

TI_GERICHTE 38.2004.39 vom 5. April 2004

TI Tribunale d'appello, 2004-04-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2004.39

FR: TI_GERICHTE 38.2004.39 du 5 avril 2004

IT: TI_GERICHTE 38.2004.39 del 5 aprile 2004

Regeste

non é idonea al collocamento l'assicurata che si iscrive al collocamento dopo che la ditta sua datrice di lavoro, nella quale essa riveste la carica di amministratrice unica, l'ha licenziata e poi riassunta al 50%

Erwägungen

E. 15

Idoneità al collocamento Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, l'idoneità al collocamento comporta in particolare anche la disponibilità dell'assicurato a essere collocato, vale a dire la sua volontà di accettare un lavoro adeguato e di seguire le istruzioni degli organi dell'AD in materia di ricerca di un posto di lavoro, assegnazione a un posto di lavoro o a un programma di lavoro temporaneo (PLT) ecc. E' pertanto decisivo il comportamento dell'assicurato. L'idoneità al collocamento che è stata negata può quindi essere nuovamente ottenuta se l'assicurato modifica radicalmente il suo comportamento e non solo se accetta di partecipare a un provvedimento isolato. E' quanto intende esprimere la nuova nozione di «provvedimenti di reintegrazione» che comprende tutti i provvedimenti (compresi i colloqui di consulenza e di controllo)." (cfr. FF N 23 del 12 giugno 2001, pag. 2002 2.3. Fondamentale presupposto per il riconoscimento del diritto all'indennità di disoccupazione è, tra l'altro, che l'assicurato sia idoneo al collocamento (cfr. art. 8 cpv. 1 lett. f LADI). L'idoneità al collocamento deve essere valutata da un duplice punto di vista. Oggettivamente l'assicurato deve essere idoneo al collocamento per le sue condizioni fisiche e mentali (cfr. DLA 2001 consid. 1 pag. 146; DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1a pag. 265, DLA 1995 pag. 173, DLA 1995 pag. 63; DTF 125 V 51, consid. 6a pag. 58 e DTF 123 V 214, consid. 3 pag. 216, entrambe con riferimenti; U. Stauffer "Die Arbeitslosen-versicherung", Schultess Polygraphischer Verlag, Zurigo 1984, pag. 34 - 41 e, per il vecchio diritto: DTF 110 V 208 consid. 1). Soggettivamente la sua situazione personale deve essere tale da non impedirgli praticamente di essere collocato. Ciò implica dunque, oltre che la volontà, anche la disponibilità dell'assicurato a cercare ed accettare un'occupazione adeguata ai sensi dell'art. 16 LADI, senza restringere oltremodo le possibilità di collocamento, ponendo ad esempio condizioni di orario, di durata ed altre ancora più strettamente legate alla sua persona (cfr. DLA 2001 consid. 1 pag. 146; DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1b pag. 265, DLA 1995 pag. 54; DLA 1993/1994 pag. 222; DTF 125 V 51, consid. 6a pag. 58 e DTF 123 V 214, consid. 3 pag. 216, entrambe con riferimenti; DTF 120 V 388; DTF 115 V 436; DLA 1993/94, pag. 54; DLA 1992 pag. 123; DLA 1992 pag. 127; DLA 1992 pag. 131-132; DLA 1992 pag. 135-136; DTF 112 V 137 consid. 3; DTF 112 V 217 consid. 1a; DLA 1986 n. 21; DLA 1986 n. 26; per il vecchio diritto cfr. DTF 109 V 275 consid. 2.a, 108 V 101; DLA 1977 n. 15, 1979 n. 7, 1980 n. 24, 38, 40, 1982 n. 2). L'assicurato dimostra una sufficiente disponibilità

