

## **TI\_GERICHTE 38.2004.50 vom 5. März 2004**

TI Tribunale d'appello, 2004-03-05, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2004.50\\_d20040305](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2004.50_d20040305)

FR: TI\_GERICHTE 38.2004.50 du 5 mars 2004

IT: TI\_GERICHTE 38.2004.50 del 5 marzo 2004

### **Regeste**

nel calcolo del guadagno assicurato vanno considerate, in quanto non straordinarie, le ore che l'assicurato ha effettuato regolarmente sopra alle ore settimanali previste dal contratto. Ripetibili a sindacato anche senza esplicita richiesta

### **Erwägungen**

#### **E. 24**

giugno 2003 pag. 1728 segg.). Poiché, come visto sopra (cfr. consid. 2.1), nel diritto delle assicurazioni sociali, è determinante il disciplinamento legale in vigore al momento in cui si è realizzata la fattispecie giuridicamente rilevante, considerato che la presente fattispecie si riferisce a un periodo precedente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni (calcolo del guadagno assicurato del ricorrente avuto riguardo ad un termine quadro per il periodo di contribuzione che va dal 27 aprile 2001 al 26 aprile 2003), si applicano qui le norme valide fino al 30 giugno 2003. 2.3. E' considerato guadagno assicurato il salario determinante nel senso della legislazione sull'AVS, normalmente riscosso durante un periodo di calcolo nel corso di uno o più rapporti di lavoro, compresi gli assegni contrattuali periodici che non siano indennità per inconvenienti connessi al lavoro. L'importo massimo del guadagno assicurato (art. 18 LPGGA) corrisponde a quello dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Il guadagno non è considerato assicurato se non raggiunge un limite minimo. Il Consiglio federale stabilisce il periodo di calcolo e il limite minimo (cfr. art. 23 cpv. 1 LADI). L'art. 23 cpv. 3 LADI precisa inoltre che, il guadagno accessorio non è assicurato. E' considerato tale ogni guadagno che un assicurato trae da un'attività dipendente esercitata fuori del tempo normale di lavoro o da un'attività indipendente esercitata fuori del quadro ordinario di un'attività lucrativa indipendente. In virtù e nell'ambito della delega legislativa, in particolare per quanto attiene al periodo di calcolo per il guadagno assicurato, il Consiglio federale ha stabilito che, è reputato di regola periodo di calcolo per il guadagno assicurato l'ultimo mese di contribuzione (art. 11) prima dell'inizio del termine quadro per la riscossione della prestazione. E' fatto salvo il capoverso 5 (art. 37 cpv. 1 OADI). Se il salario dell'ultimo mese di contribuzione varia di almeno il 10 per cento rispetto al salario medio degli ultimi sei mesi, il guadagno assicurato è calcolato secondo questo salario medio (art. 37 cpv. 2 OADI; va qui rilevato che in merito a questo capoverso il TFA ha stabilito che con il termine di "mesi" si intende "mesi di contribuzione" cfr. DLA 1996/1997 N. 9, pag. 35, consid. 4b, pag. 42 e DTF 121 V 165, consid. 4b, pag. 172). Se il risultato del calcolo eseguito in base ai capoversi 1 e 2 si rivela ingiusto per l'assicurato, la Cassa può fondarsi su un periodo di calcolo più lungo, ma al massimo sui 12 ultimi mesi di contribuzione (art. 37 cpv. 3 OADI). L'art. 11 OADI, al quale il cpv. 1 dell'art. 37 OADI rinvia, stabilisce poi che è considerato mese di contribuzione ogni mese civile intero, durante il quale l'assicurato è soggetto a contribuzione (art. 11 cpv. 1 OADI). I periodi di

contribuzione inferiori ad un mese civile intero sono addizionati. 30 giorni civili sono reputati un mese di contribuzione (art. 11 cpv. 2 OADI). I periodi parificati ai periodi di contribuzione (art. 13 cpv. 2 LADI) e quelli durante i quali l'assicurato riscuote un'indennità di vacanze sono calcolati allo stesso modo (art. 11 cpv. 3 OADI). Secondo l'art. 37 cpv. 1, 2 e 3 OADI (versione in vigore dal 1° luglio 2003; cfr. RU N.

