter \_\_\_\_\_ ma quando vi siete sentite ha detto di non essere interessata alla posizione in quanto si tratta di un contratto a termine. Volevo capire se nel frattempo ha cambiato idea e sarebbe disponibile per in incontro da noi in sede

oppure se preferisce rinunciare. Per velocizzare le tempistiche le propongo un incontro mercoledì pomeriggio alle ore 13.00 presso la nostra sede di \_\_\_\_\_.” (Doc. 4 pag. 9/20) Inoltre il 24 settembre 2019 \_\_\_\_\_ ha scritto all’assicurata quanto segue: “ (...) visto che di principio non è interessata ad una posizione temporanea e per non farle perdere tempo inutilmente, le propongo di fare una call domani alle 13.00 durante la quale le spiegheremo meglio il ruolo che la persona che stiamo ricercando andrà a ricoprire. Se poi ci conferma che è interessata a continuare la selezione fisseremo un incontro in sede.” (Doc 5 pag. 1) Il 1° ottobre 2020 la HR Operation Manager HQ della \_\_\_\_\_ ha chiesto all’insorgente “se dopo la nostra chiacchierata sei ancora interessata alla posizione” (cfr. doc. 5 pag. 1). \_\_\_\_\_, il 7 ottobre 2019, ha comunicato a \_\_\_\_\_: “ (...) - Abbiamo contattato una prima volta RI 1 ad agosto ma quando le abbiamo parlato di un contratto a termine ha detto di non essere interessata in quanto da poco stava cercando lavoro e sperava in un contratto indeterminato. Il 23 settembre, dopo che lei mi ha inviato il suo profilo, l’ho contattata nuovamente ma ha ribadito lo stesso concetto. - Abbiamo fatto una call durante la quale le abbiamo spiegato il profilo che cercavamo chiedendole di farci sapere nei giorni a seguire se fosse interessata a proseguire la selezione o meno. - La Signora RI 1 non si è più fatta viva, nemmeno quando l’ho richiamata via e-mail (allegata) Ci dispiace perché sarebbe stato un profilo perfetto per noi ma sinceramente non è un bel modo di iniziare una collaborazione, è una candidata che non ha mostrato nessun tipo di interesse né nei confronti della società, né nei confronti della posizione.” (Doc. 6) L’8 ottobre 2019 il consulente del Servizio Aziende URC ha informato al riguardo la collocatrice della ricorrente (cfr. doc. 4 pag. 6/20; 4/20). L’assicurata, il 9 ottobre 2019, ha scritto a \_\_\_\_\_ tramite posta elettronica: “ (...) Chiedo scusa per il ritardo, in questi giorni ho avuto diversi colloqui e sto aspettando l’esito... Si tratterebbe comunque di un contratto a tempo indeterminato. Se posso essere utile, vi giro il CV di \_\_\_\_\_. Questa ragazza ha lavorato nel mio team in \_\_\_\_\_ e mi sono occupata di formarla. Dal mio punto di vista potrebbe essere la persona giusta per voi. Spero di sentirvi presto per altre posizioni inerenti il mio profilo.” (Doc. 12/1 L’URC, il 12 novembre 2019, ha invitato l’assicurata a formulare osservazioni in merito alla mancata comunicazione del proprio interesse nei confronti dell’impiego offertole presso l’azienda \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 7). Il 18 novembre 2019 all’URC è pervenuta la seguente risposta: “ (...) Ad agosto c’è stato un contatto telefonico, senza alcun dettaglio in merito alla posizione né un colloquio conoscitivo più volte richiesto da parte mia. Il 23.09.2019 c’è stato un colloquio telefonico dove mi sono stati dati più dettagli, durante il colloquio telefonico ho espresso il mio interesse e ho chiesto nuovamente un incontro e ho affermato che ero in attesa di risposta per due colloqui fatti: \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ per un contratto a tempo indeterminato. Successivamente non ho ricevuto richieste di colloquio né offerte direttamente in \_\_\_\_\_ in quanto mai visti di persona e non mi sembra professionale. Sempre in quei giorni mentre ero in attesa di risposta da \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ ho