al collocamento quando può dedicare un ragionevole tempo all'esercizio di un'attività lucrativa e quando il numero di datori di lavoro in grado di assumerlo non è eccessivamente esiguo (cfr. DTF 113 V 137 consid. 3 = DLA 1986 n. 20). Vi è invece inidoneità al collocamento, ad esempio, quando un assicurato per motivi personali o familiari non può o non vuole impegnare la sua capacità lavorativa come normalmente lo pretende un datore di lavoro. Assicurati che, a causa di ulteriori impegni o di particolari circostanze personali, vogliono lavorare soltanto durante certi giorni o durante un certo numero di ore settimanali, possono essere riconosciuti idonei al collocamento soltanto molto condizionatamente. Quando l'assicurato è talmente limitato nella scelta di un'occupazione da rendere molto incerto il ritrovamento di un posto di lavoro occorre pronunciare l'inidoneità al collocamento. Il motivo della limitazione nelle possibilità di lavoro non ha nessuna importanza (DLA 1998 consid. 3a pag. 101-102, DLA 1998 consid. 1b pag. 265, DLA 1995 pag. 59; DTF 120 V 388, DLA 1992 pag. 123, DTF 112 V 137 consid. 3, DTF 112 V 217, DLA 1986 n. 21 e n. 26; per il vecchio diritto cfr.: DTF 110 V 208, 109 V 275 consid. 2; DLA 1982 n. 10, 1980 n. 38, 1979 n. 7, 1977 n. 16 e n. 27). L'idoneità al collocamento dell'assicurato non deve inoltre essere ostacolata dal mancato rispetto di norme di diritto pubblico (cfr. Stauffer, op.cit., pag. 37 e pag. 53-56). Riguardo a quest'ultimo aspetto va sottolineato che se e fintanto che l'assicurato non beneficia di un'autorizzazione di lavoro l'idoneità al collocamento, e, di conseguenza, il diritto all'indennità di disoccupazione, deve essere negato (cfr. SVR 2001 ALV Nr. 3, pag. 5, DTF 125 V 465; DTF 120 V 379 - 380; DTF 120 V 395; DLA 1993/1994, pag. 12; vedi inoltre Nussbaumer, op. cit., cifra marginale 217, pag. 87 e Gerhards, "Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz", Vol. I, note 10 e 55 all'art. 15). L'Alta Corte ha ribadito la propria giurisprudenza in una sentenza del 21 agosto 2003 nella causa C. (C 3/03) e, confermando il precedente giudizio di questo Tribunale, ha, tra l'altro, osservato che: " (...) Giusta l'art. 8 cpv. 1 lett. f LADI l'assicurato ha diritto all'indennità di disoccupazione se, adempite altre condizioni previste dalla legge, egli è idoneo al collocamento. L'art. 15 cpv. 1 LADI sancisce che il disoccupato è idoneo al collocamento se è disposto, capace ed autorizzato ad accettare un'occupazione adeguata. L'idoneità al collocamento comprende pertanto due elementi: da un lato, l'assicurato deve essere in grado di fornire un lavoro - più particolarmente di esercitare un'attività lucrativa salariata - senza essere impedito per ragioni inerenti alla sua persona; da un altro lato, egli deve essere disposto ad accettare un'occupazione adeguata ai sensi dell'art. 16 LADI, ciò che implica non solo la volontà di assumere una simile attività quando l'occasione si presenta, ma pure una disponibilità sufficiente per quanto riguarda il tempo che egli può consacrare ad un impiego offerto e per quel che concerne il numero dei potenziali datori di lavoro (DTF 125 V 58 consid. 6a, 123 V 216 consid. 3 con riferimento). L'esercizio durevole di un'attività indipendente, rispettivamente l'esame delle possibilità di farlo, non esclude a priori il diritto a indennità di disoccupazione. In effetti, tale agire è compatibile con l'obbligo legale di ridurre il danno se l'assicurato intraprende sforzi sufficienti per trovare un impiego salariato. Determinante è, come già detto, se la persona interessata va ritenuta o meno idonea al collocamento. Essa non va considerata tale se tra l'altro non ha intenzione oppure non è in grado di esercitare un'attività dipendente, in quanto ha intrapreso - o intende intraprendere - un'attività indipendente, nella misura in cui non può più essere collocata quale dipendente, non lo desidera oppure non possa offrire ad un datore di lavoro tutta la disponibilità normalmente esigibile. L'idoneità al collocamento va ammessa con particolare riserva se, a causa di altri obblighi o di circostanze personali speciali, l'assicurato intende esercitare un'attività lucrativa solo durante determinati orari