## **E. 25**

1 luglio 2003, 1828-1851; in concreto non applicabile; cfr. consid. 2.2), il guadagno assicurato è calcolato in base al salario medio degli ultimi sei mesi di contribuzione (art. 11) che precedono il termine quadro per la riscossione della prestazione (art. 37 cpv. 1 OADI). Il guadagno assicurato è calcolato in base al salario medio degli ultimi dodici mesi di contribuzione che precedono il termine quadro per la riscossione della prestazione se tale salario è più elevato del salario medio di cui al capoverso 1 (cfr. art. 37 cpv. 2 OADI). Il periodo di calcolo decorre dal giorno che precede l'inizio della perdita di guadagno computabile, indipendentemente dalla data dell'annuncio alla disoccupazione. A quel momento, l'assicurato deve aver versato contributi per almeno dodici mesi durante il termine quadro per il periodo di contribuzione (cfr. art. 37 cpv. 3 OADI). Il Consiglio federale ha pure stabilito che per i periodi che, secondo l'art. 13 cpv. 2 lett. b-d LADI, sono computati come periodi di contribuzione, è determinante il salario che l'assicurato avrebbe normalmente ottenuto (cfr. art. 39 OADI). L'art. 13 cpv. 2 lett. c LADI stabilisce che sono computati quali periodo di contribuzione i periodi in cui l'assicurato è vincolato da un rapporto di lavoro, ma, per malattia (art. 3 LPGa) o infortunio (art. 4 LPGa), non riceve salario e non paga quindi contributi. In merito al calcolo del guadagno assicurato vedi inoltre la direttiva pubblicata in Prassi ML/AD 99/2, Foglio 10/1 e 10/2 e la Circolare relativa a l'indennità di disoccupazione (ID), in vigore dal 1° gennaio 2003, alle cifre marginali C14, C15, C16 e C16a della versione in lingua francese. 2.4. A proposito dell'art. 23 cpv. 1 LADI, in una sentenza del 27 aprile 1998 nella causa J. (C 37/98), il TFA ha, tra l'altro, affermato che: " (...) In effetti, pronunciandosi in una causa strettamente analoga alla presente, il Tribunale federale delle assicurazioni ha di recente avuto modo di stabilire che le indennità per lavoro notturno e festivo non rientrano nel guadagno assicurato, essendo da qualificare come indennità per inconvenienti connessi al lavoro ai sensi dell'art. 23 cpv. 1 LADI, qualora non siano erogate in modo fisso e anche durante l'orario normale di lavoro o le vacanze, ma solo quando e nella misura in cui i servizi notturni e festivi vengano effettivamente prestati (sentenza inedita 2 marzo 1998 in re P., C 288/97). A tale conclusione questa Corte è giunta dopo approfondito esame della problematica, ricordando segnatamente come, per la giurisprudenza, l'assicurazione contro la disoccupazione sia intesa a garantire copertura assicurativa unicamente al reddito derivante dalla normale, usuale attività lavorativa dell'assicurato (DTF 123 V 74 consid. 5c, 116 V 283 consid. 2d e 115 V 328 consid. 3a). A questo principio si ispira implicitamente l'art. 23 LADI, laddove esclude dal computo nel guadagno assicurato quelle parti di salario che non siano normalmente rimosse o costituiscano indennità riconosciute contrattualmente per inconvenienti connessi al lavoro (cpv. 1), così come il guadagno accessorio (cpv. 3). In quest'ottica, come prestazioni per inconvenienti occorre generalmente qualificare quei supplementi per difficoltà inerenti all'esecuzione della professione che sono erogati non in modo prestabilito, ma solo qualora il lavoratore sia effettivamente confrontato con tali disagi. Ritenuto come questi ultimi non esistano durante la disoccupazione, la relativa indennità non può essere inclusa nel guadagno assicurato (DTF 122 V 364 consid. 4b, 115 V 331 consid. 5b; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosen-versicherungsgesetz, vol. I, pag.

