

## **TI\_GERICHTE 38.2021.95 vom 10. Juni 2021**

TI Tribunale d'appello, 2021-06-10, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2021.95\\_d20210610](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.95_d20210610)

FR: TI\_GERICHTE 38.2021.95 du 10 juin 2021

IT: TI\_GERICHTE 38.2021.95 del 10 giugno 2021

### **Regeste**

Trasmissione di una candidatura incompleta, a fronte della quale l'assicurata ha assunto il rischio che il posto fosse assegnato a un'altra persona. Comportamento parificabile la rifiuto di un'occupazione adeguata. 35 giorni di penalità proporzionati

### **Erwägungen**

#### **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. 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 8C\_272/2021 del

#### **E. 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.

nonché ■una lettera di presentazione■ (cfr. doc. 5).

2.11. Per quanto attiene alla durata della sanzione (35 giorni di penalità), questo Tribunale osserva che la Tabella allestita dalla SECO (cfr. supra 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 il mancato invio della documentazione ■equiparabile, come visto, al rifiuto di un■occupazione adeguata - 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: 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 statodichiarato inammissibile con giudizio 8C\_132/2021 del 10 marzo 2021, già citata al consid. 2.4. e 2.7.; STCA 38.2020.13 del 22 giugno 2020; STCA 38.2021.83 del 31 gennaio 2022).

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).

2.12. Alla luce di tutto quanto esposto sopra, la decisione su opposizione emessa dalla Sezione del lavoro il 19 ottobre 2021 deve essere confermata.

2.13. L■art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica egratuita 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. fbisLPGA 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.

#### **E. 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, Cattaneo, "Assicurazione contro la disoccupazione: fra obblighi dell'assicurato e diritti fondamentali del cittadino" in RDAT II-2000 pag. 501 seg. (pag. 506) e Cattaneo, "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. 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 tali questioni, vedi in particolare: Gerhards , *Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)*, Berna e Stoccarda, 1987, Vol. 1, Ad art. 30, nota 26, pag. 368; Stauffer , Serie "Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht", *Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung*, Zurigo 1998, Ad art. 30, pag. 83; 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; 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.

#### **E. 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. 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



riesaminata G

#### **E. 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 la ricorrente, nata l'\_\_\_\_\_ 1990, cittadina italiana a beneficio di un permesso di domicilio C, sino a settembre 2020 ha lavorato in qualità di "cuoca responsabile" presso il \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 2 e 3). In precedenza era stata attiva in qualità di gerente/cameriera presso il \_\_\_\_\_, ed il \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 3). Nel 2017, RI 1 ha ottenuto il Diploma cantonale di esercente (cfr. all. a doc. 9). L'insorgente si è annunciata per il collocamento il 14 settembre 2020 con effetto a partire dal 1° ottobre 2020. Ella ha dichiarato una disponibilità lavorativa a tempo pieno (cfr. doc. 4). Dagli atti, e meglio dall' "assegnazione ad un posto di lavoro" dell'11 febbraio 2021, emerge che l'assicurata era stata invitata dall'URC a "contattare entro 24 ore il datore di lavoro" e meglio il \_\_\_\_\_, indirizzando la propria candidatura alla \_\_\_\_\_, in relazione alla seguente offerta di impiego: "Cuoco/a a tempo parziale (87.5%) per la \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_" (cfr. doc. 5). Ai fini della candidatura in questione, ella avrebbe dovuto presentare la seguente documentazione: "certificati di studio e di lavoro estratto del casellario giudiziale certificato medico di buona salute certificato di stato civile o stato di famiglia\* certificato di domicilio\* curriculum vitae \*Sono dispensati dalla presentazione di tale documentazione i concorrenti domiciliati nel Comune", nonché "una lettera di presentazione" (cfr. doc. 5). Il descrittivo dell'offerta di lavoro precisa, poi, che "le offerte dovranno pervenire alla \_\_\_\_\_ in busta chiusa con dicitura esterna \*concorso cuoco/a \_\_\_\_\_\* entro le ore 17:00 di mercoledì 3 marzo 2021" (cfr. doc. 5). Da ultimo, il documento trasmesso alla ricorrente contiene le seguenti "indicazioni importanti": "(...) Le ricordiamo che la mancata compilazione e restituzione del formulario citato, come pure il rifiuto di un'occupazione adeguata, può comportare una sospensione del diritto alle indennità (art. 30 cpv. 1 lett. d LADI)." (cfr. doc. 5). Nell'"esito dell'assegnazione ad un posto di lavoro" sottoscritta il 4 marzo 2021, RI 1 ha comunicato all'URC di aver preso "contatto" con "il datore di lavoro in data 15 febbraio (...) per iscritto", tramite lettera. Ella ha, altresì, precisato di non essere mai stata interpellata dal \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 5/2). Il 1° aprile 2021 la \_\_\_\_\_ ha trasmesso all'amministrazione l'"esito della candidatura ad un posto di lavoro" relativo alla ricorrente, precisando che la medesima aveva preso contatto con il potenziale datore di lavoro il 17 febbraio 2021, per iscritto, ed osservando che la candidatura presentata da RI 1 era incompleta (cfr. doc. 5/3). Anche dalla nota

