

## **TI\_GERICHTE 38.2019.40 vom 12. März 2019**

TI Tribunale d'appello, 2019-03-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2019.40\\_d20190312](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2019.40_d20190312)

FR: TI\_GERICHTE 38.2019.40 du 12 mars 2019

IT: TI\_GERICHTE 38.2019.40 del 12 marzo 2019

### **Regeste**

Convenzione d'uscita: sciolto rapporto di lavoro a seguito di disturbi di salute e previste ind. partenza + ind. salariale (in sostituzione dello stipendio). Riconoscimento ind. salariale = diritto al salario. Perdita di lavoro non computabile, ma uguale a periodo di contribuzione

### **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 LPGGA) 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 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 (cfr. DTF 113 V 352; DLA 1988 N. 88, consid.3a, pag. 88-89; vedi inoltre Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, cifra marginale 67, pag. 27-28 e 161, pag. 64-65 e Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, (AVIG), Berna 1987, Vol. 1, Ad. art. 13, N. 29, pag. 174).

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 e 13 LADI, a meno che venga stabilito che il medesimo ha rinunciato al salario relativo al lavoro effettuato.

Al riguardo cfr. anche 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.

L■art. 9 cpv. 1 LADI prevede che per la riscossione della prestazione e per il periodo di contribuzione vigono termini quadro biennali, sempre che la presente legge non disponga altrimenti.

In virtù del cpv. 2 il termine quadro per la riscossione decorre dal primo giorno nel quale sono adempiuti tutti i presupposti per il diritto alla prestazione.

Il termine quadro per il periodo di contribuzione decorre due anni prima di tale giorno (cfr. art. 9 cpv. 3 LADI).

Secondo il cpv. 4 se il termine quadro per la riscossione è scaduto e l■assicurato pretende di nuovo l■indennità di disoccupazione, termini quadro biennali sono nuovamente applicabili alla riscossione e al periodo di contribuzione sempre che la legge non disponga altrimenti.

Riguardo all■art. 9 cpv. 4 LADI cfr. STF 8C\_656/2014 del 10 novembre 2015, consid. 3.2.

### **E. 3**

La \_\_\_\_\_ aiuterà il collaboratore nella ricerca di un'attività dipendente o indipendente mediante una consulenza di outplacement per 9 (nove) mesi presso l'azienda \_\_\_\_\_ nella misura in cui tali costi siano insorti durante lo stesso numero di mesi dalla firma della presente convenzione di uscita. La \_\_\_\_\_ pagherà i costi della consulenza di outplacement direttamente all'azienda di consulenza selezionata dalla \_\_\_\_\_. Non si effettuerà alcun pagamento diretto al collaboratore.

### **E. 4**

Il collaboratore sarà esonerato dal lavoro dal 18 aprile 2017. Con l'esonero, gli averi in tempo esistenti vengono considerati come compensati. Decade l'obbligo di presentare ancora certificati medici alle \_\_\_\_\_.

### **E. 5**

Il collaboratore si impegna a consegnare entro il 30 aprile 2017 tutti i beni ancora in suo possesso e di proprietà della \_\_\_\_\_ (ad es. Badge, RAS, chiavi ecc.) al superiore diretto \_\_\_\_\_.

### **E. 6**

Dal 02.06.2016 il collaboratore si trova in un processo di reintegrazione professionale. Conformemente al CCL \_\_\_\_\_, il 22.06.2016 è iniziato il diritto a ricevere la retribuzione. Il collaboratore è stato informato circa i diritti e i doveri in caso di malattia. Sulla base delle restrizioni di salute appurate, \_\_\_\_\_ ha constatato nella lettera del 03.03.2017 la sua inidoneità medica definitiva ad esercitare la sua attività originaria come artigiano specialista presso le \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_. Conformemente alla cifra 146 capoverso 4 del CCL \_\_\_\_\_ per questo motivo il collaboratore perde il suo posto di lavoro. Con la sottoscrizione del presente accordo, il collaboratore rinuncia a future misure di reintegrazione e prestazioni secondo il CCL \_\_\_\_\_. Il diritto a ricevere la retribuzione termina il 30.04.2017. Il suo ultimo salario le sarà pertanto versato alla fine di aprile 2017. (...)” (Doc. A3=11) Dalla “Scheda di salario R 04.2017” si evince che il 24