293 seg., note 13 e 14). (...)." (cfr. STFA del 27 aprile 1998 J., C 37/98, consid. 2a) In una decisione pubblicata in DLA 2000 N. 31 pag. 162, l'Alta Corte ha confermato che la LADI intende garantire agli assicurati un'adeguata compensazione della perdita di guadagno causata tra l'altro dalla disoccupazione. Un'indennità per le ore supplementari perse contraddirebbe lo scopo fondamentale dell'assicurazione contro la disoccupazione espresso dal legislatore anche in altri ambiti di detta legge: infatti l'assicurazione copre solo l'attività normale e usuale del lavoratore e non la perdita di guadagno risultante da ore supplementari. In una decisione pubblicata in DTF 129 V 105, precisando la propria giurisprudenza resa in DTF 116 V 281, il TFA ha ribadito che il compenso per le ore straordinarie, al pari di quello per lavoro straordinario, non viene preso in considerazione per la determinazione del guadagno assicurato. In quell'occasione la nostra Massima Istanza ha sviluppato le seguenti considerazioni: "(...) 1. Als versicherter Verdienst, der für die Höhe des Taggeldes massgebend ist (Art. 22 Abs. 1 AVIG), gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde; eingeschlossen sind die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen ( Art. 23 Abs. 1 AVIG ). 2. In BGE 116 V 281 hat das Eidgenössische Versicherungsgericht in Auslegung von Art. 23 Abs. 1 AVIG erkannt, dass Überzeimentschädigung - verstanden als Entgelt für die Arbeit, welche die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz überschreitet und bei Nichtausgleichung durch Freizeit mit einem Zuschlag von mindestens 25% wettzumachen ist (Art. 13 ArG; BGE 126 III 341 Erw. 6, 116 V 281 Erw. 2; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag: Leitfaden zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., Zürich 1992, N 4 zu Art. 321c OR) - nicht Bestandteil des versicherten Verdienstes bildet. Nachdem in Art. 33 Abs. 1 AIVV, der bis 31. Dezember 1983 gültig gewesenen Übergangsordnung, wie bereits im früheren, bis Ende 1977 geltenden Recht (Art. 4bis Abs. 1 AIVV), Entschädigungen für Überzeitarbeit vom versicherten Verdienst ausgenommen waren und der Bundesrat in der Botschaft zum geltenden AVIG (BBl 1980 III 577) wiederum festhielt, dass Entschädigungen für Überzeitarbeit nicht zum versicherten Verdienst zählten, war klar, dass der Ausschluss von Überzeimentschädigung vom versicherten Verdienst ins neue Recht übernommen werden sollte. Neu war, dass diese Regelung nicht mehr bloss auf Verordnungs-, sondern auf Gesetzesstufe vorgesehen war, wenn auch nur noch indirekt, mit der Wendung "normalerweise erzielter Lohn". Zum nämlichen Resultat führte auch die Auslegung nach Sinn und Zweck von Art. 23 Abs. 1 AVIG: Das AVIG will den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle, u.a. wegen Arbeitslosigkeit, garantieren (Art. 34novies aBV; Art. 1 AVIG). Wie das Gericht weiter dargelegt hat, widerspräche eine Entschädigung für angefallene Überzeitarbeit dem auch in anderen Bereichen des Gesetzes zum Ausdruck kommenden Grundgedanken der Arbeitslosenversicherung: Diese soll nur für eine normale übliche Arbeitnehmertätigkeit Versicherungsschutz bieten, dagegen keine Entschädigung für Erwerbseinbussen ausrichten, die aus dem Ausfall einer Überbeschäftigung stammen (BGE 115 V 328 Erw. 3a mit Hinweisen). 3. 3.1 Anders als in BGE 116 V 281 ist im vorliegenden Fall nicht der Einbezug der Überzeimentschädigung streitig, sondern die Frage, ob die Entschädigung für die von der Beschwerdeführerin geleisteten Überstunden Bestandteil des versicherten Verdienstes bildet. Als Überstundenarbeit gilt Arbeit, die über die im Einzelarbeits-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbarte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl hinaus geleistet wird (BGE 116 II 70 Erw. 4a; nicht publizierte Erw. 2a des