relativa al colloquio con l'assicurata del 30 aprile 2021, emerge che alla ricorrente era "stata assegnata una posizione presso il \_\_\_\_\_", ma che ella aveva "inviato la candidatura incompleta pertanto non è entrata in valutazione" (cfr. doc. 5/5). Con scritto di data 30 aprile 2021 ("Accertamento dei fatti (Posto di lavoro)") l'URC ha, quindi, preso contatto con l'assicurata, e meglio come segue: "(...) In data 10.02.2021 le abbiamo offerto un posto di lavoro in qualità di Cuoco/a a tempo parziale (87.5%) per la \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_. Secondo indicazioni del datore di lavoro, la candidatura inviata è incompleta. Le segnaliamo che in caso di rifiuto di un impiego adeguato, senza giustificazione sufficiente, la pratica è trasmessa dall'URC all'Ufficio giuridico della Sezione del lavoro, per decisione in merito ad una eventuale sospensione dal diritto alle indennità (art. 30 LADI)." e l'ha invitata a voler formulare le proprie osservazioni (cfr. doc. 5/4). In data 3 maggio 2021, RI 1 ha comunicato all'URC quanto segue: "Purtroppo non ho dato ai tempi e ai modi un ordine giusto. Mi sono resa disponibile ed ero molto felice di questa assegnazione per il posto di lavoro, ma dato che per alcuni documenti c'era tempo da evadere ho prima di tutto consegnato tutto quello che già era in mio possesso, poi per negligenza, ho dimenticato di inoltrare i documenti "Casellario" e "certificato di ottima salute". Non è stato fatto per cattiveria o volutamente. Semplicemente ho dimenticato di inoltrare la parte finale della candidatura. Mi scuso." (cfr. doc. 5/6) In data 18 maggio 2021, la Sezione del lavoro ha, a sua volta, assegnato un termine all'assicurata per presentare eventuali osservazioni, ciò che RI 1 ha fatto alcuni giorni dopo (lo scritto, non datato, è stato ricevuto il 25 maggio dalla resistente) comunicando quanto segue: "(...) Desidero informarvi che la candidatura l'ho svolta con impegno e serietà, e con tutta la mia disponibilità. Avendo tralasciato due documenti (certificato di ottima salute e casellario giudiziale) purtroppo risulta a mio svantaggio la candidatura inviata incompleta. Il motivo principale di questa mia scelta nel procedere in questo modo è dettata dal fatto che per ottenere questi documenti avrei avuto bisogno di più tempo specifico (tempo d'attesa), quindi in buona fede ho deciso di inoltrare tutti i documenti già in mio possesso e in un secondo tempo, sperando già in una risposta da parte del datore di lavoro avrei inviato il resto dei documenti. Il mio errore, quindi l'invio di una candidatura parzialmente completa, non è stato fatto intenzionalmente ma in buona fede. Mi scuso per non aver dato la giusta importanza alla candidatura." (cfr. doc. 7) Con decisione n. \_\_\_\_\_ del 10 giugno 2021, la Sezione del lavoro ha sospeso la ricorrente dal diritto alle indennità di disoccupazione per 35 giorni motivando il proprio provvedimento come segue: "(...) 3. Nel caso concreto, trasmettendo al potenziale datore di lavoro una candidatura incompleta, di fatto l'assicurata ha compromesso la possibilità di una sua assunzione per l'occupazione adeguata offertale. Il suo atteggiamento è parificato al rifiuto dell'occupazione. Visto quanto sopra, per aver rifiutato l'occupazione adeguata offertale, la signora RI 1 va sospesa, per un determinato periodo, dal beneficio delle prestazioni della disoccupazione. La sospensione per il rifiuto di un'occupazione adeguata viene classificata in base alla durata dell'impiego rifiutato. Nel presente caso, trattandosi di un impiego di durata indeterminata e in considerazione dell'assenza di precedenti sanzioni, la colpa viene reputata come grave e la sanzione commisurata in 35 giorni di sospensione. Tuttavia, tenuto conto che l'assicurata avrebbe avuto diritto alle indennità compensative giusta l'art. 41a OADI, la Cassa procederà a calcolare l'indennità giornaliera oggetto della sospensione in base al guadagno intermedio non realizzato, cosicché, in concreto i giorni di sospensione da ammortizzare a carica dell'assicurata saranno meno di 35 giorni" (cfr. doc. 8) Il giorno stesso, la Cassa disoccupazione Unia ha emesso nei confronti della ricorrente – che a decorrere dal 21

