

TI_GERICHTE 38.2021.83 vom 31. Januar 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-01-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.83

FR: TI_GERICHTE 38.2021.83 du 31 janvier 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2021.83 del 31 gennaio 2022

Erwägungen

E. 26

maggio 2021 consid. 2.3.; STF 8C_542/2019 del 4 dicembre 2019 consid. 4.1.; STF 8C_784/2016 del 9 marzo 2017 consid. 3.1.; STF 8C_448/2016 del 6 dicembre 2016 consid. 2; STF 8C_360/2010 del 30 novembre 2010 consid. 1 e 2; DTF 134 V 418 consid. 5.2.1.; DTF 131 V 164; DTF 130 V 388; DTF 122 V 36 consid. 2a, DTF 110 V 51 consid. 3b e giurisprudenza ivi citata; SVR 1997 UV 81 pag. 294). Nella presente fattispecie, davanti al TCA, è stata contestata la decisione su opposizione emessa il 21 settembre 2021 dalla Sezione del lavoro, la quale concerne esclusivamente la sospensione di 35 giorni dal diritto all'indennità di disoccupazione ex art. 30 cpv. 1 lett. d LADI in relazione all'impiego vacante quale portiere-concierge di notte al 50% presso il _____ (cfr. doc. A Allegato 6.1. = 26; consid. 1.1.). Ogni altra questione, in particolare concernente il programma d'occupazione temporanea (POT) presso _____ assegnato all'assicurato il 26 aprile 2021 (cfr. doc. B3-B8), rispettivamente l'assegnazione di un posto di lavoro presso _____ di _____ del giugno 2021 (cfr. doc. B9-B19), esula dalla presente causa.

2.2. In virtù dell'art. 17 cpv. 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) 2.3. 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 degli Uffici regionali di collocamento alla luce della giurisprudenza. Appunti sociali, fascicolo n. 3, Pregassona 2000, 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. 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). 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). In una sentenza C 83/02 del 12 marzo 2003, l'Alta Corte, evidenziando 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 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 pure 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 l'Alta Corte ha infine rinviato la causa al Tribunale cantonale delle assicurazioni per accertare se l'assicurato avrebbe comunque accettato un salario inferiore rispetto a quello da lui richiesto in quanto era comunque molto interessato all'occupazione offertagli. La nostra Massima istanza, con giudizio 8C_446/2020 del 28 gennaio 2021, pubblicato in DLA 2021 N. 5 pag. 190, ha poi confermato il modo di procedere della Corte delle assicurazioni sociali del Tribunale cantonale del Canton Vaud che aveva annullato una sospensione di 31 giorni decisa dall'amministrazione nei confronti di un assicurato, in quanto aveva rifiutato di effettuare due giorni di stage presso un potenziale datore di lavoro. Il TF ha osservato che il solo fatto di aver chiesto un posticipo dello stage a seguito di trattative avanzate con un altro datore di lavoro in vista di un periodo di prova non può essere parificato a un rifiuto di un'occupazione adeguata. In una sentenza 8C_132/2021 del 10 marzo 2021 il Tribunale federale, dichiarando inammissibile il ricorso contro la STCA 38.2020.60 del 18 gennaio 2021 con cui è stata confermata la sospensione di 35 giorni inflitta a un'assicurata per avere compromesso con il suo comportamento la trattativa concernente un'eventuale assunzione a tempo determinato in relazione a un impiego adeguato annunciato da una ditta al Servizio aziende dell'URC, ha ricordato: " (...) la prassi abbia dato un'interpretazione estensiva del concetto di accettazione di un'occupazione adeguata, non essendo necessario un rifiuto esplicito, ma essendo già sufficiente il non prendere sul serio l'invito di iniziare le trattative per un posto di lavoro (DTF 122 V 34 consid. 3b pag. 38; sentenza 8C_468/2020 del 27 ottobre 2020 consid. 5.2, pubblicata in SVR 2021 ALV n. 5) (...)" Con giudizio 8C_364/2021 del 17 novembre 2021 l'Alta Corte ha accolto il ricorso dell'Ufficio del lavoro del Canton Grigioni inoltrato contro l'annullamento di una sanzione di 37 giorni inflitta a un'assistente di profilassi da parte del Tribunale amministrativo cantonale. L'impiego assegnatole quale assistente dentale, in effetti, non era inadeguato, e meglio non era contrario all'art. 16 cpv. 2 lett. b LADI. 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 Insolvenzenschädigung, Zurigo 1998, Ad art. 30, pag. 83; D. Cattaneo, Alcuni compiti ..., pag. 71 segg. 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 38.2017.75 del 20 dicembre 2017; STCA 38.2010.72 del 7 febbraio 2011). 2.5. 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 giugno 2020. 2.6. 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. 5 OADI, se l'assicurato è ripetutamente sospeso dal diritto all'indennità, la durata della sospensione è prolungata in modo adeguato. Per determinare il prolungamento sono prese in considerazione le sospensioni degli ultimi due anni. L'art. 45 cpv. 4 lett. a e b OADI stabilisce che la colpa grave è data se l'assicurato, senza valido motivo, ha abbandonato un'occupazione adeguata senza garanzia di una nuova o ha rifiutato un'occupazione adeguata. 2.7. Per quanto concerne l'entità delle sanzioni da infliggere agli assicurati sulla base dell'art. 30 cpv. 1 lett. d, il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007 Tribunale federale), in una sentenza C 162/02 del 29 ottobre 2003, pubblicata in DTF 130 V 125, pronunciandosi in merito a un ricorso inoltrato da un assicurato contro la sentenza del Tribunale delle assicurazioni del Cantone Zurigo che aveva ridotto da 40 a 20 giorni la durata della sospensione inflittagli per non aver accettato un'occupazione adeguata proposta ufficialmente, ha stabilito che in presenza di validi motivi il rifiuto di un impiego ufficialmente assegnato non deve essere necessariamente qualificato come colpa grave. Pertanto secondo l'Alta Corte, se nel caso di specie esistono dei motivi per cui la colpa di un assicurato non deve essere considerata grave, bensì soltanto mediamente grave o lieve, è possibile infliggere una sospensione dal diritto alle indennità di disoccupazione inferiore a 31 giorni. In quel caso il TF ha ritenuto che il posto offerto ufficialmente all'assicurato quale operaio o aiuto operaio edile non era totalmente inadeguato e che dunque a ragione l'assicurato era stato sanzionato, visto che in occasione di un colloquio con il potenziale datore di lavoro aveva espresso la sua indisponibilità a concludere un contratto di impiego. Tuttavia, alla luce dei problemi di salute relativi all'ipersensibilità al materiale dei pannelli isolanti di lana di vetro/roccia, si trattava di un caso limite, per cui la colpa dell'assicurato doveva essere giudicata mediamente grave. La riduzione effettuata dal Tribunale cantonale da 40 a 20 giorni non prestava il fianco a critiche ed è dunque stata confermata (cfr. DTF 130 V 125, consid. 3.6.). In un'altra sentenza C 58/03 del 9 dicembre 2003, la nostra Massima Istanza ha ridotto da 38 a 25 giorni la sospensione inflitta a un'assicurata che, contrariamente a quanto impartito dall'amministrazione, non aveva contattato un potenziale datore di lavoro entro 3 giorni dall'assegnazione ufficiale di un impiego quale cassiera che le avrebbe permesso di ottenere un guadagno intermedio, a causa della mancata spedizione della sua lettera di candidatura da parte della figlia undicenne, alla quale l'aveva consegnata. Il TF ha deciso che nella fattispecie, nonostante il comportamento colpevole dell'assicurata - la quale non aveva spedito personalmente la lettera o comunque non aveva controllato che la figlia l'avesse effettivamente imbucata - che ha impedito la realizzazione di un adeguato guadagno intermedio, la colpa dell'assicurata, alla luce delle circostanze concrete del caso, doveva essere ritenuta mediamente grave. Infatti essa, dopo essersi accorta che lo scritto non era stato spedito, aveva reagito subito, annunciandosi lo stesso giorno presso il posto di lavoro assegnatole. Inoltre da quando era in disoccupazione, ad eccezione di una sanzione