della giornata o della settimana. Un disoccupato va infatti considerato inidoneo al collocamento se la possibilità di trovare un impiego è molto incerta a causa del limite troppo grande posto nella scelta dei posti di lavoro (DTF 112 V 327 consid. 1a e riferimenti ivi citati). Detta idoneità deve in particolare essere negata quando l'esercizio dell'attività indipendente o le pratiche per dar avvio alla stessa sono talmente estesi da non poter più essere svolti al di fuori del normale orario di lavoro; tale principio non è tuttavia applicabile qualora l'occupazione in questione è esercitata in vista dell'ottenimento di un guadagno intermedio ai sensi dell'art. 24 LADI. In tale ipotesi, a titolo di attività indipendenti entrano in linea di conto unicamente occupazioni transitorie, limitate nel tempo e che necessitano di investimenti limitati (sentenza del 17 dicembre 2002 in re F. consid. 1, C 88/02). (...) (cfr. STFA del 21 agosto 2003 nella causa C., C 3/03, consid. 3) In un'altra sentenza del 7 giugno 2004 nella causa C. (C87/02), la nostra Massima Istanza ha sottolineato che: " (...) 6. 6.1 Come già detto nel considerando 3, giusta l'art. 8 cpv. 1 lett. f LADI l'assicurato ha diritto all'indennità di disoccupazione se, adempiute le ulteriori condizioni previste dalla legge, egli è idoneo al collocamento. L'art. 15 cpv. 1 LADI, nel tenore vigente sino al 30 giugno 2003, stabilisce che il disoccupato è idoneo al collocamento se è disposto, capace ed autorizzato ad accettare un'occupazione adeguata. L'idoneità al collocamento comprende pertanto due elementi: da un lato, l'assicurato deve essere in grado di fornire un lavoro - più particolarmente di esercitare un'attività lucrativa salariata - senza essere impedito per ragioni inerenti alla sua persona; dall'altro, egli deve essere disposto ad accettare un'occupazione adeguata ai sensi dell'art. 16 LADI, ciò che implica non solo la volontà di assumere una simile attività quando l'occasione si presenta, ma pure una disponibilità sufficiente per quanto riguarda il tempo che egli può consacrare ad un impiego offerto e per quel che concerne il numero dei potenziali datori di lavoro (DTF 125 V 58 consid. 6a, 123 V 216 consid. 3 con riferimento). 6.2 Per quanto riguarda la disponibilità, da un punto di vista temporale, a svolgere attività lavorativa, il Tribunale federale delle assicurazioni ha già sentenziato che un assicurato che per motivi familiari o personali non può o non vuole offrire ad un datore di lavoro tutta la disponibilità normalmente esigibile non può di principio essere considerato idoneo al collocamento. L'idoneità va pertanto ammessa con molto riserbo nel caso in cui, a causa per esempio di altri obblighi o circostanze personali particolari, un assicurato desidera svolgere un'attività lucrativa solo durante determinate ore della giornata o della settimana rispettivamente all'infuori dell'orario lavorativo del coniuge. Un disoccupato dev'essere infatti considerato inidoneo al collocamento nel caso in cui la scelta dei posti di lavoro è talmente limitata da rendere alquanto incerta la possibilità di trovare un impiego (DTF 123 V 216 consid. 3, 120 V 388 consid. 3a con riferimenti; cfr. pure DLA 1991 no. 2 pag. 20 consid. 3a, 1977 no. 27 pag. 141). Determinanti sono a tal proposito le prospettive concrete di trovare un'occupazione sul mercato generale del lavoro concernente il richiedente, tenuto conto della situazione congiunturale concreta e di tutte le ulteriori circostanze, in particolare anche del tipo di attività svolta (DLA 1991 no. 3 pag. 24 consid. 3a; cfr. pure sentenza del 2 settembre 2003 in re S., C 108/03, consid. 1.3). 6.3 Il lavoratore in posizione professionale analoga a quella di un datore di lavoro non ha in via di massima diritto, ritenuta l'inidoneità al collocamento, a indennità di disoccupazione. Ciò vale segnatamente quando l'assicurato intende intraprendere un'attività indipendente e se le pratiche per avviare simile attività sono talmente avanzate da impedire in sostanza l'esercizio di ogni altro lavoro, rispettivamente nel caso in cui egli ha potuto determinare personalmente fino a quale momento sarebbe sussistito il rapporto di lavoro in qualità di dipendente (DTF 112 V 327 consid. 1a e riferimenti; sentenza del 20 ottobre 2000 in re C.,

