

BGer 8C_276/2022 vom 22. Februar 2023

Bundesgericht, 2023-02-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_276_2022

FR: TF 8C_276/2022 du 22 février 2023

IT: TF 8C_276/2022 del 22 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1

Il ricorso in materia di diritto pubblico può essere presentato per violazione del diritto, conformemente a quanto stabilito dagli art. 95 e 96 LTF . Il Tribunale federale esamina d'ufficio l'applicazione del diritto federale (art. 106 cpv. 1 LTF), non essendo vincolato né dagli argomenti sollevati nel ricorso né dai motivi adottati dall'autorità precedente. Quanto ai fatti, in linea di principio il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sugli accertamenti fattuali operati dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF) e vi si può scostare solo se è stato effettuato in modo manifestamente inesatto (DTF 145 V 188 consid. 2; 140 III 16 consid. 2.1; 137 I 58 consid. 4.1.2) o in violazione del diritto nel senso dell' art. 95 LTF (art. 105 cpv. 2 LTF), e a condizione che l'eliminazione dell'asserito vizio possa influire in maniera determinante sull'esito della causa (art. 97 cpv. 1 LTF).

E. 2

Oggetto del contendere è sapere se il giudizio della Corte cantonale, che ha confermato la decisione su opposizione con cui è stato ritenuto che dal 10 novembre 2020 al 28 febbraio 2021 la ricorrente fosse di fatto in disoccupazione, dunque non più in diritto di percepire le indennità per insolvenza, sia lesivo del diritto federale.

E. 3.1

Dopo aver delineato lo svolgimento del processo, la Corte cantonale ha correttamente esposto le norme determinanti i presupposti del diritto all'indennità per insolvenza (art. 51 LADI [RS 837.0]) e la sua estensione (art. 52 LADI), nonché illustrato i principi giurisprudenziali che la delimitano dall'indennità di disoccupazione e ne concretizzano il conferimento; è stata descritta anche la relativa prassi della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), circoscrivendone la portata per il giudice delle assicurazioni sociali, per poi terminare con la citazione di alcuni passaggi di opere dottrinali (nel dettaglio: BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 6-8 ad art. 52 LADI ; BORIS RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 755-759 pagg. 153-154). A tale esposizione può essere fatto riferimento e prestata adesione.

E. 3.2

Giova comunque ribadire che il solo mantenimento in diritto del rapporto contrattuale non è un criterio adeguato per valutare il diritto all'indennità per insolvenza. Essa tratta piuttosto di crediti salariali per il tempo di lavoro effettivo in cui l'assicurato non può essere a disposizione dell'ufficio di collocamento poiché deve esserlo per il datore di lavoro. Determinante è dunque sapere se durante il periodo in questione l'assicurato era idoneo al collocamento (art. 15 cpv. 1 LADI) e poteva sottoporsi alle prescrizioni di controllo (art. 17 LADI), nel qual caso non sussiste un diritto all'indennità per insolvenza. Ciò vale anche in presenza di un licenziamento in tronco ingiustificato (art. 337c CO) o di una disdetta

data in tempo inopportuno (art. 336c CO), essendo l'assicurato sufficientemente disponibile per accettare un'occupazione adeguata e sottoporsi alle prescrizioni di controllo. Non ne va diversamente per l'esonero dal prestare lavoro durante il termine di disdetta (sentenza 8C_526/2017 del 15 maggio 2018 consid. 6.1.2, con rinvii a DTF 132 V 82 consid. 3.2; 125 V 495 consid. 3b e 121 V 380 consid. 3). Se invece il rapporto di lavoro non è stato interrotto e il lavoratore è impossibilitato a svolgere l'attività lavorativa solo a causa della mora nell'accettazione da parte del datore di lavoro ai sensi dell' art. 324 CO , la pretesa salariale che ne deriva può, se del caso, fondare il diritto all'indennità per insolvenza (DTF 137 V 96 consid. 6.1; 132 V 82 consid. 3.1; sentenza 8C_526/2017 del 15 maggio 2018 consid. 6.1.1). Ciò avviene di principio se il lavoratore ha offerto inequivocabilmente la propria prestazione lavorativa (DTF 135 III 349 consid. 4.2; 115 V 437 consid. 5a; sentenza 4A_464/2018 del 18 aprile 2019 consid. 4.2.2) e il datore di lavoro l'ha trattenuto con promesse di lavoro (DTF 111 V 269 consid. 3; sentenza C 214/04 del 15 aprile 2005 consid. 3.2).