di 21 giorni inflittale per non aver effettuato una misura inerente al mercato del lavoro agli inizi del mese in cui le è stato proposto ufficialmente l'impiego in questione, non aveva mai dato occasione agli organi che applicano la LADI di essere biasimata. In una sentenza C 213/03 del 6 gennaio 2004 il TF ha poi esaminato il caso di un'assicurata che era stata sospesa dal diritto alle indennità di disoccupazione per 31 giorni per aver rifiutato un'occupazione adeguata non assegnata ufficialmente della durata di circa 6 mesi. L'Alta Corte, pur ritenendo che l'assicurata nel caso in esame era stata sanzionata a ragione, ha considerato quali circostanze attenuanti i motivi che l'hanno indotta a rifiutare l'impiego temporaneo, ossia il fatto che essa ritenesse di dover prioritariamente partecipare ad un programma di qualifica per promuovere la collocabilità assegnatole in precedenza per lo stesso periodo in cui avrebbe dovuto lavorare temporaneamente e la mancanza delle necessarie conoscenze informatiche per svolgere l'impiego in questione. Inoltre la nostra Massima Istanza, dopo aver ribadito che anche un lavoro temporaneo è preminente rispetto a delle misure di inserimento professionale, ha considerato che esisteva una concolpa dell'amministrazione per non avere indicato all'assicurata, al fine di evitare le conseguenze del tentativo di collocamento fallito, che era tenuta ad accettare l'impiego offertole. Di conseguenza la sospensione è stata ridotta da 31 a 15 giorni. Per altri casi di applicazione di questa giurisprudenza cfr. sentenza C 70/02 del 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. 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. Con sentenza 8C_24/2021 del 10 giugno 2021, pubblicata in DLA 2021 N. 10 pag. 298, il Tribunale federale ha accolto il ricorso dell'Ufficio dell'economia e del lavoro del Canton Zurigo, in quanto a torto la Corte cantonale aveva ridotto una sanzione di 35 a 18 giorni inflitta a un assicurato che non aveva accettato un impiego adeguato anche dal profilo salariale. In quel caso di specie, in cui dopo i giorni di prova non vi era più spazio per una trattativa circa l'entità del salario, avendo il potenziale datore fatto capire chiaramente che non avrebbe pagato più di quanto offerto, l'assicurato, invece di prendersi del tempo per riflettere, avrebbe dovuto manifestare il proprio interesse per l'occupazione in questione. L'Alta Corte, con sentenze 8C_756/2020 del 3 agosto 2021, pubblicata in DLA 2021 N. 11 pag. 303, STF 8C_313/2021 del 3 agosto 2021 e STF 8C_283/2021 del 25 agosto 2021, ha poi stabilito che a torto i rispettivi Tribunali cantonali avevano ridotto da 34 a 16 giorni la sospensione inflitta a un assicurato che aveva inviato la propria candidatura a un indirizzo di posta elettronica errato, da 34 a 20 giorni la sanzione irrogata a un'assicurata che, non riuscendo a spedire un messaggio di posta elettronica al potenziale datore di lavoro (avendo copiato erroneamente il relativo indirizzo), gli ha inviato una richiesta LinkedIn e da 31 a 16 giorni la sospensione inflitta a un assicurato che non si era proposto per il posto assegnatogli tramite posta elettronica e SMS, facendo valere di possedere delle conoscenze molto lacunose in informatica e di non sapere leggere né scrivere SMS. Al riguardo cfr. pure STCA 38.2021.1 del 21 giugno 2021 (il TCA ha ridotto da 27 a 20 giorni la