C 26/00, consid. 1; DLA 1993/1994 no. 30 pag. 216 consid. 3b). Neppure può essere considerato idoneo al collocamento colui che, come amministratore unico della ditta o come amministratore di fatto della stessa, assume, pur non qualificando la propria attività quale acquisizione di clienti, tutti i compiti suscettibili di mantenere il buon funzionamento di un'impresa (cfr. DTF 112 V 327 consid. 1a e sentenze ivi citate; DLA 1998 no. 32 pag. 176 consid. 2; sentenze del 20 ottobre 2000 in re C., C 26/00, consid. 1 e del 23 dicembre 1999 in re F., C 341/98, consid. 2; cfr. pure DTF 123 V 236 consid. 7). 6.4 Se, per contro, l'interessato può esercitare tale attività al di fuori dell'orario normale di lavoro, è idoneo al collocamento. Il fatto che l'assicurato cerchi di attuare un'attività indipendente è infatti di per sé conciliabile con l'obbligo di ridurre il danno, se egli intraprende sforzi sufficienti per trovare un impiego. Quali attività indipendenti intermedie entrano quindi in linea di conto quelle di natura transitorie, limitate nel tempo e che comportano investimenti minimi (DLA 2002 no. 5 pag. 55 consid. 2b e dottrina citata). (...)" (cfr. STFA del 7 giugno 2004 nella causa C., C 87/02) Il TFA ha così concluso che, in quel caso, l'assicurato era idoneo al collocamento in quanto l'attività indipendente da lui svolta dopo il licenziamento comportava la conclusione della sua precedente attività e non la continuazione della stessa. Essa poteva pertanto venire considerata un'attività transitoria che comportava investimenti minimi e quindi compatibile con l'assunzione di un'attività lavorativa a tempo pieno. Inoltre l'assicurato ha effettivamente reperito un lavoro all'80% che ha accettato malgrado l'attività si svolgesse fuori cantone. Il TFA ha pure stabilito che l'idoneità al collocamento non è soggetta a graduazioni nel senso che esisterebbero situazioni intermedie tra l'idoneità al collocamento e l'inidoneità al collocamento (idoneità parziale). E' invece dal profilo della perdita di lavoro computabile (art. 11 cpv. 1 LADI) che occorre esaminare in che misura una persona assicurata è disposta o in grado di assumere un'occupazione adeguata a tempo pieno (cfr. DLA 2001 N. 5, consid. 2, pag. 78; DTF 126 V 124, consid. 2, pag. 126, DTF 125 V 51, consid. 6a, pag. 58 e riferimenti). Al riguardo, in una decisione del 12 maggio 2004 nella causa G., C 287/03, il TFA ha, tra l'altro, ribadito che: " (...) On ajoutera que, selon la jurisprudence, l'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement. Il convient en effet de distinguer entre aptitude au placement et perte de travail à prendre en considération. La seconde est déterminée, en principe, en relation avec le dernier rapport de travail (ATF 126 V 126 consid. 2, 125 V 58 s. consid. 6); mais si, par la suite, la disponibilité de l'assuré est réduite, en ce sens, par exemple, qu'il n'est plus en mesure d'accepter qu'un emploi à mi-temps, il subit une perte de travail partielle, ce qui entraîne une réduction proportionnelle de l'indemnité journalière (voir l'exemple chiffré in : ATF 125 V 59 consid. 6c/aa ; v. aussi DTA 2001 n° 5 p. 78 consid. 2). Si un assuré n'est disposé à accepter qu'un travail à temps partiel, on pourra admettre son aptitude au placement dans le cadre d'une perte de travail partielle. Il appartiendra alors à l'assuré de démontrer sa disponibilité pour un emploi à temps partiel en effectuant les recherches d'emploi adéquates (arrêt non publié H. du 15 janvier 2004 [C 313/02], consid. 2.2). (...)" (cfr. STFA del 12 maggio 2004 nella causa G., C 287/03) Secondo la giurisprudenza federale, in talune circostanze, gli assicurati che godono di una situazione professionale analoga a quella di un datore di lavoro non possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione. 2.4. In una decisione pubblicata in DTF 123 V 234 il TFA ha stabilito che il lavoratore in posizione professionale analoga a quella di un datore di lavoro non ha diritto all'indennità di disoccupazione se, dopo essere stato licenziato dalla società anonima, continua ad essere l'azionista unico ed il solo amministratore della ditta. In una sentenza relativa a un caso ticinese, chiamato a pronunciarsi nel caso in cui ad un assicurato, vista la sua posizione

analoga a quella di un datore di lavoro, è stato confermato l'ordine di restituzione di prestazioni ricevute indebitamente, il TFA ha confermato il precedente giudizio di questo Tribunale e ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) la precedente istanza ha quindi rettamente precisato che si è segnatamente in presenza di un errore manifesto allorquando vengono assegnate indennità di disoccupazione ad un lavoratore trovantesi in una posizione analoga a quella di un datore di lavoro e che, dopo essere stato licenziato, in elusione delle norme in materia di indennità per lavoro ridotto (art. 31 cpv. 3 lett. c LADI), continua a lavorare a tempo parziale e a determinare o comunque a influenzare in maniera rilevante le decisioni del datore di lavoro (sentenze del 6 luglio 2001 in re B. [C 274/99], I. [C 278/99] e O. [C 279/99], a contrario), nel caso di specie, gli accertamenti esperiti dai primi giudici hanno permesso di evidenziare non solo che l'insorgente - il cui nome e la cui attività coincidono con la ditta (art. 944, 950 CO) e con la ragione sociale della datrice di lavoro -, è (già) stato azionista maggioritario della società nonché, eccezione fatta per gli apprendisti, unico dipendente della stessa, ma anche che l'incarico di amministratore unico è stato trasferito dal ricorrente al sessantaseienne padre, S. _____, autore dell'atto di licenziamento e contestuale riassunzione a tempo parziale del figlio come pure della risposta alla Cassa disoccupazione con la quale egli indicò di non essere a conoscenza degli azionisti della società, malgrado all'assemblea straordinaria del 31 ottobre 1997 fossero presenti tutte le azioni, stante quanto precede, si giustifica senz'altro di ritenere, insieme ai primi giudici, che il ricorrente abbia rivestito una posizione assimilabile a quella di un datore di lavoro anche in seguito alle sue dimissioni da amministratore unico ed alla disdetta - con contestuale riassunzione al 50% - del rapporto di lavoro, ed abbia così inteso, in elusione delle norme in materia di indennità per lavoro ridotto, alle quali l'interessato non avrebbe altrimenti potuto avere diritto (art. 31 cpv. 3 lett. c LADI; DTF 122 V 273 consid. 4), costruire una situazione giuridica suscettibile, a mente sua, di giustificare il riconoscimento di prestazioni assicurative (cfr. DLA 2000 no. 14 pag. 70 consid. 2), in tali condizioni, è a ragione che la Cassa e la Corte cantonale hanno ritenuto essere dati i presupposti per riconsiderare le decisioni informali con le quali all'assicurato sono state versate le indennità di disoccupazione e per domandarne la restituzione, (...)." (cfr. STFA del 15 luglio 2003 nella causa O., C 217/02) In un altro caso ticinese, chiamata a pronunciarsi su una domanda di condono, in una decisione del 16 giugno 2003, l'Alta Corte ha confermato il precedente giudizio cantonale e, in particolare, ha osservato che: " (...) 4.2 Come rilevato dalla Corte cantonale, non possono passare inosservate le circostanze che hanno contraddistinto la vicenda. In particolare, non sfugge che la società datrice di lavoro, peraltro appartenente al padre della ricorrente, abbia disdetto, per diminuzione del lavoro, il rapporto di lavoro all'interessata, amministratrice unica di detta società, e le abbia nel contempo, in maniera atipica (sentenza inedita del 2 febbraio 1999 in re G., C 114/98, consid. 3b), garantito la ripresa dello stesso a partire dal 1° marzo 1996 - come poi effettivamente è avvenuto - mettendola in seguito nella possibilità di beneficiare di un secondo termine di riscossione di prestazioni. 4.3 I fatti così esposti ed accertati dalla precedente istanza inducono a pensare, insieme a quanto già precedentemente evidenziato nell'ambito della procedura di restituzione, che l'interessata, sottacendo (come si deve giustamente ritenere, in assenza di elementi istruttori contrari: cfr. DLA 2000 no. 25 pag. 122 consid. 2a) la propria posizione di amministratrice unica all'interno della società di famiglia datrice di lavoro e facendo capo alle indennità di disoccupazione, abbia inteso eludere le disposizioni relative alle indennità per lavoro ridotto, alle quali non avrebbe altrimenti avuto diritto, ritenuto che, giusta l'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI, tali prestazioni sono

