

TI_GERICHTE 38.2019.19 vom 7. Oktober 2019

TI Tribunale d'appello, 2019-10-07, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2019.19

FR: TI_GERICHTE 38.2019.19 du 7 octobre 2019

IT: TI_GERICHTE 38.2019.19 del 7 ottobre 2019

Erwägungen

E. 2

cpv. 1 lett. a LADI stabilisce che è tenuto a pagare i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione (assicurazione) il salariato (art. 10 LPGA) che è assicurato obbligatoriamente ed è tenuto a pagare contributi per il reddito di un'attività dipendente giusta la legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS).

L'obbligo di adempiere al periodo di contribuzione è dunque ossequiato quando l'assicurato, quale dipendente, prova di aver svolto, nel pertinente termine quadro, un'occupazione soggetta a contribuzione durante almeno dodici mesi (cfr. DTF 122 V 249, consid. 2b, pag. 250-251 e la giurisprudenza ivi citata).

Ai fini dell'applicazione di tale articolo, da una parte, non è necessario che il datore di lavoro, quale organo nella procedura di percezione, abbia effettivamente trasferito alla cassa di compensazione i contributi del salariato, non essendo un presupposto per il riconoscimento di un periodo contributivo ai sensi dell'art. 13 LADI (cfr. STF 8C_226/2007 del 16 maggio 2008 consid. 7.1.; STFA C 34/04 del 20 settembre 2004 consid. 1.3.; DTF 113 V 352; DLA 1988 N. 88, consid. 3a, pag. 88-89).

In una sentenza pubblicata in DTF 131 V 444 l'Alta Corte ha stabilito, precisando la propria giurisprudenza, che, dal profilo del periodo di contribuzione, la sola condizione per il diritto all'indennità di disoccupazione è, di principio, l'esercizio di un'attività soggetta a tale obbligo durante il periodo minimo di contribuzione. La giurisprudenza esposta in DLA 2001 no. 27 pag. 225 (e le sentenze che ne sono seguite) non deve essere intesa nel senso che, in aggiunta a ciò, deve pure essere stato versato un salario; per contro, la prova che un salario è stato effettivamente pagato costituisce un indizio importante per la prova dell'esercizio effettivo di una attività dipendente.

In secondo luogo, allorché un assicurato non comprova di aver effettivamente percepito un salario, segnatamente in assenza di bonifici periodici di una remunerazione su un conto bancario o postale a suo nome, il diritto all'indennità di disoccupazione non potrà essergli negato in applicazione degli art. 8 cpv. 1 lett. e 13 LADI, a meno che venga stabilito che il medesimo ha rinunciato al salario relativo al lavoro effettuato.

Al riguardo cfr. anche STF 8C_297/2019 del 29 agosto 2019 consid. 5; STF 8C_749/2018 del 28 febbraio 2019 consid. 3.2.; DTF 133 V 515 e STF 8C_226/2007 del 16 maggio 2008 e D. Cattaneo, *Nouvautés en matière d'assurance-chômage in Quoi de neuf en droit social?* Ed. Stämpfli SA, Berna 2009 pag. 76-79.

In merito al rapporto tra l'art. 13 e l'art. 14 LADI, in una sentenza pubblicata in DLA 2004 N. 26 pag. 269 segg., il Tribunale federale delle assicurazioni ha ribadito la sussidiarietà

delle regole circa l'esenzione dall'adempimento del periodo di contribuzione secondo l'art. 14 LADI rispetto al periodo minimo di contribuzione secondo l'art. 13 LADI.

Contestualmente la nostra Massima Istanza ha pure confermato che non è possibile cumulare periodi di contribuzione con periodi di esonero.

Cfr. pure STF 8C_234/2018 dell'8 agosto 2018 consid. 3; STF 8C_645/2014 del 3 luglio 2015 consid. 1.2.; STF 8C_318/2011 del 5 marzo 2012 consid. 5.2.; STF C 25/07 del 22 novembre 2007.

Ne discende che nel termine quadro per il periodo di contribuzione che, nella presente fattispecie, si estende dal 2 luglio 2016 al 1° luglio 2018 (cfr. doc. A1), l'interessata può comprovare un periodo di contribuzione soltanto di 6.933 mesi dal 1° novembre 2016 al 27 maggio 2017 in cui era alle dipendenze della _____ (cfr. consid. 2.5.), come deciso dalla parte resistente.