sospensione); STCA 38.2020.60 del 18 gennaio 2021 già citata al consid. 2.4. (questo Tribunale ha confermato una sanzione di 35 giorni. Il relativo ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con giudizio 8C_132/2021 del 10 marzo 2021); STCA 38.2020.18 del 1° settembre 2020 (il TCA ha ridotto da 28 a 21 giorni la sospensione). 2.8. 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 10 - 15 4 " 4 settimane L - M 15 - 20 5 " 2 mesi M 20 - 27 6 " 3 mesi M 23 - 30 7 " 4 mesi M - G

E. 27

34 8 " 5 mesi G

E. 30

37 9 " 6 mesi G

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 8C_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; DTF 144 V 195 consid. 4.2. = DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125. 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. Cfr. pure STF 8C_756/2020 del 3 agosto 2021 consid. 3.2.3. 2.9. Nella presente fattispecie dagli atti dell'incarto emerge che il ricorrente, nato il _____ 1981, ha lavorato in qualità di Night-auditor / portiere di notte dall'aprile 2013 al novembre 2017 alle dipendenze dell' _____ di _____ e dal dicembre 2017 all'ottobre 2020 all'80% presso l' _____ di _____ (cfr. doc. 4; 2). L'insorgente si è annunciato per il collocamento il 30 ottobre 2020 con effetto a partire dal 1° novembre 2020. Egli ha dichiarato una disponibilità lavorativa a tempo pieno, rispettivamente a tempo parziale al 60%, in particolare quale ricezionista d'albergo, portiere notturno, ausiliario d'ufficio (cfr.

doc. 3; 9; 2; B1). Il 24 febbraio 2021 il Servizio aziende URC ha confermato al _____ di _____, a seguito della relativa notifica dalla parte di quest'ultimo, di avere registrato nella Banca-dati COLSTA il posto vacante a tempo indeterminato in qualità di ricezionista d'albergo, e meglio "Portiere - Concierge di NOTTE" al 50%. Per quanto concerne la data d'inizio, nella relativa voce è stato precisato "da subito", mentre nella descrizione dell'attività è stato indicato "da aprile 2021", mentre (cfr. doc. 6). Tale offerta di impiego è stata pubblicata sulla piattaforma Job-Room (cfr. doc. I; 19/1). L'assicurato, il 28 febbraio 2021, ha inoltrato spontaneamente la propria candidatura al _____, rispondendo all'annuncio pubblicato su Job-Room (cfr. doc. I; 16). Nel mese di marzo 2021 sono intercorsi dei contatti telefonici tra l'insorgente e il potenziale datore di lavoro. L'8 marzo 2021 in particolare ha avuto luogo un colloquio di persona presso l'hotel di _____ (cfr. doc. 16; 9). Con messaggio di posta elettronica del 5 maggio 2021 _____, Human Resources Manager del _____, ha comunicato all'Ufficio regionale di collocamento di _____ (URC): "(...) il Signor RI 1 ha fatto il colloquio presso la nostra casa l'8 marzo 2021 e ci ha fatto un'ottima impressione. Purtroppo ha deciso di non accettare la nostra proposta di lavoro perché stava cercando un impiego con una percentuale più alta del 50%." (cfr. doc. 9) Il medesimo giorno l'URC ha segnalato il caso del ricorrente alla Sezione del lavoro (cfr. doc. 10). Quest'ultima, il 7 maggio 2021, da un lato, ha dato all'insorgente la possibilità di presentare eventuali osservazioni scritte entro il 21 maggio 2021, evidenziando che non ricevendo alcuna risposta, avrebbe proceduto all'emissione di una decisione in base agli atti in suo possesso (cfr. doc. 11). Dall'altro, ha posto i seguenti quesiti a _____: "1. Il posto di lavoro che avrebbe offerto all'assicurato 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'assicurato avrebbe dovuto svolgere in caso di assunzione. 3. Quali mansioni avrebbe dovuto svolgere l'interessato? 4. L'occupazione offerta era a tempo pieno o parziale? Se a tempo parziale voglia indicarci il grado di occupazione. 5. In caso di assunzione, quale salario mensile lordo sarebbe stato offerto all'interessato? 6. Il posto vacante è già stato occupato da un altro/a candidato? Se sì vogliate allegarci copia del contratto di lavoro in forma anonima. 7. Il profilo dell'assicurato era conforme alla posizione di lavoro da voi ricercata? Se avesse accettato la sua offerta di lavoro l'avrebbe assunta? 8. Conferma che l'assicurato ha rifiutato la vostra proposta di lavoro?" (Doc. 12) Il 12 maggio 2021 il potenziale datore di lavoro ha risposto: "(...) Domanda 1 Abbiamo offerto al Signor RI 1 un contratto indeterminato al 50%. Domanda 2 Attività al 50%, come sostituzione del nostro Concierge di notte durante i suoi giorni di congedo. Orari dalle 22.00 alle 06.30 - 2/3 giorni a settimana. Domanda 3 Responsabilità dell'albergo durante la notte. Chiusura delle casse, alcuni lavori d'ufficio e pulizie. Domanda 4 Grado d'occupazione al 50% - 21.75 ore settimanali Domanda 5 CHF 2'491.65 lordo al mese (compresa la 13a) Domanda 6 Sì il posto di lavoro è stato assegnato ad un altro candidato. Domanda 7 Sì, il profilo era conforme alla posizione di lavoro da noi ricercata e l'avremmo assunto volentieri. Domanda 8 Confermiamo che il Signor RI 1 ha rifiutato la nostra proposta di lavoro perché stava cercando un'occupazione con una percentuale più alta del 50%. Confermiamo che il Signor RI 1 ci ha lasciato un'ottima impressione e che abbiamo tenuto in sospeso la sua richiesta di lavoro per un eventuale impiego futuro." (Doc. 13) L'assicurato, il 18 maggio 2021, ha segnalatamente osservato che non esiste alcuna prova del fatto che non avrebbe accettato la proposta di lavoro perché stava cercando un impiego con una percentuale più alta del 50% e che il potenziale datore di