precluse, tra l'altro, alle persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche ai loro coniugi occupati nell'azienda, e che, secondo giurisprudenza, indipendentemente dalla partecipazione al capitale e dal numero dei membri del consiglio (DTF 123 V 237 consid. 7a e riferimenti), è considerato detenere una simile posizione un membro del consiglio di amministrazione - e, quindi, a maggior ragione l'amministratore unico di una SA familiare. (...)" (STFA del 16 giugno 2003 nella causa G., C 130/02) Nella già citata STFA del 7 giugno 2004 nella causa C. (C 87/02) l'Alta Corte si è riconfermata nella propria giurisprudenza e, tra l'altro, ha osservato che: " (...) 4. 4.1 Secondo la giurisprudenza, il lavoratore che gode di una situazione professionale analoga a quella di un datore di lavoro non ha diritto all'indennità di disoccupazione se, malgrado sia stato formalmente licenziato dalla ditta, continua a determinarne le scelte oppure a influenzarle in maniera determinante. Se così non fosse, tramite una disposizione relativa all'indennità di disoccupazione verrebbe elusa la regolamentazione in materia di indennità per lavoro ridotto, in particolare l'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI (DTF 123 V 237 seg. consid. 7b/bb; sentenza del

E. 16

dicembre 2003 in re E., C 301/02, consid. 2.1; DLA 2000 no. 14 pag. 67). Giusta tale disposizione non hanno infatti diritto all'indennità per lavoro ridotto le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda (si veda in proposito DTF 120 V 525 consid. 3b). In tal senso esiste quindi uno stretto parallelismo tra il diritto alle indennità per lavoro ridotto e quello a indennità di disoccupazione. 4.2 Diversa è invece la situazione nel caso in cui il lavoratore dipendente, che si trova in una posizione assimilabile a quella del datore di lavoro, lascia definitivamente la ditta a seguito della sua chiusura. Lo stesso discorso vale se la ditta continua ad esistere, ma il dipendente, tuttavia, in seguito alla disdetta del suo contratto, interrompe ogni legame con la società. In tal caso egli può di principio pretendere indennità di disoccupazione (DTF 123 V 238 seg.; SVR 2001 ALV no. 14 pag. 41 seg. consid. 2a; DLA 2000 no. 14 pag. 70 consid. 2; sentenza del 22 novembre 2002 in re R., C 37/02, consid. 3). 4.3 Al riguardo questa Corte ha inoltre ripetutamente statuito che il fatto di subordinare il versamento di indennità di disoccupazione all'interruzione di ogni legame con la società di cui la persona interessata era alle dipendenze può apparire rigoroso a seconda delle circostanze del caso concreto. Nondimeno, non si devono dimenticare i motivi che giustificano questa condizione, segnatamente il controllo della perdita di lavoro del disoccupato, che è uno dei presupposti necessari per percepire le indennità di disoccupazione (art. 8 cpv. 1 lett. b LADI). Se infatti un tale controllo può essere facilmente eseguito nel caso di un dipendente che perde il lavoro, perlomeno parzialmente, ciò non è il caso per quanto concerne le persone che occupano una posizione dirigenziale che, malgrado siano state formalmente licenziate, continuano a svolgere un'attività per conto della società nella quale lavoravano. Grazie alla posizione di cui beneficiano all'interno della ditta possono in effetti influenzare la perdita di lavoro che subiscono, ciò che rende la loro disoccupazione difficilmente controllabile (sentenza del 14 aprile 2003 in re F., C 92/02, consid. 4). Inoltre, fintanto che un dirigente mantiene dei legami con la sua società, non soltanto è impossibile controllare la perdita di lavoro che subisce, ma esiste pure la possibilità che egli decida di perseguire lo scopo sociale (DLA 2002 no. 28 pag. 183; sentenza del 22 novembre 2002 in re R., C 37/02). In tal caso, eccezion fatta per un esame a