girato il CV di una mia ex risorsa, la quale è stata assunta, anche lei in URC. Dopo non ho più sentito la \_\_\_\_\_. Non si è pertanto trattato di un rifiuto. Da parte loro non ho ricevuto offerte di lavoro né richieste di colloquio.” (Doc. 8) L’URC, il 20 novembre 2019, ha segnalato il caso della ricorrente alla Sezione del lavoro (cfr. doc. 9). Il 21 novembre la Sezione del lavoro ha sottoposto a \_\_\_\_\_ alcuni quesiti: " 1. Il posto di lavoro prevedeva un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato? Se a tempo determinato, voglia indicarci la data d'inizio e di fine dell'occupazione. 2. Voglia indicarci i giorni e gli orari di lavoro (compresi eventuali turni) che l'assicurata avrebbe dovuto svolgere in caso di

assunzione. 3. L'occupazione presso la vostra azienda era a tempo pieno? 4. Quali mansioni avrebbe dovuto svolgere l'interessata? 5. In caso di assunzione, quale salario mensile lordo avrebbe offerto all'interessata? 6. Il posto vacante presso la vostra azienda è già stato occupato? (...) 7. Se a disposizione, le chiediamo di volerci inviare, in forma anonima, una copia del contratto di lavoro che avreste sottoposto alla signora RI 1. 8. Il profilo dell'interessata era conforme all'impiego presso la vostra azienda? 9 La signora RI 1 ha rifiutato la vostra proposta di lavoro? 10. Se l'interessata avesse accettato la vostra offerta, sarebbe stata assunta? 11. Voglia indicarci nel dettaglio i motivi della mancata assunzione presso la vostra azienda.” (Doc. 11) La HR Manager HQ della \_\_\_\_\_ ha dato seguito alla richiesta il 3 dicembre 2019: " 1. Il posto di lavoro prevedeva un contratto a termine di un anno, dal 1.11.2019 al 31.10.2020. 2. Il lavoro si sarebbe svolto dal lunedì al venerdì con completa autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro (orario flessibile senza orari di blocco). 3. Sì, l'occupazione sarebbe stata a tempo pieno (42 ore settimanali). 4. Vedasi "job description" allegata. 5. Avremmo offerto CHF 70'000.- annui. 6. Sì, tuttavia preciso che non avendo trovato un HR Specialist con le qualifiche richieste, abbiamo dovuto rivedere la posizione pubblicata e optare per una persona più junior che abbiamo poi assunto in qualità di HR Administrator. 7. Avendo rivalutato la posizione, non abbiamo il contratto di lavoro che sarebbe stato proposto alla signora RI 1, tuttavia le condizioni principali sono già state elencate sopra. 8. Il profilo dell'interessata era perfettamente conforme all'impiego offerto. 9. Lascio interpretare a voi l'e-mail del 9 ottobre 2019 della signora RI 1. Da parte nostra posso soltanto dire che è stata interpretata come un chiaro rifiuto. Preciso inoltre che il colloquio telefonico, durante il quale la signora RI 1 ha menzionato che non si sarebbe voluta vincolare ad un contratto a termine ma avrebbe preferito optare per un impiego a tempo indeterminato, è avvenuto il 25 settembre. Dopo il colloquio l'ho chiamata svariate volte e l'ho sollecitata via email (cfr. e-mail del 1.10.2019), ma senza mai ottenere una risposta se non quella del 9.10.2019 che è giunta soltanto due settimane dopo. La mancanza di interesse e di puntualità nel rispondere per noi è stato un altro segnale di rifiuto. 10. Abbiamo ricevuto molte candidature non idonee, di persone non abbastanza qualificate. La candidatura della signora RI 1 era l'unica che rispecchiava completamente i requisiti da noi elencati. Se la signora RI 1 avesse mostrato interesse nella posizione la selezione non sarebbe stata interrotta prematuramente come è invece successo e probabilmente sarebbe stata assunta. 