Urteils BGE 123 III 469; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N 4 zu Art. 321c OR; MANFRED REHBINDER, Kommentar zum schweizerischen Privatrecht [Berner Kommentar], Das Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag: Art. 319-355 OR; Bern 1992, N 1 zu Art. 321c OR). 3.2 Ausgehend vom Grundsatz, dass die Arbeitslosenversicherung nur für eine normale übliche Arbeitnehmertätigkeit Versicherungsschutz bieten und daher keine Entschädigung für Erwerbseinbussen ausrichten sollte, die aus dem Ausfall einer Überbeschäftigung stammen (BGE 116 V 283 Erw. 2d), hat das Eidgenössische Versicherungsgericht über den Bereich der Überzeit im vorstehend (Erw. 2) umschriebenen Sinn hinaus die Berücksichtigung von Überstundenentschädigungen bei der Berechnung des versicherten Verdienstes in mehreren Urteilen generell abgelehnt (unveröffentlichtes Urteil K. vom 22. Juni 1998, C 85/98; Urteile H. vom 3. Mai 2001, C 220/00, und R. vom 21. August 2001, C 1/01). Daran ist namentlich auch mit Blick auf Art. 114 Abs. 2 lit. a BV und Art. 1 Abs. 1 AVIG, wonach die Arbeitslosenversicherung angemessenen Erwerbsersatz gewährt, festzuhalten. Sowohl mit Überzeit wie auch mit Überstundenarbeit wird nicht "normalerweise" erzielter Lohn erworben, beschränkt sich doch der Einsatz des Arbeitnehmers regelmässig auf die vertraglich vereinbarte, betriebs- oder branchenübliche Arbeitszeit. Die Tatsache, dass je nach wirtschaftlicher und betrieblicher Situation darüber hinaus in nicht unerheblichem Ausmass Überstundenarbeit geleistet wird, wozu der Arbeitnehmer im Übrigen laut Art. 321c Abs. 1 OR soweit verpflichtet ist, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann, ist wohl arbeitsrechtlich von Belang, in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht aber nicht entscheidend. Mit dem vorliegend massgebenden Rechtsbegriff "normalerweise" im Sinne von Art. 23 Abs. 1 AVIG bleiben nebst Überzeit- und Überstundenentschädigung auch Einkünfte, die mit über ein normales Arbeitnehmerpensum hinausgehenden Beschäftigungen erzielt werden, für den versicherten Verdienst unbeachtlich, was bedeutet, dass bei Verlust eines von zwei gleichwertigen Hauptverdiensten lediglich die Differenz zu dem mit einer normalen üblichen Arbeitszeit erzielbaren Lohn den versicherten Verdienst bildet (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, Rz 303). Die gleiche Auffassung liegt schliesslich auch dem Kreisschreiben des seco über die Arbeitslosenentschädigung (KS-ALE) von Januar 2000 zu Grunde, indem laut dessen Rz C2 Überstunden, welche die betriebliche Normalarbeitszeit übersteigen, nicht zum versicherten Verdienst gehören. 3.3 Nach dem Gesagten ist BGE 116 V 281 dahin zu präzisieren, dass nicht nur Überzeitentschädigung, sondern auch Entgelt für über die arbeitsvertragliche oder im Betrieb geltende Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit keinen Bestandteil des versicherten Verdienstes gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG bildet. 4. Bei der Festsetzung des versicherten Verdienstes stellte die Vorinstanz zu Recht auf die Lohnverhältnisse bei der Firma Y. im Oktober 2000 ab. Sie ging von der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit von 40 Stunden in der Woche und dem Stundenlohn von Fr. 34.15 aus, was einen versicherten Verdienst von Fr. 5'929.- ergibt. Die Entschädigung für geleistete Überstunden fällt ausser Betracht. Der angefochtene Entscheid ist damit rechtmässig. (...)" (cfr. DTF 129 V 105, consid. 1-4, pag. 106-109) 2.5. A proposito del lavoro straordinario, l'art. 321c CO stabilisce quanto segue: " 1 Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto o d'uso o stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo, il lavoratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede. 2 Con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può compensare il lavoro straordinario, entro un