lavoro può averlo scambiato con qualche altro candidato. Egli ha altresì contestato l'annuncio del posto vacante, precisando che non era stata inserita la mansione relativa alla preparazione di piatti caldi e servizio ai clienti durante l'assenza del personale di cucina tra le ore 1:00 e 6:00, di cui è venuto a conoscenza soltanto durante il colloquio dell'8 marzo 2021. Il ricorrente ritiene, quindi, che l'occupazione non fosse adeguata alla sua formazione, non avendo mai lavorato quale cameriere o cuoco. Anche la sua conoscenza delle lingue straniere, in particolare del francese e dell'inglese non corrisponderebbe a quanto richiesto (cfr. doc. 16). Il 20 maggio 2021 l'insorgente, prendendo posizione in merito alle risposte fornite dal potenziale datore di lavoro (cfr. doc. 14), ha affermato che non è mai stata chiara la data di inizio dell'impiego quale portiere - concierge di notte, che nell'annuncio sono stati nascosti i compiti di dover preparare pasto caldi e provvedere al servizio in camera, come pure la responsabilità per la sicurezza (impianti di allarme, chiusura porte e controlli) delle due altre strutture (_____ e _____) facenti parte dello stesso complesso. L'assicurato ha, inoltre, evidenziato che non è stato consegnato il contratto di lavoro in forma anonima concluso per la stessa posizione, come invece richiesto dall'amministrazione, e che, siccome gli era ben chiaro da subito che il posto era al 50%, non avrebbe avuto motivo di rifiutarlo. Egli ha asserito di essere stato interessato all'impiego anche perché era vicino al suo domicilio (cfr. doc. 17). Con decisione del 25 maggio 2021 la Sezione del lavoro ha sospeso l'assicurato dal diritto all'indennità di disoccupazione per 35 giorni in applicazione dell'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI per avere di fatto rifiutato l'impiego al 50% presso il _____, precisando che l'attività era adeguata ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 LADI (cfr. doc. 18; consid. 1.1.). A seguito dell'opposizione interposta dall'insorgente (cfr. doc. 19), la Sezione del lavoro, il 3 settembre 2021, ha nuovamente interpellato il potenziale datore di lavoro come segue: " 1. Il _____ è classificato come "azienda stagionale" ai sensi del Contratto collettivo nazionale dell'industria alberghiera? 2. A quanto ammonta la durata giornaliera e settimanale del lavoro nella vostra azienda? 3. Nello specifico, il turno 22:00 — 06:30 previsto per la mansione di "Concierge di notte", era comprensivo della pausa e del supplemento del 10%? 4. Fra le mansioni proposte al signor RI 1 figurava la preparazione di piatti caldi e servizio come cameriere durante il turno notturno? (In caso affermativo, la preghiamo di specificare le relative mansioni e, qualora fosse il caso, di specificare con quali apparecchiature avrebbe lavorato l'interessato). 5. Sempre in caso di risposta affermativa alla domanda 4, ritenete che il profilo del signor RI 1 fosse adeguato per le mansioni richieste in cucina?" (Doc. 21) Il 7 settembre 2021 l'hotel ha risposto: " Domanda 1 Sì, il _____ è riconosciuto dal nostro Contratto Collettivo CCNL di Basilea come "azienda stagionale". Domanda 2 La durata giornaliera è in media di 8.7 ore, oppure 435 ore settimanali. Domanda 3 Giusto. Mezz'ora di pausa ed il supplemento del 10% di tempo su 7 ore durante il lavoro notturno, secondo il CCNL. Domanda 4 La posizione di Concierge di notte può comprendere ogni tanto anche un servizio ai piani se un ospite dovesse richiederlo. Il Concierge di notte deve riscaldare e preparare dei piatti semplici, già preparati dai nostri cuochi, e portarli con un carrello in camera del cliente. Si tratta di piatti come un'insalata mista o Caprese oppure dei Toast. Domanda 5 Assolutamente sarebbe stato fattibile per il Signor RI 1." (Doc. 22) L'assicurato si è espresso in merito il 13 settembre 2021 (cfr. doc. 24). Con decisione su opposizione del 21 settembre 2021 la Sezione del lavoro ha confermato il provvedimento del 25 maggio 2021 (cfr. doc. A Allegato 6.1.; consid. 1.1.). 2.10. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva che dalle carte processuali emerge che l'assicurato, pur essendosi candidato spontaneamente per il posto