11. Faccio riferimento all'e-mail del 9 ottobre 2019 della signora RI 1. Per completezza d'informazioni, desidero infine metterla al corrente del fatto che avendo da poco annunciato la mia gravidanza al datore di lavoro e sapendo quant'è difficile trovare una sostituzione maternità a termine, seppur con una certa reticenza visti i precedenti, abbiamo deciso di convocare nuovamente a colloquio la Signora RI 1 il 4 dicembre 2019 per una posizione di HR Manager (contratto a termine di 1 anno). La signora RI 1, che probabilmente si è resa conto di quanto sia precaria la situazione legata al mercato del lavoro in Ticino, ha accettato l'invito.” (Doc. 12) Il 5 dicembre 2019 l'insorgente, facendo riferimento allo scritto del 21 novembre 2019 nel quale la Sezione del lavoro le ha dato la possibilità di presentare delle osservazioni in relazione alla mancata assunzione presso \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 10), ha specificato: " (...) Dopo lo scritto del 1 ottobre 2019 da parte di \_\_\_\_\_ con la Signora \_\_\_\_\_, da parte mia c'è stata una risposta. Dopo questo scritto la Signora \_\_\_\_\_ non mi ha mai più contattato per un incontro di persona (mai avvenuto e necessario per un'assunzione) né tantomeno mi è stata fatta un'offerta di lavoro. Dal mio punto di vista pertanto non è corretto penalizzarmi in termini di indennità. Nella mia risposta avevo semplicemente affermato che stavo aspettando esito

per due colloqui fatti con la \_\_\_\_\_ e la \_\_\_\_\_, pertanto, l'offerta da parte di \_\_\_\_\_ poteva avvenire senz'altro. Ho continuato a tenere contatto con \_\_\_\_\_ rendendomi sempre disponibile. Sono stata contattata settimana scorsa per un'altra posizione e finalmente sono stata invitata ad un colloquio conoscitivo in sede al quale parteciperò la settimana prossima. (...)" (Doc. 14) L'assicurata, dopo avere preso visione dell'accertamento esperito dall'amministrazione presso \_\_\_\_\_, il 20 dicembre 2019, ha indicato di aver svolto il colloquio conoscitivo con la società l'11 dicembre 2019 per una nuova posizione, che le è stato proposto un contratto a tempo determinato per la sostituzione di \_\_\_\_\_ che sarebbe stata in maternità e di essere interessata all'impiego. Riguardo agli eventi precedenti la medesima ha asserito che forse \_\_\_\_\_ aveva intuito male le sue affermazioni o forse lei aveva espresso non in maniera abbastanza incisiva il suo interesse. Secondo la ricorrente era una questione di vedersi di persona oppure quanto accaduto è stato dovuto al fatto che si aspettava già un'offerta di lavoro. L'insorgente ha precisato che, come affermato da \_\_\_\_\_ non avevano mai parlato di contratto né di retribuzione. Infine l'assicurata ha dichiarato di avere agito nella maniera più sincera possibile e che non era sua intenzione dare o far percepire un messaggio non positivo circa la sua assunzione per la posizione precedente (cfr. doc. 16). Con decisione del 9 gennaio 2020 la Sezione del lavoro ha sospeso l'assicurata dal diritto all'indennità di disoccupazione per 35 giorni in applicazione dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI per avere con il suo comportamento compromesso la trattativa relativa a un'eventuale assunzione quale specialista in risorse umane a tempo determinato presso la \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 18; consid. 1.1.). Il 20 gennaio 2020 l'URC ha annullato il nominativo della ricorrente dalla banca dati COLSTA con effetto dal 12 gennaio 2020, poiché ha reperito un'occupazione quale specialista in risorse umane presso la \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ con inizio il 13 gennaio 2020 (cfr. doc. 19). L'assicurata si è riannunciata per il collocamento il 25 maggio 2020 (cfr. doc. 1). Il 4 giugno 2020 l'URC ha, tuttavia, confermato l'annullamento dal sistema COLSTA come da richiesta della stessa, "in quanto non ha diritto al guadagno intermedio" (cfr. doc. 28). Con decisione su opposizione del 15 ottobre 2020 la Sezione del lavoro ha confermato la sospensione di 35 giorni (cfr. doc. A1; consid. 