periodo adeguato, mediante un congedo di durata almeno corrispondente. 3 Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo e se mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo non è stato convenuto o disposto altrimenti, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario normale più un supplemento di almeno un quarto." Al riguardo G. Aubert (in Code des obligations I. Commentaire Romand, Ed. Helbing & Lichtenbahn, Ginevra-Basilea-Monaco 2003, art. 321a) sottolinea che: " Les heures supplémentaires visées par CO 321c sont celles qui dépassent l'horaire contractuel, dont l'accomplissement se justifie en raison de circonstances particulières et qui sont exécutées sur l'ordre (ou avec l'assentiment) de l'employeur, voire spontanément par le salarié." (n° 7) e che: " les circonstances permettant à l'employeur d'ordonner l'exécution d'heures supplémentaires se déterminent de cas en cas (CC 4). Il s'agira, le plus souvent, d'un surcroît temporaire de travail, du remplacement d'un collègue momentanément absent, d'une perturbation de l'entreprise, etc. (cf. LTr 12 par analogie). Encore faut-il que ces circonstances exigent l'accomplissement d'heures supplémentaires. Tel ne sera pas le cas si d'autres solutions peuvent être raisonnablement appliquées (par exemple l'engagement de personnel supplémentaire lorsque le surcroît de travail devient durable)." (n° 13) Dal canto loro Brunner-Bühler-Waeber-Bruchez (in Commentaire du contrat de travail, Ed. Réalités sociales, Losanna 2004) rilevano che "dans chaque contrat de travail il y a obligatoirement une durée normale du travail. Il n'est pas admissible de prévoir la possibilité pour l'employeur de déterminer unilatéralement la durée du travail en fonction de ses propres besoins. Si la durée normale du travail n'est pas expressément déterminée à l'engagement ou ultérieurement, elle doit être établie sur la base de moyennes en fonction de la pratique suivie par les parties." (p. 63) e che "le travailleur est obligé d'effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de son activité, pour autant qu'un certain nombre de conditions soient remplies: - des circonstances momentanées doivent imposer l'accomplissement d'heures supplémentaires qui doivent résulter d'un surcroît de travail inhabituel ou de la survenance d'un événement étranger à l'organisation normale du travail dans l'entreprise (par exemple, clôture de l'exercice comptable, absence due à la maladie). En aucun cas, une mauvaise organisation du travail ou un manque chronique de personnel ne peuvent justifier le recours à des heures supplémentaires; - le travailleur doit pouvoir assumer le dépassement d'horaire sans que cela porte atteinte à sa santé; - l'organisation de sa vie privée, notamment ses responsabilités familiales, doivent permettre au travailleur d'augmenter momentanément son horaire de travail; - le cadre de sa vie sociale ne doit pas être trop perturbé (par exemple, formation en dehors des heures de travail, horaire des transports publics, participation à des activités associatives, exercice d'un mandat politique)." (p. 65) 2.6. Nel caso concreto, la Cassa per calcolare il guadagno assicurato del ricorrente ha, in particolare, considerato una durata normale del lavoro pari a 42 ore settimanali (cfr. doc. III). La Cassa si è infatti fondata sull'Attestato del datore di lavoro che, quale durata normale del lavoro nell'azienda e dell'assicurato secondo contratto, indica proprio 42 ore settimanali (cfr. doc. 4 punti 5 e 6). Dagli atti di causa risulta che l'assicurato è stato occupato quale "Bahn-Steward" dal 24 maggio 1998 al 26 aprile 2003 presso la \_\_\_\_\_ prima \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 4, 5 e 6). Dai conteggi salario per i mesi da gennaio a dicembre 2002 (cfr. doc. 11), considerate anche le "Krank Stunden", le "Ferien Stunden" e il "Seminar Ausbildung" riconosciutegli e riprodotte nel suo "Kumulativjournal Mitarbeiter" (cfr. doc. H), risulta che l'assicurato ha sempre lavorato per un numero di ore superiore alle 42 ore settimanali. Questa evenienza trova riscontro nei "Dienstpläne" della \_\_\_\_\_ e negli "Einsatzplan" della \_\_\_\_\_ relativi al medesimo periodo