vacante quale portiere-concierge di notte al 50% presso il _____ pubblicato sulla piattaforma Job-Room e aver presenziato a un colloquio presso l'albergo l'8 marzo 2021 (cfr. consid. 2.9.), non ha immediatamente manifestato la propria disponibilità ad accettare tale impiego. In effetti, a prescindere dall'affermazione del potenziale datore di lavoro secondo cui l'insorgente "ha deciso di non accettare la nostra proposta di lavoro perché stava cercando un impiego con una percentuale più alta del 50%" (cfr. doc. 9; consid. 2.9.), RI 1 stesso mai ha preteso di aver espresso senza indugio pieno interesse per il posto in questione. Al riguardo 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. 2.4.). L'insorgente ha fatto valere, in particolare, che l'annuncio dell'offerta di impiego includeva delle informazioni contraddittorie in relazione alla data di inizio dell'attività e alle conoscenze linguistiche (cfr. doc. I; 17; consid. 2.9.). L'annuncio pubblicato sulla piattaforma Job-Room corrisponde alla registrazione del medesimo impiego nel sistema informatico COLSTA da parte dell'URC (cfr. doc. 19/1; 6). È vero, da un lato, che quale data di inizio è stata prevista sia l'indicazione "da aprile 2021" nella descrizione dell'attività, che la precisazione "da subito" alla voce "data d'inizio lavoro". Dall'altro, che nella descrizione dell'attività è stato specificato che era richiesta una discreta conoscenza delle lingue nazionali e dell'inglese, mentre alla voce "conoscenze linguistiche" è stato indicato per l'italiano "buone" conoscenze sia per l'orale che per lo scritto e per l'inglese, il tedesco e il francese "buone" per l'orale e "conoscenze di base" per lo scritto (cfr. doc. 19/1; 6). È altrettanto vero, però, che tali aspetti non hanno impedito all'insorgente di inoltrare la propria candidatura. D'altra parte, essi avrebbero potuto essere chiariti successivamente con il potenziale datore di lavoro, rispettivamente interpellando l'URC, visto del resto che in ogni caso anche l'annuncio su Job-Room riportava come competente l'URC di _____. Più specificatamente, per quanto concerne l'inizio dell'attività, che verosimilmente sarebbe stato al più tardi da aprile 2021, ossia al più tardi dopo meno di un mese dal colloquio dell'8 marzo 2021, va osservato che, se il ricorrente avesse subito comunicato al potenziale datore di lavoro di essere seriamente interessato all'impiego, si sarebbe potuto concordare una data specifica di inizio. La questione della conoscenza delle lingue non risulta d'altronde realmente contraddittoria. Delle conoscenze buone oralmente e di base nello scritto, complessivamente possono essere considerate discrete. Contrariamente a quanto asserito dall'assicurato, è stato inoltre ossequiato il p.to B10 della Prassi LC (Legge federale sul collocamento e il personale a prestito; RS 823.11) SPC (Servizio pubblico di collocamento) emessa dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). L'annuncio contemplava, infatti, la maggior parte delle informazioni ivi indicate, come la professione cercata, il grado di occupazione, il nome del datore di lavoro, ecc. È sì auspicabile che i datori di lavoro forniscano un profilo del posto il più dettagliato possibile, tuttavia ciò risulta essere più che altro una raccomandazione (cfr. Prassi LC SPC p.to. B11: "... occorre raccomandare ai datori di lavoro, nell'ambito della collaborazione con gli organi del SPC, di fornire un profilo del posto il più dettagliato possibile"). Il potenziale datore di lavoro nemmeno ha violato il p.to B3 Prassi SC SPC (cfr. doc. I). Il fatto di non avere indicato immediatamente all'amministrazione che il posto non era stato assegnato all'insorgente e i relativi motivi non è in contrasto con quanto previsto dalla direttiva, ossia che: " B3 Nell'ambito dell'obbligo di annunciare i posti vacanti i datori di lavoro non sono