1.5.). 2.9. Chiamato a pronunciarsi, il TCA rileva che l'assicurata, nonostante fosse stata contattata più volte dalla \_\_\_\_\_ in merito alla posizione di HR Specialist a tempo determinato in seno alla società, e ciò già nel mese di agosto 2019, ossia precedentemente alla segnalazione del posto vacante all'URC (cfr. consid. 2.8.), non ha immediatamente manifestato la propria disponibilità ad accettare l'impiego propositole quale HR Specialist (cfr. doc. 5/2). È vero che la ricorrente non ha espressamente rifiutato l'occupazione, tuttavia la stessa non ha espresso senza indugio pieno interesse per il posto in questione. Al riguardo va segnalato, in primo luogo, che l'incontro proposto dalla ditta all'assicurata per il 25 settembre 2019 è stato modificato in una semplice "call" (chiamata) per lo stesso giorno, in quanto da una telefonata tra \_\_\_\_\_ e la medesima del 24 settembre 2019 è emerso che quest'ultima non fosse interessata a una posizione temporanea. La ricorrente, alla quale è stato comunicato il cambiamento della modalità di contatto con il potenziale datore di lavoro, specificandone il motivo, ha d'altronde assentito senza sollevare alcuna obiezione circa la ragione esposta (cfr. doc. 5; consid. 2.8.). In secondo luogo, va osservato che alla richiesta della HR Manager HQ della \_\_\_\_\_ del 1° ottobre 2019 volta a sapere se dopo la chiacchierata del 25 settembre 2019 fosse ancora interessata alla posizione, l'assicurata ha dato seguito soltanto più di una settimana dopo, ovvero il 9 ottobre 2019, non rispondendo direttamente, ma limitandosi ad asserire di avere avuto

diversi colloqui relativi a contratti a tempo indeterminato e di attenderne l'esito. Per di più in tale occasione la medesima ha inoltrato alla Sagl il curriculum vitae di un'altra persona che aveva lavorato nel suo team presso il precedente datore di lavoro e che aveva formato, indicando che la riteneva la persona giusta per la ditta (cfr. doc. 12/1; consid. 2.8.). In relazione a tale modo di procedere della ricorrente giova ricordare il principio secondo cui una sospensione ai sensi dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI deve essere inflitta anche se l'assicurato non rifiuta esplicitamente il lavoro ma con il suo comportamento assume il rischio che il posto sia assegnato a un'altra persona e che nella fattispecie è incluso ogni comportamento che comporta la mancata conclusione di un contratto di lavoro (cfr. consid. 2.2.). Il mancato colloquio conoscitivo a cui fa riferimento l'insorgente (cfr. doc. I; 20; 23) - a prescindere dal fatto che in ogni caso tra il potenziale datore di lavoro e l'assicurata vi sono stati alcuni contatti telefonici e perlomeno in quello del 25 settembre 2019 le sono stati forniti maggiori dettagli circa l'impiego, come dalla stessa indicato il 18 novembre 2019 (cfr. doc. 8; consid. 2.8.) - non ha del resto avuto luogo principalmente per motivi riconducibili al suo atteggiamento di chiusura verso l'occupazione proposita. La ricorrente si è così messa nella condizione di non essere assunta dalla \_\_\_\_\_. In effetti il 7 ottobre 2019 \_\_\_\_\_, dopo che la sua richiesta del 1° ottobre 2019 alla ricorrente se fosse interessata alla posizione era rimasta senza risposta (un messaggio di posta elettronica, come visto, è stato inviato soltanto l'8 ottobre 2019), ha espresso il proprio dispiacere al Servizio Aziende URC, affermando che "sarebbe stato un profilo perfetto per noi ma sinceramente non è un bel modo di iniziare una collaborazione, è una candidata che non ha mostrato nessun tipo di interesse né nei confronti della società, né nei confronti della posizione" (cfr. doc. 6; consid. 