concernenti l'assicurato (cfr. doc. XI/6 e X/5). Anche dagli "Einsatzplan" della \_\_\_\_\_ relativi agli anni 1998-2001 risulta che l'assicurato ha regolarmente prestato un numero di ore superiore alle 42 ore settimanali (cfr. doc. X/1-X/4). Nel "Kumulativjournal Mitarbeiter" dell'assicurato, allestito da tale \_\_\_\_\_, "Teamleiter Lohn" della \_\_\_\_\_, in particolare, si legge che: "(...) Herr RI 1 leistete im Jahre 2002 durchschnittlich 232,40 Stunden pro Monat. Der Grundlohn ist auf der Basis von 182 Stunden berechnet = 182 Stunden x 16,50 = CHF 3'003.--. Es war üblich, dass die meisten Mitarbeiter über 200 stunden pro Monat geleistet haben. (...)." (cfr. doc. H) Dai contratti di lavoro, sottoscritti dall'assicurato con la \_\_\_\_\_ e con la \_\_\_\_\_, tra l'altro, risulta ancora che parte integrante del contratto di lavoro è il "Regolamento per il personale del \_\_\_\_\_" e che, contrariamente a quanto previsto dall'art. 42 cpv. 3 del Regolamento, per il lavoro straordinario che non ha potuto essere compensato non viene riconosciuto alcun aumento di salario (cfr. doc. 5 e 6). Da quanto appena esposto emerge con evidenza che l'assicurato ha effettuato regolarmente più di 42 ore settimanali. Non si tratta dunque di ore supplementari svolte per circostanze particolari e momentanee e non possono essere qualificate di lavoro straordinario (consid. 2.4 e 2.5), bensì si tratta del normale orario di lavoro dell'assicurato. Queste ore devono essere considerate al fine di fissare il guadagno assicurato dal ricorrente. 2.7. Dal "Kumulativjournal Mitarbeiter" dell'assicurato (cfr. doc. H) risulta che nel 2002 le ore complessive riconosciutegli durante i singoli mesi si situano all'interno di una forchetta tra un massimo di 296,70 ore nel mese di febbraio e un minimo di 183,60 ore nel mese di dicembre. L'art. 14 del "Regolamento per il personale del \_\_\_\_\_" regola i salari dei dipendenti sui vagoni ristoranti (cfr. doc. G). In particolare il cpv. 2 di questo articolo stabilisce che a dipendenza delle ore lavorative fatte e del numero degli altri dipendenti impiegati sul vagone ristorante, viene accreditata una partecipazione sul fatturato. La somma di tutte le partecipazioni sul fatturato ammonta al minimo al 18%. In simili circostanze, a mente del TCA, conformemente alla legge e alla giurisprudenza citata, il guadagno assicurato del ricorrente va calcolato sui 12 ultimi mesi di contribuzione conformemente all'art. 37 cpv. 3 OADI nella versione valida fino al 30 giugno 2003 in concreto applicabile (cfr. consid. 2.2 e 2.3, vedi pure la STFA del 19 agosto 2004 nella causa T., C 195/03). 2.8. Così invitata dal TCA, la Cassa (considerati i mesi da gennaio a dicembre 2002 quale periodo di contribuzione e fondandosi sui "Kumulativjournal Mitarbeiter" di cui ai doc. H e M) ha comunicato che, se non fossero considerate quali straordinarie le ore effettuate oltre le 42 ore settimanali, il guadagno assicurato del ricorrente ammonterebbe a fr. 4'413.-- (cfr. doc. XIX e consid. 1.9). Come visto sopra questo Tribunale ha appurato che le ore di lavoro effettuate dall'assicurato sopra le 42 ore settimanali sono ore normali di lavoro che devono essere considerate al fine di fissare il guadagno assicurato del ricorrente (cfr. consid. 2.6). Nel caso concreto il TCA ha pure ritenuto che per il calcolo del guadagno assicurato del ricorrente sono rilevanti gli ultimi 12 mesi di contribuzione (cfr. consid. 2.7). Pertanto, vista la correttezza dei calcoli effettuati dalla Cassa (calcoli che peraltro non sono neppure stati contestati dal suo rappresentante; cfr. doc. XXI), il TCA deve confermare che il guadagno assicurato del ricorrente ammonta a Fr. 4'413.00. In simili circostanze, visto tutto quanto precede, la decisione impugnata va dunque annullata e riformata nel senso che il guadagno assicurato del ricorrente è di fr. 4'413.00. All'assicurato, rappresentato da un sindacato, vanno assegnate le ripetibili anche in assenza di esplicita richiesta (cfr. art. 61 lett. g LPGA e U Kieser ATSG Kommentar, 2002, ad. Art. 61 lett. g. n. 100 e la giurisprudenza ivi citata).

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