E. 4

Il Tribunale cantonale delle assicurazioni ha accertato che B._____ SA - la quale aveva assunto la ricorrente a partire dal 15 maggio 2020 - era stata dichiarata in fallimento il 10 gennaio 2021. Non avendo ricevuto garanzie per le pretese derivanti dal rapporto di lavoro, il 2 marzo 2021 l'insorgente ha poi trasmesso la disdetta immediata del rapporto di lavoro all'Ufficio fallimenti competente. Ciò posto, i primi giudici hanno tuttavia ritenuto che la ricorrente - dopo aver prestato l'ultimo giorno di lavoro il 30 ottobre 2020 - fosse effettivamente rimasta senza lavoro quantomeno successivamente al 9 novembre 2020. A tale data, B._____ SA l'aveva inequivocabilmente informata per e-mail - intitolata "Wir schliessen" - della chiusura del negozio, invitando lei e gli altri dipendenti a riconsegnare le chiavi e diffidandoli dall'accedere ai locali. Mediante tale comunicazione i dipendenti sono inoltre stati invitati ad iscriversi all'Ufficio regionale di collocamento (URC) al fine di ottenere le indennità di disoccupazione, precisando successivamente che tale raccomandazione si estendeva sia a coloro che avevano già ricevuto una disdetta che agli altri. Era quindi chiaro che dal 10 novembre 2020 alla ricorrente non sarebbe stata richiesta nessun'altra prestazione lavorativa e che andasse pertanto ritenuta idonea al collocamento nonostante fosse in gravidanza, il cui termine era previsto per il 20 maggio 2021. La Corte ticinese ha in seguito negato l'esistenza di una mora nell'accettazione del lavoro ai sensi dell' art. 324 CO , poiché da un lato l'insorgente aveva atteso per oltre un mese, fino al 15 dicembre 2020, per comunicare all'azienda che era sempre disposta a prestare lavoro e, dall'altro, non vi era nessun elemento che permettesse di concludere che la stessa l'avrebbe trattenuta con promesse di lavoro. I primi giudici hanno dunque confermato la decisione su opposizione, rilevando oltretutto che, per giurisprudenza, neppure ammettendo l'esistenza di un licenziamento in tempo inopportuno data la gravidanza della ricorrente sarebbe stato possibile riconoscere il diritto all'indennità per insolvenza.

E. 5

La ricorrente censura una violazione dell' art. 52 cpv. 1 LADI e l'accertamento manifestamente errato dei fatti. Essa sostiene che i giudici ticinesi avrebbero a torto ritenuto che si trovasse - di fatto - in disoccupazione e che fosse stata licenziata, non avendo mai ricevuto né una disdetta scritta né una comunicazione a lei direttamente indirizzata in tal senso. Dagli atti rimasti incontestati dall'opponente risulterebbe invece che la datrice di lavoro avrebbe rinunciato a disdire il contratto con l'insorgente dopo che questa le

comunicò di essere incinta. Inoltre, la chiusura del negozio non avrebbe rappresentato necessariamente la cessazione definitiva delle attività dell'azienda, poiché le stesse sarebbero in parte continuate - per una durata indefinita - attraverso il commercio online. Ugualmente arbitraria sarebbe la constatazione secondo cui la ricorrente avrebbe aspettato fino al 15 dicembre 2020 per offrire la propria prestazione lavorativa, quando in realtà tale attitudine risulterebbe già dalla richiesta di delucidazioni sul prosieguo del rapporto di lavoro, avanzata il 12 novembre 2020 alla datrice di lavoro e riproposta poi a scadenze regolari; al riguardo, l'insorgente lamenta inoltre l'assenza di reazioni da parte della società. Essa aggiunge pure che "con l'esonero la datrice di lavoro rinuncia alla prestazione nonostante un contratto in essere e pertanto finisce in mora nell'accettazione". Trattandosi dunque di un caso di applicazione dell' art. 324 CO , la ricorrente non poteva essere considerata in disoccupazione e sarebbe pertanto giustificato corrisponderle le indennità per insolvenza.