2.8.). In proposito cfr. STCA 38.2019.23 del 16 ottobre 2019, pubblicata in RtiD I-2020 N. 47 pag. 259 segg.; STCA 38.2020.18 del 1° settembre 2020. 2.10. Da quanto sopra discende che con il suo atteggiamento l'assicurata ha di fatto dimostrato di non avere avuto una sufficiente disponibilità a concludere un contratto di lavoro con la \_\_\_\_\_. La medesima avrebbe, invece, dovuto manifestarla anche se l'occupazione non corrispondeva pienamente alle sue aspettative (contratto a tempo determinato) in virtù del suo obbligo di ridurre il danno (cfr. STF 8C\_468/2020 del 27 ottobre 2020 consid. 3.1.; 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. 18), l'occupazione proposta dalla \_\_\_\_\_ era adeguata. In particolare l'impiego quale HR Specialist con profilo leggermente più senior di un semplice assistente HR (cfr. doc. 5/2; 3/1; 4 pag. 19/20) va considerato adeguato dal profilo delle capacità e dell'attività precedente dell'assicurata giusta l'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI (cfr. consid. 2.3.). In effetti l'insorgente era alla ricerca di un impiego al 100%, in particolare, come specialista in risorse umane e responsabile in risorse umane (cfr. consid. 2.8.; doc. 1; A3). La medesima aveva del resto anche già formato personale nell'ambito HR (cfr. cfr. doc. 12/1; consid. 2.8., 2.9.). Il potenziale datore di lavoro ha, d'altronde, affermato che il profilo dell'assicurata era perfettamente conforme all'impiego offerto (cfr. doc. 12; 6; consid. 2.8., 2.9.). L'occupazione risulta, inoltre, conforme all'art. 16 cpv. 2 lett. i LADI (cfr. doc. 18 p.to. 3; consid. 2.3.; STF 8C\_652/2015 del 17 maggio 2016 consid. 5.3.; STF C 65/06 del 27 aprile 2006 consid. 3.4.). Lo stipendio previsto per l'occupazione a tempo pieno offerta alla ricorrente sarebbe stato di fr. 70'000.-- annui (cfr. doc. 12), ossia fr. 5'833.30 per dodici mensilità. Tale importo, non è, quindi, inferiore al 70% del guadagno assicurato di fr.

7'084.-- (cfr. doc. 18 p.to 1), bensì corrisponde a circa l'82% del guadagno assicurato.

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 l'ha sospesa dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base dell'art. 30 cpv.1 lett. d LADI. Per completezza è utile evidenziare che la presente fattispecie si distingue da quella esaminata nella STF 8C\_468/2020 del 27 ottobre 2020 con la quale l'Alta Corte ha confermato il giudizio del Tribunale cantonale di Basilea Campagna che aveva accolto il ricorso di un assicurato che era stato sospeso per 32 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione a causa del rifiuto di un impiego adeguato, annullando la sanzione. Il TF ha sottolineato, da un lato, che in quel caso la società che si occupava di collocamento di personale e che aveva contattato l'assicurato su indicazione dell'URC non aveva in vista né un'offerta di lavoro specifica né un contratto di lavoro concreto, ma desiderava discutere in merito alle sue esperienze professionali. Dall'altro, che il concetto di rifiuto di un impiego adeguato di cui all'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI non va esteso ai contatti che intercorrono tra un assicurato e un'agenzia di collocamento che non offre ancora un posto di lavoro concreto. Pertanto il comportamento discutibile dell'assicurato, che non aveva manifestato un pieno interesse per un collocamento, in particolare indicando delle aziende per le quali non avrebbe mai voluto lavorare e pretendendo un appuntamento tempestivo in quanto aveva ancora sette colloqui di presentazione da coordinare, non andava considerato quale rifiuto di un'occupazione adeguata. Nel caso di specie, invece, non si è confrontati con un'agenzia di collocamento o di lavoro temporaneo, bensì con una Sagl che ha concretamente proposto all'insorgente un impiego come HR Specialist presso la propria ditta (cfr. consid. 2.8.).