maggio 2021 aveva reperito un'occupazione presso \_\_\_\_\_ - una decisione di restituzione e, a fronte dei giorni di sospensione inflittile dalla Sezione del lavoro, le ha intimato la restituzione di fr. 3'315.55 a titolo di indennità di disoccupazione percepite indebitamente (cfr. doc. 9/2). Con opposizione - poi respinta con la decisione su opposizione del 19 ottobre 2021 (cfr. supra consid. 1.1. e doc. 11) - non datata ma trasmessa alla Sezione del Lavoro (cui è pervenuta due giorni dopo) il 3 luglio 2021 (cfr. busta allegata in copia al doc. 9), l'assicurata ha chiesto che la sua colpa venisse considerata lieve e quindi la sospensione di 35 giorni ridotta, che fosse preso in considerazione " tutto il " suo " percorso " e, quindi, tutto quanto la medesima intrapreso nel periodo in cui ha beneficiato delle indennità di disoccupazione. In merito al concorso presso il \_\_\_\_\_, invece, ha osservato quanto segue: " (...) Oltre (a mio modesto parere) ad avere un atteggiamento sempre positivo e propenso presso i nuovi impieghi e nelle ricerche di lavoro da voi assegnate, nel caso da voi menzionato (...) mi sono impegnata e ho svolto in tempi brevi la mia candidatura, specificando e facendo notare al futuro datore di lavoro tutta la MIA PIENA DISPONIBILITA' E MOTIVAZIONE per iniziare un nuovo percorso lavorativo. Certo so di non aver mandato la candidatura completa, infatti mancavano due documenti richiesti dal datore di lavoro che nel momento di candidarmi venivano a mancare (solo ed esclusivamente perché per produrli ci voleva un tempo specifico diverso da tutti i documenti da me già in possesso) e quindi in buona fede ho inviato tutti i documenti già disponibili, cercando di rendermi subito pronta ad un eventuale colloquio o prova di lavoro per porre fine alla disoccupazione. Riferendomi a quanto sopra vorrei che voi possiate rivalutare la decisione per questi motivi. · la candidatura non era inesistente o mai inviata, ma incompleta · sono stata puntuale e ho rispettato i tempi da voi dati · malgrado mancassero dei documenti, ho inviato una buona lettera di presentazione corredata di diplomi e lettere degli scorsi datori di lavoro e un curriculum aggiornato." e chiesto che il suo agire, vale a dire l'aver inoltrato la candidatura nonostante mancasse parte della documentazione richiesta, venisse considerato come una negligenza lieve (cfr. doc. 9).