E. 6

Le tesi sostenute dalla ricorrente non possono essere seguite.

E. 6.1

Innanzitutto, dagli accertamenti effettuati dalla Corte cantonale, vincolanti per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF), non emerge che l'azienda avesse disdetto il contratto di lavoro. Al riguardo, i giudici ticinesi si sono limitati a citare la lettera raccomandata che la ricorrente stessa ha trasmesso a B._____ SA il 15 dicembre 2020, in cui affermava "Sie haben mich am 30.10.2020 zu sich gerufen um das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und mir zu beenden. Nachdem ich Sie darauf aufmerksam gemacht habe, dass ich schwanger bin und die Kündigung somit nichtig ist, haben Sie die mündliche Kündigung zurückgezogen", senza prendere posizione in merito. Si evince invece chiaramente dalla sentenza impugnata che il 9 novembre 2020 l'insorgente era stata informata della chiusura del negozio e dell'obbligo di restituire le chiavi, oltre ad essere stata diffidata di accedere ai locali e invitata - anche senza aver (ancora) ricevuto una disdetta scritta - a rivolgersi all'URC competente per l'ottenimento delle indennità di disoccupazione (riprendendo la citazione dell'azienda indicata nel giudizio cantonale: "meldet euch auch wenn offiziell ihr (noch) keine Kündigung erhalten habt"). Mal si comprende, inoltre, in che modo sia arbitrario aver considerato che soltanto il 15 dicembre 2020 la ricorrente avesse manifestato la propria disponibilità a prestare lavoro. Nelle sue precedenti comunicazioni del 12 e 30 novembre 2020, citate nella sentenza impugnata, risulta piuttosto che la ricorrente non aveva potuto ottenere sostegno dall'URC dopo essersi annunciata, sollecitando quindi la datrice di lavoro affinché richiedesse le indennità per lavoro ridotto in relazione alla chiusura del negozio, senza ottenere alcun riscontro. Del resto, contrariamente a quanto affermato nel ricorso, dagli accertamenti dell'autorità inferiore non risulta che la società avesse continuato a vendere i propri prodotti attraverso il commercio online, e la ricorrente non spiega - come dovrebbe - le ragioni per cui ciò sarebbe arbitrario.

Di conseguenza, non occorre discostarsi dai fatti constatati dal Tribunale cantonale.

E. 6.2

Ora, seppure non si possa ritenere che il rapporto di lavoro sia effettivamente stato disdetto dalla datrice di lavoro (verosimilmente in ragione della gravidanza in corso), alla ricorrente è stato chiaramente spiegato già nella e-mail del 9 novembre 2020 che il negozio chiudeva, che per lei non c'era più lavoro e che poteva annunciarsi all'URC. A partire da tale data essa

era dunque idonea al collocamento, e questo, come correttamente ritenuto dai giudici ticinesi, malgrado la sua gravidanza (DTF 146 V 210 consid. 5.2). È irrilevante poi che l'insorgente avesse offerto i propri servizi o meno: benché l'azienda abbia affermato che una collaboratrice si sarebbe occupata degli ultimi clienti e che l'avvenire delle attività fosse incerto, la società non ha mai lasciato intendere che un ritorno al lavoro della ricorrente entrasse in considerazione - circostanza, peraltro, neppure pretesa nel ricorso. Al contrario, alle sollecitazioni dell'insorgente non ha fatto seguito alcuna reazione. Del resto, come visto, l'offerta di prestare lavoro da lei presentata non può sicuramente essere descritta come inequivocabile, in ogni caso non prima del 15 dicembre 2020, ragione per cui la mora nell'accettazione del lavoro secondo l' art. 324 CO non potrebbe comunque essere data. Dal 10 novembre 2020 la ricorrente, ormai idonea al collocamento, non aveva pertanto più diritto all'indennità per insolvenza. L'operato della Corte ticinese va pertanto condiviso.

E. 7

Ne segue che il ricorso deve essere respinto. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF).

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