maggio 2017 sono, in effetti, stati corrisposti all'insorgente l'importo di fr. 43'826.-- quale "Indennità di partenza" e la somma di fr. 76'695.50 a titolo di "Comp. salar. di convenz." (cfr. doc. A5). Nel certificato di lavoro dell'8 maggio 2017 la \_\_\_\_\_ ha puntualizzato che il rapporto di lavoro con l'assicurato è stato sciolto per motivi di salute (non potendo più esercitare la sua funzione originaria in maniera completa) di comune accordo per il 30 aprile 2017 (cfr.doc. 10). L'assicurato, il 29 gennaio 2019, si è annunciato per il collocamento dichiarando una disponibilità lavorativa del 100% (cfr. doc. 1). Con decisione del 12 marzo 2019 la Cassa ha negato all'assicurato il diritto all'indennità di disoccupazione dal 28 gennaio 2019, in quanto nel termine quadro dal 28 gennaio 2017 al 27 gennaio 2019, da una parte, egli non ha adempiuto il periodo di contribuzione, avendo dimostrato di avere svolto un'attività soggetta a contribuzione per tre mesi e 2 giorni. Dall'altra, non vi sono motivi che giustifichino un'esenzione dallo stesso (cfr. doc. A1; consid. 1.1.). Il 12 aprile 2019 le \_\_\_\_\_ hanno indicato: " (...) In base alla cifra 2 della convenzione di uscita, al signor RI 1 sono stati versati dalle \_\_\_\_\_ a titolo volontario i seguenti importi 1. CHF 76'695.50 indennità salariale 2. CHF 43'826.00 indennità di partenza Come precisato nella convenzione di uscita, il signor RI 1 ha perso il suo posto di lavoro a causa di inidoneità medica, certificata da parte del Medical Service. In questi casi il CCL \_\_\_\_\_ prevede alla cifra 150 e 151 il versamento di un'indennità di partenza. Quest'indennità non sostituisce lo stipendio, bensì è una prestazione volontaria per casi di questo genere (inidoneità medica). Per quanto riguarda l'indennità salariale, questa è stata versata in sostituzione del salario per il periodo da maggio 2017 a giugno 2018, visto che il diritto alla continuazione del versamento di salario \_\_\_\_\_ dura due anni. Nel caso del signor RI 1 dunque dal 2.6.2016 al 1.6.2018. Avendo posto fine al contratto di lavoro il 30.04.2017 per motivi di inidoneità medica, l'importo versato equivale al salario da maggio 2017 a giugno 2018. (...)" (Doc. 16) Con decisione su opposizione del 14 giugno 2019 la Cassa ha confermato il proprio provvedimento del 12 marzo 2019 (cfr. doc. A11; consid. 1.1.). 2.5. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva innanzitutto che il 1° maggio 2019 è entrato in vigore il nuovo contratto collettivo di lavoro delle \_\_\_\_\_ (CCL \_\_\_\_\_ 2019). Al momento della "Convenzione di uscita" conclusa dalle \_\_\_\_\_ e dal ricorrente il 18 aprile 2017 era in vigore il CCL \_\_\_\_\_ 2015. A norma dei principi generali di diritto intertemporale, in mancanza di disposizioni transitorie particolari si applica di regola il diritto in vigore al momento in cui si è verificata la fattispecie contestata. Pertanto, in casu, trovano applicazione le disposizioni del CCL \_\_\_\_\_ approvate nel 2015 (cfr. STF 8C\_404/2018 del 18 giugno 2019 consid. 6.2.; Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, nota marginale 9 segg. ad art. 41 LPers). Secondo l'art. 125 cpv. 1 CCL \_\_\_\_\_ 2015 in caso d'impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. In una sentenza del Tribunale amministrativo federale A-6782/2017 del 2 aprile 2018, confermata dall'Alta Corte con giudizio 8C\_404/2018 del 18 giugno 2019, è stato precisato che la giurisprudenza del TFA aveva già riconosciuto che questo termine biennale non impedisce la notifica della disdetta qualora ai sensi dell'art. 174 CCL \_\_\_\_\_ sussista un motivo oggettivo sufficiente per una disdetta ordinaria (cfr. sentenza TAF A-4718/2017 del 13 marzo 2018 consid. 7.3.2), segnatamente " gravi cause economiche o d'esercizio laddove le \_\_\_\_\_ non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato " (art. 174 let. f CCL \_\_\_\_\_). Per inciso è utile osservare che anche il CCL \_\_\_\_\_ 2019 all'art.