tenuti a motivare perché non abbiano ritenuto adeguata una determinata persona in cerca d'impiego. Tuttavia, occorre distinguere l'obbligo di fornire informazioni conformemente alla LADI per le persone assicurate. L'obbligo di annunciare i posti vacanti non esonera i datori di lavoro dall'obbligo di fornire informazioni conformemente alla LADI (cfr. Prassi LADI ID B305). Essi sono tenuti a fornire informazioni, laddove il SPC sospetti che una persona assicurata non abbia accettato un lavoro ragionevole o abbia vanificato un'assunzione attraverso il proprio comportamento (cfr. B23).” La Prassi LADI ID B305 enuncia: " Il servizio competente è tenuto a sospendere l'assicurato dal diritto all'indennità se quest'ultimo rifiuta un'occupazione adeguata, impedisce la sua assunzione con un comportamento inappropriato o non segue le istruzioni. Se l'assicurato ha ricevuto l'ordine di presentarsi a un determinato datore di lavoro e non ne risulta un'assunzione, il servizio competente è tenuto a chiarire i motivi della mancata assunzione. Il datore di lavoro è obbligato a fornire informazioni (art. 28 LPG).” L'hotel di _____ ha fornito le informazioni del caso nel maggio 2021, rispettando, quindi, il p.to B3 della Prassi LC SPC, la quale nulla invece specifica circa la tempistica entro la quale indicare quanto necessario. Il ricorrente, non avendo esternato tempestivamente la propria intenzione ad accettare l'impiego presso il _____, si è così messo nella condizione di non essere assunto. In proposito cfr. STCA 38.2020.60 del 18 gennaio 2021, il cui ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con giudizio 8C_132/2021 del 10 marzo 2021, già menzionata al consid. 2.4. e 2.7.; 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. La circostanza, infine, che si trattasse di un'occupazione al 50% non consente di giustificare validamente la mancata esplicita manifestazione del proprio interesse da parte dell'insorgente. In proposito non va dimenticato, da una parte, che in virtù dell'obbligo di ridurre il danno un assicurato è tenuto ad accettare qualsiasi occupazione (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; “Un Opuscolo per i disoccupati” edito dalla SECO e reperibile al sito www.area-lavoro.ch). Dall'altra, che l'art. 24 LADI enuncia che è considerato guadagno intermedio il reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che il disoccupato ottiene entro un periodo di controllo. L'assicurato ha diritto alla compensazione della perdita di guadagno. Il tasso d'indennità è determinato secondo l'articolo 22. Il Consiglio federale determina in che modo deve essere calcolato il reddito proveniente da un'attività lucrativa indipendente (cpv. 1). È considerata perdita di guadagno la differenza tra il guadagno intermedio ottenuto nel periodo di controllo, ma corrispondente almeno all'aliquota usuale per la professione ed il luogo, e il guadagno assicurato. Un guadagno accessorio (art. 23 cpv. 3) non è preso in considerazione (cpv. 3). Giusta l'art. 41a OADI se il reddito è inferiore all'indennità di disoccupazione, l'assicurato ha diritto, nell'ambito del termine quadro per la riscossione della prestazione, a indennità compensative. In effetti la Sezione del lavoro, nella decisione del 25 maggio 2021, ha evidenziato che il ricorrente, nel caso in cui fosse entrato alle dipendenze del _____, avrebbe avuto diritto alle indennità compensative (cfr. doc. 18 pag. 6). Al riguardo cfr. STFA C 166/05 del 1° settembre 2005 relativo a un assicurato sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione per avere rifiutato un impiego di durata indeterminata quale venditore che gli avrebbe consentito di conseguire un guadagno intermedio; STFA C 58/03 del 9 dicembre 2003 citata al consid. 2.7. 2.11. Da quanto sopra discende che con il suo atteggiamento l'assicurato ha di fatto dimostrato di non avere avuto una sufficiente

disponibilità a concludere un contratto di lavoro con il _____. Il medesimo avrebbe, invece, dovuto manifestarla anche se l'occupazione non corrispondeva pienamente alle sue aspettative (contratto al 50%) in virtù, come visto (cfr. consid. 2.10.), del suo obbligo di ridurre il danno. D'altra parte, come giustamente sottolineato dall'amministrazione (cfr. doc. 18 pag. 6), l'occupazione proposta dal _____ era adeguata. In particolare l'impiego quale portiere-concierge di notte era nella professione ricercata dall'assicurato (cfr. doc. B1: ricezionista d'albergo, portiere notturno) e corrispondeva sostanzialmente all'attività svolta in precedenza, dal 2013, di Night-auditor / portiere di notte (cfr. consid. 2.9.). Per quanto concerne l'obiezione del ricorrente secondo cui la mansione di preparazione di piatti caldi e servizio ai clienti di notte, emersa solamente durante il colloquio, non sarebbe stata adeguata alla sua formazione, non avendo mai lavorato quale cuoco o cameriere (cfr. doc. 16; 17; consid. 2.9.), va rilevato che il potenziale datore di lavoro ha precisato che tale compito aggiuntivo riguardava unicamente il "riscaldare e preparare piatti semplici, già preparati dai nostri cuochi e portarli con un carrello in camera del cliente. Si tratta di piatti come un'insalata mista o caprese oppure dei toast" e che sarebbe stato fattibile per l'assicurato (cfr. doc. 22; consid. 2.9.). Tale mansione non risultava, dunque, eccessiva per il livello di preparazione e abilità dell'insorgente e non rendeva, dunque, l'impiego presso l'hotel di _____ inadeguato dal profilo delle capacità dell'assicurato giusta l'art. 16 lett. b LADI (cfr. consid. 2.3.; STF 8C_364/2021 del 17 novembre 2021 consid. 2.2.). Il potenziale datore di lavoro ha, d'altronde, affermato che il profilo del ricorrente era conforme alla posizione di lavoro ricercata e che l'avrebbe assunto volentieri (cfr. doc. 13; consid. 2.9.). Il TCA non ha motivo alcuno per dubitare di tale affermazione, ritenuto che il _____ ha pure dichiarato di aver tenuto in sospenso la richiesta di lavoro dell'assicurato per un eventuale impiego futuro (cfr. doc. 13; consid. 2.9.). Anche dal profilo salariale (cfr. art. 16 cpv. 2 lett. a LADI) l'occupazione al 50% in questione, prevedendo quale stipendio l'importo di fr. 2'491.65 lordo al mese comprensivo della tredicesima (cfr. doc. 13, consid. 2.9.) - pari a fr. 4'599.70 mensili al 100% senza la quota parte di tredicesima e quindi più che rispettoso del minimo salariale contemplato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (cfr. <https://1-gav.ch/it/contratto-attuale> ; giusta l'art. 10 IIIb CCNL lo stipendio minimo per i collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente e con 6 giorni di perfezionamento professionale nel ramo secondo l'articolo 19 CCNL, ossia per i dipendenti più formati rispetto al ricorrente, è di fr. 4'295 dal 1° gennaio 2019 e di fr. 4'304 dal 1° gennaio 2022) -, si rivelava adeguata (cfr. consid. 2.3.). Il guadagno assicurato al 100% dell'insorgente ammonta, peraltro, a fr. 4'550.-- (cfr. doc. A Allegato 6.1.). Questo Tribunale prende poi atto della censura formulata dal ricorrente di possibili violazioni del CCNL riguardanti i turni di lavoro e l'allestimento di piani di lavoro, rispettivamente della Legge sul lavoro (LL; RS 822.11) in relazione alle pause e ai supplementi di tempo (cfr. doc. 16 pag. 2), che sarebbero emerse da risposte fornite dal potenziale datore di lavoro durante il colloquio dell'8 marzo 2021. In proposito il TCA si limita a osservare, in primo luogo, che ad ogni modo l'assicurato ha espresso unicamente delle proprie perplessità circa degli aspetti dell'attività senza fornire elementi concreti al riguardo. In secondo luogo, che il _____ ha, comunque, indicato che la durata giornaliera media è di 8.7 ore, oppure di 43.5 ore alla settimana, conformemente all'art. 15 CCNL per le aziende stagionali, che l'attività offerta era al 50% 2/3 giorni alla settimana (un lavoro a metà tempo può essere effettuato, svolgendo ogni settimana 2.5 giorni oppure alternando una settimana 2 giorni e