L'assicurata non ha, dunque, ossequiato il periodo minimo di contribuzione di dodici mesi previsto dall'art. 13 cpv. 1 LADI.

"Il gerente può svolgere un'altra attività contemporaneamente alla gerenza:

a) di un piccolo esercizio di cui all'art. 10;

b) di un esercizio per il quale non è richiesto il diploma cantonale. (cpv. 1)

La presenza del gerente deve in tutti i casi essere garantita per almeno 20 ore sull'arco della settimana.

Ne discende che la ricorrente, nel termine quadro di riferimento, non adempie la condizione, secondo cui un'assicurata durante oltre dodici mesi complessivamente non è stata vincolata da un rapporto di lavoro per maternità, necessaria per essere esonerata dall'adempimento del periodo di contribuzione giusta l'art. 14 cpv. 1 lett. b LADI (per un caso relativo alla malattia cfr. STCA 38.2008.66 del 11 marzo 2009 consid. 2.11.).

2.8. La decisione su opposizione del 13 febbraio 2019 deve, conseguentemente, essere confermata.

E. 2.3

Ai sensi dell'art. 13 cpv. 2 lett. d LADI sono pure considerate, tra l'altro, periodo di contribuzione le interruzioni di lavoro dovute a maternità (art. 5 LPGGA), purché prescritte nelle norme sulla protezione del lavoratore o convenute nei contratti collettivi di lavoro. La Prassi LADI ID emessa dalla SECO al p.to B165 prevede al riguardo: " Le interruzioni di lavoro non retribuite durante un rapporto di lavoro in seguito a maternità sono parimenti computate purché prescritte nelle disposizioni sulla protezione dei lavoratori o convenute nei contratti collettivi di lavoro." In proposito cfr. pure B. Rubin, op. cit., n° 31 ad art. 13 LADI. 2.4. L'art. 14 LADI, che regola l'esenzione dall'adempimento del periodo di contribuzione, prevede al cpv. 1 lett. b che sono esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione le persone che, entro il termine quadro (art. 9 cpv. 3 LADI), durante oltre 12 mesi complessivamente, non sono state vincolate da un rapporto di lavoro e non hanno quindi potuto soddisfare i relativi obblighi a causa di malattia (art. 3 LPGGA), infortunio (art. 4 LPGGA) o maternità (art. 5 LPGGA), a condizione che durante questo periodo siano state domiciliate in Svizzera. Giusta l'art. 13 OADI sono considerate maternità ai sensi dell'articolo 14 capoverso 1 lettera b LADI la durata della gravidanza e le 16 settimane

successive al parto. L'art. 14 cpv. 1 lett. b LADI configura un'eccezione al presupposto dell'adempimento del periodo contributivo per le persone che non hanno potuto svolgere un'attività lavorativa precedentemente alla disoccupazione (cfr. DTF 130 V 229 consid. 1.2.2.). Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007 Tribunale federale), l'applicazione di questo disposto presuppone che l'assicurato sia stato impedito, per almeno dodici mesi, di essere parte contraente di un rapporto di lavoro per una delle ragioni enumerate dalla legge. In altri termini, deve esistere un legame di causalità tra l'assenza di un'attività lucrativa e, quindi, tra l'inadempimento del periodo di contribuzione da un lato, e i motivi elencati nel predetto disposto dall'altro lato. Siffatta causalità è unicamente data se, per uno dei motivi indicati, non era possibile né ragionevolmente esigibile per l'assicurato esercitare un'attività, anche solo a tempo parziale. Ne consegue che in presenza di un'incapacità lavorativa solo parziale, l'esistenza del necessario nesso causale è condizionata al fatto che si potesse o meno esigere l'esercizio di un'attività soggetta a contribuzione, svolta a tempo parziale (cfr. STF 8C_751/2017 del 5 febbraio 2018 consid. 2.2.; DTF 131 V 279 consid. 1.2.; DTF 130 V 229 consid. 1.2.3.; DTF 126 V 386 consid. 2b). In merito al rapporto tra l'art. 13 e l'art. 14 LADI, in una sentenza pubblicata in DLA 2004 N. 26 pag. 269 segg., il Tribunale federale delle assicurazioni ha ribadito la sussidiarietà delle regole circa l'esenzione dall'adempimento del periodo di contribuzione secondo l'art. 14 LADI rispetto al periodo minimo di contribuzione secondo l'art. 13 LADI. Contestualmente la nostra Massima Istanza ha pure confermato che non è possibile cumulare periodi di contribuzione con periodi di esonero. Cfr. pure STF 8C_234/2018 dell'8 agosto 2018 consid. 3; STF 8C_645/2014 del 3 luglio 2015 consid. 1.2.; STF 8C_318/2011 del 5 marzo 2012 consid. 5.2.; STF C 25/07 del 22 novembre 2007.