128 prevede che in caso d'impedimento al lavoro per motivi di salute sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro. Giusta l'art. 129 allo scadere del trimestre di prova, le \_\_\_\_\_ possono sciogliere il rapporto di lavoro per motivi di salute, al più presto per la fine del diritto alla retribuzione. Inoltre l'art. 173 cpv. 1 enuncia che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto regolarmente per motivi oggettivi sufficienti, tra cui in particolare: a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali; b. mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento; c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro; d. motivi di salute; e. mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile; f. il venir meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro; g. gravi cause economiche o d'esercizio laddove le \_\_\_\_\_ non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato. 2.6. In concreto, come visto sopra, nella "Convenzione d'uscita" del 18 aprile 2017 la \_\_\_\_\_ e l'assicurato hanno sì sciolto di comune accordo il rapporto di lavoro in essere a seguito delle problematiche di salute del ricorrente che l'hanno reso inidoneo a svolgere la sua attività di artigiano specialista presso le \_\_\_\_\_, prevedendo che l'ultimo salario sarebbe stato versato alla fine di aprile 2017 (fr. 5'056.85 lordi corrisposti il 25 aprile 2017; cfr. doc. A5). Tuttavia nella Convenzione è stato pure contemplato il versamento, oltre che di un'indennità di partenza di fr. 43'826.-, di un'indennità salariale di fr. 76'695.50 (cfr. doc. A3=11). La \_\_\_\_\_ ha, peraltro, precisato che l'indennità salariale è stata versata al ricorrente in sostituzione del salario per il periodo da maggio 2017 a giugno 2018, siccome in caso di inidoneità medica al lavoro il diritto alla continuazione della corresponsione dello stipendio dura due anni – nel caso dell'assicurato dal 2 giugno 2016 al 1° giugno 2018 (cfr. doc. 16; consid. 2.4.). Ne discende che il riconoscimento dell'importo di fr. 76'695.50 da parte della \_\_\_\_\_ corrisponde al "diritto al salario" dell'insorgente ai sensi dell'art. 11 cpv. 3 LADI. In effetti in concreto, ritenuto che la CCL \_\_\_\_\_ sancisce, da un lato, il diritto al salario per due anni nell'eventualità d'impedimento al lavoro per motivi di salute, dall'altro, la protezione dal licenziamento per motivi di salute fino alla fine del diritto alla retribuzione, a meno che intervengano motivi oggettivi, come ad esempio gravi cause economiche o d'esercizio laddove le \_\_\_\_\_ non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato, l'indennità salariale di fr. 76'695.50 va assimilata allo stipendio dovuto in caso di disdetta in tempo inopportuno (cfr. consid. 2.3.). Ex art. 11 cpv. 3 LADI la perdita di lavoro non è computabile se vi è diritto al salario. Con tale concetto va inteso anche il diritto al salario dovuto in caso di disdetta in tempo inopportuno (cfr. consid. 2.3.). Del resto pure l'art. 10h OADI enuncia che se il rapporto di lavoro è sciolto anticipatamente di comune intesa, la perdita di lavoro, durante il periodo corrispondente al termine di disdetta o fino alla scadenza del termine contrattuale per i contratti di durata determinata, non è computata finché le prestazioni del datore di lavoro coprono la perdita di reddito per tale periodo (cfr. consid. 2.3.; STCA 38.2019.66 del 5 marzo 2020). I giorni in cui un assicurato non ha più lavorato ma per i quali il datore di lavoro deve ancora il salario contano, però, quale periodo di contribuzione (cfr. STF 8C\_226/2007 del 16 maggio 2008 consid. 5.1.; DTF 133 V 515; DTF 119 V 494; B. Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance chômage, 2014, ad art. 13, N. 23 pag. 125). Il lasso di tempo da maggio 2017 al 1° giugno 2018, per il quale l'insorgente ha ricevuto l'indennità salariale vale, dunque, come periodo di contribuzione. Di conseguenza nel termine quadro per il periodo di contribuzione dal 28 gennaio 2017 al 27 gennaio 2019 l'assicurato ha

adempito un periodo di contribuzione di più di 12 mesi. La Cassa, nello scritto del 3 marzo 2020, ha peraltro affermato che "... nel vostro ultimo scritto al paragrafo 2 e 3, emerge chiaramente che avendo l'assicurato diritto al salario per due anni in conformità del CCL \_\_\_\_\_, se vi fosse un impedimento al lavoro per motivi di salute, si può riconoscere come periodo di contribuzione, quello dal 2 giugno 2016 al 1° giugno 2018, anche sulla base delle sentenze da voi citate" (cfr. doc. VI; consid. 1.5.). La parte resistente ha tuttavia anche evidenziato che le è difficile comprendere l'indicazione riportata nella Convenzione d'uscita secondo cui il diritto al (ultimo) salario sarebbe terminato il 30 aprile 2017 (cfr. doc. VI; consid. 1.5.). Il TCA condivide il fatto che tale precisazione non sia chiara, ma osserva che è verosimile che con la stessa le parti abbiano inteso concordare che il diritto a ricevere lo stipendio durante il contratto in essere terminava il 30 aprile 2017. Ciò in quanto poco prima era stata comunque pattuita l'indennità salariale di fr. 76'695.50 che sarebbe stata versata nel mese di maggio 2017 (cfr. doc. A3=11; 16; consid. 2.4.). Il ricorrente ha, quindi, ossequiato il presupposto di cui agli art. 8 cpv. 1 lett. e e 13 LADI. Gli atti vanno trasmessi alla Cassa affinché verifichi la realizzazione di tutte le ulteriori condizioni del diritto all'indennità di disoccupazione ed emetta una nuova decisione in merito alla pretesa dell'insorgente.

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