la seguente 3 giorni, come sottolineato dall'amministrazione; cfr. doc. A Allegato 6.1 pag. 5) e che il turno dalle ore 22:00 alle 6:30 era comprensivo di mezzora di pausa e del supplemento del 10% di tempo, come previsto dalla LL (cfr. doc. 13; 22). Infine, che in ogni caso l'insorgente, se avesse nutrito dei dubbi in proposito, avrebbe potuto acclarare tali punti interpellando l'URC prima di sottoscrivere un contratto di lavoro. Ciò non gli impediva comunque di manifestare chiaramente al potenziale datore di lavoro perlomeno il proprio interesse per l'occupazione. Il ricorrente, avendo rifiutato di fatto un'occupazione adeguata, deve essere perciò sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base dell'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI. 2.12. L'insorgente, il 18 novembre 2021, ha chiesto, "per dimostrare ulteriori fatti tralasciati da parte dell'URC e dell'UG fino ad oggi, ed allegare altri mezzi di prova durante la possibile udienza in tribunale", l'audizione di alcuni testi, ovvero di _____, responsabile del personale del _____, di _____, consulente URC _____ e di _____, capoufficio URC _____ (cfr. doc. V pag. 5). Giusta l'art. 6 n. 1 CEDU, ogni persona ha diritto a un'equa e pubblica udienza entro un termine ragionevole, davanti a un tribunale indipendente e imparziale costituito per legge, al fine della determinazione sia dei suoi diritti e dei suoi doveri di carattere civile, sia della fondatezza di ogni accusa penale che gli venga rivolta. Nel campo di applicazione dell'art. 6 CEDU rientrano anche i litigi relativi a prestazioni delle assicurazioni sociali e dell'assistenza sociale (cfr. STF 8C_522/2012 del 2 novembre 2012 consid. 2.3.). Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, confermata in DTF 122 V 54 seg. consid. 3, la pubblicità del dibattimento, imposta dall'art. 6 n. 1 CEDU ed ormai ancorata anche nella Costituzione svizzera all'art. 30 cpv. 3, dev'essere principalmente garantita nella procedura di ricorso di prima istanza (cfr. STF 8C_504/2010 del 2 febbraio 2011). Tuttavia, lo svolgimento di un pubblico dibattimento in materia di assicurazioni sociali presuppone l'esistenza di una richiesta chiara e inequivocabile di una parte nel corso della procedura ricorsuale di prima istanza (cfr. STF 9C_71/2021 del 20 settembre 2021 consid. 2.1.; STF 9C_73/2021 del 20 settembre 2021 consid. 3.1.; STF 8C_751/2019 del 25 febbraio 2020 consid. 2.1.; STF 8C_722/2019 del 20 febbraio 2020 consid. 2.1.; STF 8C_63/2019, 8C_65/2019 dell'11 giugno 2019 consid. 5.1.; STF 8C_528/2017 del 19 dicembre 2017 consid. 1.3., pubblicata in SJ 2018 I 275; STF 8C_186/2017 del 1° settembre 2017 consid. 2.3.; STF 8C_665/2014 del 23 marzo 2015 consid. 4; STF 9C_578/2008 del 29 maggio 2009 consid. 4.8.; DTF 122 V 55 consid. 3a con riferimenti). Una semplice richiesta di assunzione di prove, come ad esempio istanze di audizione personale – nella misura in cui si traducono in una richiesta di interrogatorio nel senso di un'assunzione di prove, ma non invece se tendono a esporre il proprio punto di vista personale sulle risultanze probatorie davanti a un tribunale indipendente – o di interrogatorio delle parti o di testimoni, oppure richieste di sopralluogo, non bastano per creare un simile obbligo (cfr. STF 8C_722/2019 del 20 febbraio 2020, pubblicata in SVR 2020 UV N. 28 pag. 14; STF 9C_903/2011 del 25 gennaio 2013 consid. 6.3.; SVR 2009 IV Nr. 22 pag. 62; DTF 125 V 38 consid. 2). L'Alta Corte ha, inoltre, stabilito che il rifiuto di differire un'udienza pubblica fondato su motivi obiettivi non è in contrasto con il diritto federale e, in particolare, con l'art. 6 n. 1 CEDU (sul tema cfr. tuttavia DTF 136 I 279; DTF 127 V 491; STF 8C_504/2010 succitata). In proposito cfr. pure STCA 38.2020.10 del 6 luglio 2020 consid. 2.9.; STCA 38.2018.31 del 12 ottobre 2018 consid. 2.7.; STCA 38.2018.39 del 10 ottobre 2018 consid. 2.8. Nella presente evenienza - contrariamente a quanto esige la giurisprudenza federale -, il ricorrente non ha formulato un'esplicita richiesta di indire un pubblico dibattimento, né una richiesta di audizione al fine di esporre il proprio punto di vista sulle risultanze probatorie, ma ha