2.5. Nella presente evenienza dalla documentazione agli atti emerge che RI 1, nata il _____ 1993, dal 1° novembre 2016 al 30 aprile 2017 è stata alle dipendenze della _____ quale gerente del _____ di _____, in virtù di due contratti di durata determinata, il primo dal 1° novembre al 31 dicembre 2016 con salario lordo mensile di fr. 4'108.-- per tredici mensilità (cfr. doc. 4) e il secondo dal 1° gennaio al 30 aprile 2017 con salario lordo mensile di fr. 4'120.-- per tredici mensilità (cfr. doc. 5). Nel mese di maggio 2017, e meglio dal 1° al 27 maggio 2017, la medesima ha lavorato come cameriera su chiamata per il _____ (cfr. doc. 7; 6). Dal mese di giugno al mese di novembre 2017 l'assicurata è stata iscritta in disoccupazione presso la Cassa _____. Il termine quadro per la riscossione di prestazioni è scaduto a metà novembre 2017. In seguito, fino a fine gennaio 2018, RI 1 non ha percepito, quindi, indennità di disoccupazione, né ha svolto attività lucrativa (cfr. doc. 15). La ricorrente, da una parte, e _____ e _____ del _____ di _____, dall'altra, il 16 gennaio 2018 hanno concluso un contratto di lavoro a tempo pieno di durata indeterminata in qualità di gerente con inizio al 1° febbraio 2018 e retribuzione di fr. 4'120.-- per tredici mensilità (cfr. doc. 10). In realtà l'accordo prevedeva che il contratto sarebbe giunto al termine al momento del superamento degli esami di gerenza da parte del cuoco del ristorante (cfr. doc. 13) Il 29 gennaio 2018 l'insorgente ha partorito, alla trentanovesima settimana di gravidanza, il suo primo figlio presso l'Ospedale _____ di _____ dove è rimasta degente fino al 3 febbraio 2018 (cfr. doc. A13). L'assicurata si è annunciata per il collocamento il 1° luglio 2018 (cfr. doc. 1), indicando nella "Domanda d'indennità di disoccupazione" alla Cassa che l'"ultimo giorno di lavoro effettuato" è stato il 30 giugno 2018 (cfr. doc. 2). Dagli scritti del 10 e del 18 agosto 2018 di _____ del _____ alla Cassa risulta, da un lato, che la ricorrente dal 1° febbraio al 30 giugno 2018 ha messo a disposizione dell'esercizio pubblico

il proprio certificato di gerenza e che le è stato corrisposto l'intero stipendio come da contratto. In effetti da febbraio a giugno 2018 sono stati allestiti dei certificati di salario da parte del datore di lavoro relativi alla retribuzione mensile lorda di fr. 4'120.--, oltre alla quota parte di tredicesima di fr. 343.20 lordi, corrispondenti a fr. 3'856.25 netti al mese (cfr. doc. A11), importo quest'ultimo che risulta essere stato bonificato mensilmente sul conto Postfinance dell'assicurata - cfr. doc. B1-8). Dall'altro, emerge che tuttavia la medesima non ha lavorato nel ristorante (cfr. doc. 13; 14). Con decisione del 29 agosto 2018 la Cassa ha negato all'insorgente il diritto a indennità di disoccupazione dal mese di luglio 2018, poiché non risultava adempiuto il periodo minimo di contribuzione, né poteva essere esonerata dal medesimo (cfr. doc. 16, consid. 1.1.). Tale provvedimento è stato confermato con decisione su opposizione del 13 febbraio 2019 (cfr. doc. A1; consid. 1.1.). 2.6.

Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ritiene innanzitutto utile ribadire che la riscossione effettiva del salario non costituisce una conditio sine qua non per riconoscere adempiuto il periodo di contribuzione minimo di dodici mesi ai sensi degli art. 8 cpv. 1 lett. e e 13 cpv. 1 LADI. In effetti la sola condizione risulta essere l'esercizio di un'attività lavorativa soggetta all'obbligo contributivo (cfr. consid. 2.2.). In concreto, come visto, la ricorrente, a partire dal 1° febbraio 2018, ha messo a disposizione del _____ di _____ il proprio certificato di gerenza fino al relativo conseguimento da parte del cuoco (cfr. doc. 13). La stessa, tuttavia, non ha mai lavorato nell'esercizio pubblico, come attestato da _____ (cfr. doc. 14; consid. 2.5.). L'assicurata, del resto, mai ha asserito il contrario, facendo piuttosto valere di avere ricevuto lo stipendio, rispettivamente che a suo favore sono stati versati i contributi sociali (cfr. doc. 17; I). In simili condizioni, occorre concludere che l'assicurata, da febbraio a giugno 2018 - a prescindere dagli estratti conto Postfinance relativi al lasso di tempo febbraio-luglio 2018 da cui si evince la corresponsione da parte del _____ del salario mensile netto di fr. 3'856.25 concernente il periodo febbraio-giugno 2018, come pure dal versamento di contributi alla Cassa _____ (cfr. doc. 12; consid. 2.2.) -, non ha esercitato un'attività lavorativa soggetta a contribuzione ai sensi dell'art. 13 cpv. 1 LADI. Tale arco di tempo non vale, quindi, quale periodo di contribuzione contemplato all'art. 8 cpv. 1 lett. e LADI. In proposito giova rilevare che con sentenza 8C_410/2019 del 5 agosto 2019 l'Alta Corte ha considerato irricevibile il ricorso di un'assicurata contro un giudizio della Corte delle assicurazioni sociali del Tribunale cantonale friborghese con il quale era stato negato l'adempimento del periodo di contribuzione di cui agli art. 13 cpv. 1 lett. e e 13 LADI, in quanto non era stato sufficientemente provato l'esercizio di un'attività lavorativa soggetta a contribuzione presso la Sagl del figlio. In effetti il TF ha ritenuto che l'insorgente avesse esposto la propria versione dei fatti, senza dimostrare perché la sentenza impugnata sarebbe stata fondata su di un apprezzamento arbitrario dei fatti e delle prove. Ne discende che nel termine quadro per il periodo di contribuzione che, nella presente fattispecie, si estende dal 2 luglio 2016 al 1° luglio 2018 (cfr. doc. A1), l'insorgente può comprovare un periodo di contribuzione soltanto di 6.933 mesi dal 1° novembre 2016 al 27 maggio 2017 in cui era alle dipendenze della _____ (cfr. consid. 2.5.), come deciso dalla parte resistente. Va peraltro evidenziato che la ricorrente stessa ha dichiarato di non avere percepito indennità in caso di maternità a seguito della nascita del suo primo figlio il 29 gennaio 2018, ma che "... il mio datore di lavoro mi ha pagato al 100% senza richiedere la maternità" (cfr. doc. 15). Pertanto non torna applicabile quanto stabilito nella DTF 140 V 379, ossia che il periodo in cui un'assicurata si ritira dal mercato del lavoro e percepisce indennità di perdita di guadagno in caso di maternità costituisce un periodo di contribuzione (cfr. consid. 2.2.).