2.12. L'insorgente, nel ricorso, ha chiesto di citare "i Signori di \_\_\_\_\_" (cfr. doc. I; consid. 1.6.). Questa Corte, considerato che i documenti già presenti all'incarto consentono al TCA di emanare il proprio giudizio, ritiene che l'assunzione di ulteriori prove non potrebbe mettere in luce nuovi elementi concreti ai fini della risoluzione della vertenza. Di conseguenza la richiesta della ricorrente concernente l'audizione di testi deve essere respinta. A tale proposito va rammentato che conformemente alla costante giurisprudenza, qualora l'istruttoria da effettuare d'ufficio conduca l'amministrazione o il giudice, in base a un apprezzamento coscienzioso delle prove, alla convinzione che la probabilità di determinati fatti deve essere considerata predominante e che altri provvedimenti probatori più non potrebbero modificare il risultato (valutazione anticipata delle prove), si rinuncerà ad assumere altre prove (cfr. STF 8C\_117/2020 del 4 dicembre 2020 consid. 4.3.; STF 8C\_139/2019 del 18 giugno 2019 consid. 3.3.; 9C\_35/2018 del 29 marzo 2018 consid. 6; STF 9C\_588/2017 del 21 novembre 2017 consid. 7.2.; STF 9C\_775/2016 del 2 giugno 2017 consid. 6.4.; STF 8C\_794/2016 del 28 aprile 2017 consid. 4.2.; STF 9C\_737/2012 del 19 marzo 2013; STF 8C\_556/2010 del 24 gennaio 2011 consid. 9; STF 8C\_845/2009 del 7 dicembre 2009; STF I 1018/06 del 16 gennaio 2008 consid. 5.3.; STF U 416/04 del 16 febbraio 2006, consid. 3.2.), senza che ciò costituisca una lesione del diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. (DTF 124 V 94 consid. 4b; 122 V 162 consid. 1d e sentenza ivi citata).

2.13. Per quanto attiene alla durata della sanzione (35 giorni di penalità), questo Tribunale osserva che l'impiego quale HR Specialist presso \_\_\_\_\_, inizialmente, avrebbe dovuto estendersi su un arco di tempo di 6-12 mesi (cfr. doc. 3/1; consid. 2.8.). Nel caso di un'occupazione di sei mesi la Tabella allestita dalla SECO (cfr. consid. 2.7.) prevede per il primo rifiuto dai 34 ai 41 giorni di sospensione. In concreto non esistono validi motivi che consentano di qualificare la mancata accettazione dell'impiego presso la Sagl non come colpa grave, bensì come colpa soltanto mediamente grave o lieve (cfr. consid. 2.6.; DTF

130 V 125; STF 8C\_650/2017 del 25 giugno 2018 consid. 7.1.). La circostanza che nel mese di dicembre 2019 l'insorgente abbia accettato l'invito a un colloquio per un posto quale HR Manager con contratto a termine di un anno presso \_\_\_\_\_ in sostituzione di \_\_\_\_\_ che aveva da poco annunciato la propria gravidanza (cfr. doc. 12; I) è ininfluyente sulla gravità della sua colpa relativa al rifiuto dell'occupazione proposita precedentemente nel mese di settembre 2019 come HR Specialist, trattandosi di una differente offerta. In simili condizioni, la sanzione inflitta alla ricorrente di 35 giorni si rivela proporzionata alla gravità della colpa (cfr. consid. 2.5.; STF 8C\_487/2007 del 23 novembre 2007; STF C 20/06 del 30 ottobre 2006; STF C 166/05 del 1° settembre 2005; STCA 38.2020.13 del 22 giugno 2020). Questa soluzione si giustifica tanto più se si considera che il giudice non può mettere in discussione senza validi motivi il margine di apprezzamento dell'amministrazione (cfr. STF 8C\_67/2020, 8C\_127/2020 del 23 luglio 2020 consid. 3.3.; STF 8C\_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 3.3., pubblicata in SVR 2020 ALV Nr. 11 pag. 35; STF 8C\_342/2017 del 28 agosto 2017 consid.4.2.; STF 8C\_22/2016 del 3 marzo 2016; DLA 2016 Nr. 3 pag. 58 seg.; DTF 137 V 75; STF 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). 2.14. Alla luce di tutto quanto esposto sopra, la decisione su opposizione emessa dalla Sezione del lavoro il 15 ottobre 2020 deve essere confermata.

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