semplicemente indicato, quale prova, l'audizione di alcuni testi per dimostrare fatti ed allegare altri mezzi di prova durante una possibile udienza (cfr. doc. V pag. 5). Il medesimo ha, quindi, chiesto l'assunzione di nuove prove. Conformemente, poi, 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 9C_779/2020 del 7 maggio 2021 consid. 5.2.; STF 8C_611/2019 dell'11 maggio 2020 consid. 5.2.; STF 8C_139/2019 del 18 giugno 2019 consid. 3.3.; STF 9C_847/2017 del 31 maggio 2018 consid. 5.1.; STF 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), senza che ciò costituisca una lesione del diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. (cfr. DTF 124 V 94 consid. 4b; 122 V 162 consid. 1d e sentenza ivi citata). Nel caso di specie, ritenuto che i documenti già presenti all'inserimento consentono al TCA di emanare il proprio giudizio, questo Tribunale ritiene che l'audizione dei testi non potrebbe mettere in luce nuovi elementi concreti ai fini della risoluzione della vertenza. Pertanto si prescinde dalle audizioni richieste. 2.13. Per quanto attiene alla durata della sanzione (35 giorni di penalità), questo Tribunale osserva che la Tabella allestita dalla SECO (cfr. consid. 2.8.) prevede per il primo rifiuto di un'occupazione di durata indeterminata o di un guadagno intermedio assegnato o trovato autonomamente dai 31 ai 45 giorni di sospensione. In concreto non esistono elementi atti a qualificare la mancata accettazione dell'impiego presso il _____ non come colpa grave, bensì come colpa soltanto mediamente grave o lieve (cfr. consid. 2.7.; DTF 130 V 125; STF 8C_650/2017 del 25 giugno 2018 consid. 7.1.). La sanzione inflitta al ricorrente di 35 giorni si rivela, pertanto, proporzionata alla gravità della colpa (cfr. consid. 2.6.; STF 8C_487/2007 del 23 novembre 2007; STF C 166/05 del 1° settembre 2005 menzionata al consid. 2.10.: sospensione di 35 giorni per avere rifiutato un impiego di durata indeterminata che avrebbe permesso all'assicurato di conseguire un guadagno intermedio; STF C 20/06 del 30 ottobre 2006; STCA 38.2020.60 del 18 gennaio 2021, il cui ricorso al TF è stato dichiarato inammissibile con giudizio 8C_132/2021 del 10 marzo 2021, già citata al consid. 2.4., 2.7. e 2.10.; STCA 38.2020.13 del 22 giugno 2020). In concreto la soluzione di confermare la sospensione di 35 giorni 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_712/2020 del 21 luglio 2021 consid. 4.4.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.4.; STF 8C_67/2020, 8C_127/2020 del 23 luglio 2020; 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). Abbondanzialmente è utile rilevare che i giorni di sospensione vanno ammortizzati secondo il loro valore effettivo, vale a dire sotto forma di indennità giornaliera intera, tranne nel caso di interruzione o rifiuto di un'attività a titolo di guadagno intermedio in cui la sospensione riguarda soltanto la differenza tra l'indennità di disoccupazione e l'indennità compensativa (cfr. Prassi LADI ID p.to D66-D68; STCA 38.2020.57 del 26 maggio 2021 consid. 2.3.;

2.7.). 2.14. Alla luce di tutto quanto esposto sopra, la decisione su opposizione emessa dalla Sezione del lavoro il 21 settembre 2021 deve essere confermata. 2.15. L'art. 61 lett. a LPGa, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGa. L'art. 61 lett. a LPGa enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGa secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Secondo l'art. 82a LPGa (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto, il ricorso è del 20 ottobre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.64 dell'8 novembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2020.43-44 del 13 settembre 2021 consid. 2.12.; STCA 38.2021.24 del 30 agosto 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

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