2.10. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva che, se d'un lato, è vero che l'assicurata non ha espressamente rifiutato l'occupazione assegnata dall'URC, d'altro lato, tuttavia, ella non ha espresso pieno interesse per quella posizione, ritenuto che, a fronte di una lista chiara di documenti da presentare unitamente della candidatura da inoltrare presso il \_\_\_\_\_, ne ha trasmessa solo una parte al potenziale datore di lavoro. In relazione alle motivazioni addotte da RI 1 per giustificare l'assenza del casellario giudiziale e del certificato di buona salute si rileva, innanzitutto, che l'assegnazione dell'occupazione presso il \_\_\_\_\_ è stata comunicata all'assicurata l'11 febbraio 2021 e che il concorso relativo alla posizione di cuoca a tempo parziale (87.5%) giungeva a scadenza il 3 marzo 2021 (cfr. supra consid. 2.9.). La ricorrente aveva, pertanto, a disposizione tre settimane per procurarsi la necessaria documentazione. La tesi secondo cui sia l'emissione del casellario giudiziale, che quella del certificato di buona salute, richiedessero " tempi specifici ", laddove, in buona sostanza, la ricorrente pretende di non aver avuto il tempo per reperirli, non può essere seguita. In primo luogo, poiché la trasmissione del casellario giudiziale svizzero, richiedibile anche a mezzo di un libretto stranieri e pure via internet, necessita di " pochi giorni " (cfr. <https://www.bj.admin.ch/bj/it/home/publiservice/strafregister.html> nella versione consultabile il 7 febbraio 2022) e, secondariamente, poiché, di tutta evidenza, anche il certificato di buona salute non richiede tempi lunghi per essere redatto da parte del medico curante dell'assicurata. Giova, poi, rilevare che RI 1 ha, in un primo tempo, ricondotto la

mancata trasmissione dei due documenti in questione ad una dimenticanza, sostenendo che in un primo momento avrebbe inviato la documentazione già in suo possesso e, poi, anche quanto mancante (cfr. supra consid. 2.9. e doc. 5/6), salvo precisare, successivamente, che quella di non inviare né il casellario giudiziale, né il certificato di buona salute era, invece, stata una sua precisa scelta in buona fede (cfr. supra consid. 2.9. e doc. 7), per poi affermare che i costi relativi all'emissione dei due documenti " sarebbero stati esclusivamente a carico mio e procurarmeli in quel momento avrebbe gravato purtroppo sulla mia economia " e pretendere, in buona sostanza, che avrebbe preso a carico tali spese solo a fronte di un eventuale minimo accenno di interesse alla sua candidatura da parte del \_\_\_\_\_ (cfr. supra consid. 1.4. e doc. III). La trasmissione da parte di RI 1 al \_\_\_\_\_ della lettera di presentazione, dei dettagli relativi ai precedenti impieghi e di un curriculum vitae aggiornato non può, differentemente da quanto preteso (cfr. supra consid. 2.9. e doc. 9), sopperire alla mancanza del casellario giudiziale e del certificato di buona salute o mitigare la colpa della ricorrente. Ciò ritenuto, per altro, che sia per la lettera di presentazione, che per il CV, che per la documentazione relativa agli impieghi passati, si trattava di documentazione che l'assicurata doveva, comunque, inviare al potenziale datore di lavoro per candidarsi al posto offerto dal \_\_\_\_\_, e meglio come risulta dall'assegnazione dell'11 febbraio 2021 (cfr. supra consid. 2.9. e doc. 5). 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. In concreto, a fronte di un descrittivo chiaro e preciso della documentazione da inoltrare, senza eccezioni (per quanto concerne la posizione della ricorrente), unitamente alla candidatura per l'occupazione presso il \_\_\_\_\_, non si può che concludere che RI 1, non trasmettendo - malgrado avesse a disposizione tempo sufficiente per procurarsi i documenti necessari - tutto quanto richiesto abbia assunto il rischio che il posto non le fosse assegnato. Tant'è che il \_\_\_\_\_ ha precisato di non essere nemmeno entrato nel merito della candidatura dell'assicurata ritenuto che mancava parte della documentazione richiesta ed è proprio a questo che è riconducibile il (lamentato dall'assicurata) mancato contatto da parte del \_\_\_\_\_. Ne consegue che, così facendo, RI 1 si è messa nella condizione di non essere assunta presso il \_\_\_\_\_. 2.11. Per quanto attiene alla durata della sanzione (35 giorni di penalità), questo Tribunale osserva che la Tabella allestita dalla SECO (cfr. supra 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 il mancato invio della documentazione – equiparabile, come visto, al rifiuto di un'occupazione adeguata - 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: 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. e 2.7.; STCA 38.2020.13 del 22 giugno 2020; STCA 38.2021.83 del 31 gennaio 2022). 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). 2.12. Alla luce di tutto quanto esposto sopra, la decisione su opposizione emessa dalla Sezione del lavoro il 19 ottobre 2021 deve essere confermata. 2.13. 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.