posteriori delle circostanze - che è contrario al principio secondo cui questo esame ha luogo nel momento in cui si statuisce sul diritto dell'assicurato -, è quindi impossibile determinare se le condizioni legali sono adempiute. Del resto con la citata condizione non viene perseguito l'abuso in sé stesso, bensì il rischio d'abuso (sentenza del 14 aprile 2003 in re F., C 92/02, consid. 4). (...)." (cfr. STFA del 7 giugno 2004 nella causa C., C 87/02) Secondo il TFA, dunque, il lavoratore che gode di una posizione professionale paragonabile a quella di un datore di lavoro non ha diritto alle indennità di disoccupazione quando, benché formalmente licenziato da una società, continua a determinare le decisioni del datore di lavoro o a influenzarle in maniera decisiva. La situazione è invece differente quando il salariato, trovandosi in una posizione assimilabile a quella di un datore di lavoro, lascia definitivamente l'impresa a causa della sua chiusura; in questo caso non è ravvisabile un comportamento volto ad eludere la legge. Lo stesso vale nel caso in cui l'impresa continua ad esistere ma il salariato, a seguito della rottura del contratto di lavoro, interrompe definitivamente tutti i legami con la società. In entrambi i casi, l'assicurato può, in principio, pretendere l'indennità di disoccupazione. Infatti, il TFA vuole, da una parte, evitare una possibile elusione della legge e, dall'altra parte, impedire che un assicurato possa beneficiare indebitamente delle indennità di disoccupazione. Diversa è pure la situazione dell'assicurato che, pur conservando una posizione analoga a un datore di lavoro presso una ditta, si iscrive in disoccupazione dopo aver lavorato quale dipendente per una durata di almeno sei mesi presso un'altra ditta. In quel caso il diritto alle indennità va ammesso. Infatti, chiamata a pronunciarsi circa il diritto alle indennità nel caso di un assicurato che, conservando la sua posizione di membro del consiglio di amministrazione di una X SA, dopo essere stato impiegato dal 1° novembre 1998 fino al 30 aprile 2003 quale dirigente presso la stessa SA, in seguito ha lavorato presso una terza ditta per circa 2 mesi (dal 1° giugno al 22 luglio 2003) e poi si è iscritto al collocamento, la nostra Massima Istanza ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 2.2 Es liegt die Konstellation vor, dass ein Versicherter in einer ersten Firma die Anstellung aufgibt, jedoch die arbeitgeberähnliche Position beibehält, hernach in einem Drittbetrieb eine neue Stelle antritt, diese verliert und daraufhin Arbeitslosenentschädigung beantragt. Zu dieser Situation hat das Eidgenössische Versicherungsgericht im Urteil W. vom 31. März 2004, C 171/03 (ndr.: pubblicata in SVR 2004 ALV Nr. 15), einen Grundsatzentscheid gefällt und festgehalten, dass eine derartige Person auf Grund der Entlassung aus dem Drittbetrieb trotz andauernder arbeitgeberähnlicher Stellung in der ersten Firma dann Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erheben kann, wenn die Beschäftigung im Drittbetrieb in analoger Anwendung von Art. 37 Abs. 4 lit. a AVIV wenigstens sechs Monate gedauert hat. Nach Ablauf dieser Zeitspanne überwiegt die Tatsache, dass in der Anstellung im Drittbetrieb Beiträge an die Arbeitslosenversicherung entrichtet werden, gegenüber dem Risiko eines Missbrauchs, der durch die anhaltende arbeitgeberähnliche Stellung entstehen könnte. Vorliegend hat der Versicherte in der Y. _____ AG nur knapp zwei Monate gearbeitet, erfüllt somit die Mindestdauer von sechs Monaten Anstellungszeit im Drittbetrieb nicht. Deshalb hat er keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Daran vermögen die Argumente der Vorinstanz zu Gunsten des Versicherten nichts zu ändern. Ungeachtet der Tatsache, dass die Stelle des Geschäftsführers in der ersten Firma anderweitig besetzt worden ist, behielt der Beschwerdegegner dank seines Verwaltungsratsmandats die Möglichkeit, auf die Betriebsführung Einfluss zu nehmen, und zwar ohne dass er sich erst selbst wieder hätte einstellen lassen müssen. Zudem stand ihm weiterhin frei, auch in anderer Position erneut in diese Firma einzusteigen. Die