Anche se avesse percepito indennità di maternità per 14 settimane (cfr. art. 16d LIPG; art. 24 contratto collettivo di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione svizzera), l'insorgente non adempirebbe, tenuto conto dei 6.933 mesi di contribuzione, il periodo minimo di dodici mesi di cui all'art. 13 cpv. 1 LADI. L'assicurata non ha, dunque, ossequiato il periodo minimo di contribuzione di dodici mesi previsto dall'art. 13 cpv. 1 LADI. Per completezza giova, infine, rilevare che in casu non torna applicabile l'art. 13 cpv. 2 lett. d LADI secondo cui sono pure considerati periodo di contribuzione le interruzioni di lavoro dovute a maternità non retribuite durante un rapporto di lavoro, purché prescritte nelle norme sulla protezione del lavoratore o convenute nei contratti collettivi di lavoro (cfr. consid. 2.3.). In effetti nel caso di specie la ricorrente, nel periodo da febbraio a giugno 2018 relativo al contratto di lavoro concluso con il _____ il 16 gennaio 2018, ha sempre percepito lo stipendio intero (cfr. doc. 11; B1-8). In ogni caso anche volendo ritenere, per pura ipotesi di lavoro, un lasso di tempo assimilabile a periodo di contribuzione di circa quattro mesi (l'art. 35 cpv. 3 della legge sul lavoro - LL - enuncia comunque che è vietato occupare una donna durante le otto settimane, per cui circa due mesi, dopo il parto) dopo la nascita del figlio dell'insorgente (29 gennaio 2018), e meglio da febbraio a maggio 2018, complessivamente, considerati i 6.933 mesi di contribuzione, non si raggiungerebbe il periodo minimo di dodici mesi. 2.7. La ricorrente neppure può essere esonerata dall'adempimento del periodo di contribuzione giusta l'art. 14 LADI. In particolare non entra in linea di conto l'esenzione di cui all'art. 14 cpv. 1 lett. b LADI a seguito della maternità (cfr. consid. 2.4.). In effetti nel caso di specie difetta un nesso di causalità tra il mancato adempimento dell'obbligo del periodo di contribuzione e il motivo dell'impedimento, ovvero la maternità (durata della gravidanza e le 16 settimane successive al parto; cfr. art. 13 OADI; consid. 2.4.). Siccome il primo figlio dell'insorgente è nato il 29 gennaio 2018 alla trentanovesima settimana (cfr. consid. 2.4.), la gravidanza è iniziata nel mese di maggio 2017. Nel mese di maggio 2017, fino al giorno 27, l'assicurata ha lavorato su chiamata per il _____ (cfr. doc. 6; consid. 2.5.). Da giugno a metà novembre 2017 la medesima è stata iscritta in disoccupazione, per cui era disposta ad accettare un'occupazione adeguata (cfr. art. 8 cpv. 1 lett. f e 15 cpv. 1 LADI). Da metà novembre 2017 a fine gennaio 2018 la ricorrente non ha percepito indennità di disoccupazione, né ha lavorato. Al riguardo la stessa ha indicato che ciò era ascrivibile più che altro alla fine del termine quadro per la riscossione di prestazioni (cfr. doc. 15; consid. 2.4.). L'insorgente del resto, il 16 gennaio 2018, ha concluso un contratto di lavoro a tempo pieno quale gerente del _____ con inizio il 1° febbraio 2018 (cfr. doc. 10; consid. 2.5.). Infine da febbraio a giugno 2018 era gerente dell'esercizio pubblico menzionato percependo lo stipendio mensile netto di fr. 3'856.25 (cfr. doc. B1-8). Al riguardo va rilevato che secondo l'art. 21 della Legge sugli esercizi alberghieri e sulla ristorazione (Lear) del 1° giugno 2010, entrata in vigore il 1° aprile 2011, il gerente è responsabile della conduzione dell'esercizio e garantisce, con la sua presenza, il rispetto delle leggi e dei regolamenti (cpv. 1). Il regolamento fissa le modalità della sua presenza e reperibilità (cpv. 2). L'art. 75 RLear, in vigore dal 1° aprile 2011, sancisce che il gerente svolge la propria attività a tempo pieno, in un unico esercizio (cpv. 1). La presenza a tempo pieno è intesa come 8 ore giornaliere sull'arco di 5 giorni settimanali (cpv. 2). Sono riservate le eccezioni di cui agli art. 76, 77, 78 (cpv. 3). Giusta l'art. 77 RLear: "Il gerente può svolgere un'altra attività contemporaneamente alla gerenza: a) di un piccolo esercizio di cui all'art. 10; b) di un esercizio per il quale non è richiesto il diploma cantonale. (cpv. 1) La presenza del gerente deve in tutti i casi essere garantita per almeno 20 ore sull'arco della settimana." Quale

gerente l'insorgente, benché non abbia poi effettivamente lavorato nel ristorante (cfr. doc. 14; consid. 2.5.; 2.6.), non era impossibilitata a soddisfare gli obblighi assicurativi a causa della maternità. In ogni caso il periodo da febbraio a giugno 2018, essendo inferiore a dodici mesi, non sarebbe comunque sufficiente per l'applicazione dell'art. 14 cpv. 1 lett. b LADI. Ne discende che la ricorrente, nel termine quadro di riferimento, non adempie la condizione, secondo cui un'assicurata durante oltre dodici mesi complessivamente non è stata vincolata da un rapporto di lavoro per maternità, necessaria per essere esonerata dall'adempimento del periodo di contribuzione giusta l'art. 14 cpv. 1 lett. b LADI (per un caso relativo alla "malattia" cfr. STCA 38.2008.66 del 11 marzo 2009 consid. 2.11.). È peraltro utile ribadire che non è possibile cumulare periodi di contribuzione con periodi di esonero (cfr. consid. 2.4.). 2.8. La decisione su opposizione del 13 febbraio 2019 deve, conseguentemente, essere confermata.

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