Rechtsprechung gemäss BGE 123 V 236 Erw. 7 will nicht nur dem ausgewiesenen Missbrauch an sich begegnen, sondern bereits dem Risiko eines solchen, welches der Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung an arbeitgeberähnliche Personen inhärent ist (Urteil F. vom 14. April 2003, C 92/02). Ein Vergleich mit dem von der Vorinstanz zitierten Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts in Sachen D. vom 24. Dezember 2003, C 61/00, scheidet daran, dass das erwähnte Urteil W. erst später erging und der im Fall D. betroffene Versicherte nach Verlust der Beschäftigung im eigenen Betrieb auf Ende April 1997 während eines Jahres eine Ausbildung absolvierte und hernach von Mai 1998 bis Februar 1999, also während mehr als sechs Monaten, in einem Drittunternehmen gearbeitet hat. (...)" (cfr. STFA del 16 settembre 2004 nella causa E., C 71/04) Inoltre, sulla questione a sapere se un assicurato può determinare o influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI, nella sentenza del 2 giugno 2004 nella causa N. (C 219/03), il TFA ha, tra l'altro, osservato che: " (...) 2.4 Nach der Rechtsprechung muss bei Arbeitnehmern, bei denen sich aufgrund ihrer Mitwirkung im Betrieb die Frage stellt, ob sie einem obersten betrieblichen Entscheidungsgremium angehören und ob sie in dieser Eigenschaft massgeblich Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen nehmen können, jeweils geprüft werden, welche Entscheidungsbefugnisse ihnen aufgrund der internen betrieblichen Struktur zukommen. Amtet ein Arbeitnehmer als Verwaltungsrat, so ist eine massgebliche Entscheidungsbefugnis im Sinne von Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG bereits ex lege (vgl. Art. 716-716b OR) gegeben. Handelt es sich um einen mitarbeitenden Verwaltungsrat, so greift der persönliche Ausschlussgrund des Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG ohne weiteres Platz, und es bedarf diesfalls keiner weiteren Abklärungen im Sinne von BGE 120 V 525 f. Erw. 3b (BGE 122 V 272 Erw. 3 mit Hinweisen). Gemäss ARV 1996/1997 Nr. 10 S. 52 Erw. 3a und b spielen die Aufgabenbereiche und die interne Aufgabenteilung ebenso wenig eine Rolle wie der Umfang der Beteiligung. In jenem Fall wurde eine Anspruchsberechtigung verneint, obwohl das Leistungen beanspruchende Verwaltungsratsmitglied nur Kollektivunterschrift besass und lediglich mit 2 % am Aktienkapital beteiligt war. (...)" (cfr. STFA del 2 giugno 2004 nella causa N., C 219/03) In questo contesto va ancora rilevato che sempre secondo il TFA la posizione di socio gerente di una Sagl é equiparabile a quella di un membro del consiglio di amministrazione di una SA (cfr. STFA del 22 novembre 2002 nella causa R., C 37/02 e STFA del 30 agosto 2001 nella causa B., C 71/01). 2.5. Nella presente fattispecie questo Tribunale rileva innanzitutto che, prima di emettere la decisione con la quale ha stabilito che l'assicurata é ritenuta inidonea al collocamento, l'amministrazione le ha sottoposto gli argomenti sollevati dalla Cassa nel suo "Caso sottoposto per decisione" e le proprie costatazioni rendendola espressamente attenta che si prospetta una decisione di inidoneità al collocamento e di conseguenza il rifiuto delle indennità di disoccupazione (cfr. doc. 4/C riprodotto al consid. 1.1). L'assicurata ha preso posizione in merito (cfr. doc. 4/B riprodotto al consid. 1.1). Pertanto l'amministrazione ha rispettato il diritto di essere sentita dell'assicurata sancito dall'art. 29 cpv. 2 Costituzione federale (cfr. inoltre l'art. 42 della legge sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali [LPGA] e STFA del 23 giugno 2003 nella causa S., C 49/93, consid. 3.2; STFA del 22 aprile 2003 nella causa J., C87/01, consid. 3; STFA del 6 agosto 2002 nella causa C, C 91/02, consid. 1a; RAMI 2002 pag. 77, consid. 3d, pag. 83; SVR 2002 ALV Nr. 4 pag. 9; DTF 126 V 130 = SVR 2001 ALV Nr. 12 pag. 37). 2.6. Dagli atti di causa risulta che l'assicurata si è iscritta al collocamento l'8 ottobre 2003 rivendicando il diritto alle indennità di disoccupazione dal 1° ottobre 2003 (cfr. doc. 13 e 14). Nella "Domanda d'indennità di

disoccupazione" l'assicurata ha, tra l'altro, indicato che il suo ultimo datore di lavoro è stata la _____ SA, _____ e che per questa ditta essa lavorerà ancora nella misura del 50% a contare dal 1° ottobre 2003 (cfr. doc. 14). L'assicurata è iscritta a Registro di Commercio, fin dalla sua iscrizione avvenuta il 7 gennaio 1993, quale amministratrice unica con firma individuale della _____ SA, _____ (cfr. doc. 10). Visti i precedenti contratti di lavoro sottoscritti con la _____ AG, _____ (cfr. doc. 12/c e 12/D) e ritenuta la natura di succursale della _____ SA, _____ (cfr. doc. 10), il TCA ha inoltre consultato l'atto di costituzione di quest'ultima società. Dallo stesso risulta che l'assicurata ha sottoscritto 98 azioni al portatore (su 100) del valore nominale di fr. 1'000.-- cadauna della SA. Inoltre, dal contratto del 18 dicembre 1992 (trattasi della "Convenzione" tra la _____ AG, _____ e la _____ SA, _____, a cui l'atto di costituzione rinvia e di cui all'inserto C) risulta, in particolare, che: " (...) 1. La _____, rappresentata dal presidente del consiglio di amministrazione ed azionista unico, signor _____, dichiara di vendere il mobilio ed installazioni, le macchine, l'impianto di elaborazione elettronica, comprensivo del software (vedi allegato A.) così come ogni altro oggetto, documento, ecc., destinato all'esercizio della succursale di _____, alla _____ con effetto al 31 dicembre 1992. La ragione sociale _____ può essere utilizzata. 2. La _____ mette a disposizione della _____ gli uffici citati, nello stato in cui si trovano contro impegno di ripresa da parte della _____, con effetto a far capo dal 1. gennaio 1993, del rapporto di lavoro pluriennale esistente. 3. La _____ svincola la signora RI 1 dalla clausola di non concorrenza come da contratto di lavoro 1.5.1985. (...)." Quale amministratrice unica l'assicurata ha sottoscritto i seguenti documenti: - "Resiliazione totale del Contratto di Lavoro" della _____ SA, _____ del 30 giugno 2003 con effetto al 30 settembre 2003 (cfr. doc. 12/A); - "Attestato del datore di lavoro" della _____ SA, _____ del 17 ottobre 2003 (cfr. doc. 12); - "Attestato di guadagno intermedio" del mese di ottobre 2003 rilasciato dalla _____ SA, _____ il 7 novembre 2003 (cfr. doc. 11/A) e - la lettera del 1° settembre 2003 "Riassunzione parziale" con la quale la _____ SA, _____ ha assunto l'assicurata a tempo parziale (50%) a contare dal 1° ottobre 2003 (cfr. doc. 9). Come sopra visto (cfr. consid. 2.2), secondo il TFA: "(...) Il lavoratore in posizione professionale analoga a quella di un datore di lavoro non ha in via di massima diritto, ritenuta l'inidoneità al collocamento, a indennità di disoccupazione. (...)." (cfr. STFA del 7 giugno 2004 nella causa C., C 87/02). Alla luce degli atti dell'incarto questo Tribunale ritiene che a ragione l'amministrazione ha ritenuto che la ricorrente è inidonea al collocamento. Infatti, da una parte la _____ SA, _____ non ha cessato la propria attività (tant'è che l'assicurata è stata riassunta con un contratto di lavoro a tempo parziale, 50%, a contare dal 1° ottobre 2003), d'altra parte, anche dopo la disdetta del rapporto di lavoro con effetto al 30 settembre 2003 (cfr. doc. 12/A), l'assicurata ha mantenuto una posizione professionale analoga a quella di un datore di lavoro. Al riguardo va qui ricordato che l'amministratrice di una SA gode ex lege di una posizione analoga a quella di un datore di lavoro potendo essa influenzare risolutivamente le decisioni dello stesso (cfr. consid. 2.4). E' quindi verosimile ritenere che l'assicurata, anche se dichiara di essere occupata per la _____ SA, _____ solo nella misura del 50% di un'attività a tempo pieno (al riguardo di rilievo è pure il fatto che la durata normale del lavoro nell'azienda e quella dell'assicurata era di 60 ore settimanali; cfr. doc. 12 punto 5 e 6), in realtà è alla ricerca di clientela per la società in modo da poter accrescere la propria occupazione. 2.7. Il diritto alle indennità di disoccupazione va comunque rifiutato anche

alla luce della giurisprudenza federale riprodotta al consid. 2.4. Al proposito va qui rilevato che, con lettera del 1° settembre 2003, visto il leggero miglioramento del mercato del lavoro, la _____ SA, _____ ha riassunto l'assicurata a tempo parziale (50%) dal 1° ottobre 2003 (cfr. doc. 9). Pertanto, anche se licenziata, l'assicurata non ha interrotto ogni contatto con la SA sua datrice di lavoro. Ora, vista la sua posizione di amministratrice unica alla stessa resta aperta la possibilità di riassumersi a tempo pieno nel caso il lavoro della _____ SA, _____ dovesse aumentare. In simili circostanze, il TCA deve confermare la decisione impugnata.

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