

TI_GERICHTE 38.2019.66 vom 5. März 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-03-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2019.66

FR: TI_GERICHTE 38.2019.66 du 5 mars 2020

IT: TI_GERICHTE 38.2019.66 del 5 marzo 2020

Regeste

Indennità buona uscita fissata nell'Accordo di risol. consensuale del rapporto di lavoro ha lo scopo di coprire spese, ferie non godute, salario periodo disdetta ordin. Non è prestazione atta ad aumentare GA. Ha invece effetto di rendere non computab. per un certo periodo perdita di lavoro

Erwägungen

E. 1

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.

E. 2

Se le prestazioni del datore di lavoro superano l'importo del salario dovuto all'assicurato fino alla cessazione ordinaria del rapporto di lavoro, sono applicabili le disposizioni relative alle prestazioni volontarie del datore di lavoro di cui all'articolo 11 a LADI." In una sentenza 8C_595/2018 del 29 novembre 2018 il Tribunale federale si è così espresso: " (...) 3.5. Il résulte en résumé de ce qui précède que certaines pertes de gain qui surviennent à la fin des rapports de travail n'en sont pas réellement si l'assuré peut récupérer les sommes perdues auprès de l'employeur (art. 11 al. 3 LACI et art. 10h OACI). Il s'agit d'inciter le salarié à faire valoir ses prétentions auprès de l'employeur et à empêcher ainsi que celui-ci ne fasse supporter à l'assurance-chômage les salaires ou indemnités qu'il est tenu de payer (RUBIN, op. cit, n. 2 ad art. 11 LACI). La perte de travail n'est pas non plus prise en considération si des prestations volontaires couvrent une perte de revenu découlant de la résiliation des rapports de travail. Il s'agit, en particulier, d'éviter une indemnisation à double. Les prestations ne sont cependant prises en compte qu'à partir d'un certain seuil, afin de ne pas dissuader les employeurs de proposer des plans sociaux (RUBIN, op. cit., n. 2 ad art. 11a LACI; VINCENT CARRON, Fin des rapports de travail et droit aux indemnité de chômage; retraite anticipée et prestations volontaires de l'employeur, in: Panorama en droit du travail, Rémy Wyler [éd.], 2009, p. 679).

E. 4.1

Dans sa décision sur opposition du 26 août 2016, la caisse de chômage a considéré que le délai contractuel de congé de six mois n'avait pas été respecté par l'employeur en tant qu'il avait résilié les rapports de travail avec effet immédiat au 29 février 2016. Toutefois l'assurée ayant accepté que l'employeur lui alloue une indemnité de 30'000 fr. pour solde de tout compte et bien que la somme allouée, correspondant plus ou moins à trois salaires nets, ne recouvre pas entièrement le salaire dû jusqu'à la fin du délai contractuel de congé, la

caisse de chômage est d'avis que ce montant constitue une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail au sens de l'art. 11 al. 3 LACI, ce qui a pour effet de reporter le début du délai-cadre d'indemnisation de trois mois, soit au 1^{er} juin 2016.

E. 4.2

De son côté la cour cantonale a considéré que le paiement par l'employeur de la somme de 30'000 fr. était indépendant de toute procédure judiciaire et consistait en une indemnité exceptionnelle, allouée à bien plaie afin de soutenir la famille de l'assurée. Ainsi la nature du licenciement avec effet immédiat n'a pas été modifiée par cette allocation et l'employeur n'a reconnu aucune responsabilité en relation avec la résiliation des rapports de travail. En outre la lettre de résiliation indique que les droits des parties sont réservés, ce qui permet d'admettre que les parties ne se sont pas engagées à renoncer à agir en justice. Etant donné la formulation de l'engagement contenu dans la lettre, il n'est pas établi que l'employeur aurait refusé de payer l'indemnité promise si l'assurée avait contesté son licenciement. C'est pourquoi la cour cantonale a retenu que l'indemnité en question est une prestation volontaire au sens de l'art. 11a LACI. Etant donné la limite maximum de 148'200 fr. (art. 3 al. 2 LACI en corrélation avec l'art. 22 al. 1 OLAA), l'indemnité de 30'000 fr. ne pouvait être prise en compte pour couvrir une perte de revenu ni ouvrir un délai de carence et la juridiction précédente est d'avis que le délai-cadre relatif à la période d'indemnisation a commencé à courir le 1^{er} mars 2016 au lieu du 1^{er} juin suivant.

E. 5.1

En l'occurrence le montant litigieux versé par l'employeur ne peut être qualifié d'indemnité à laquelle a droit un travailleur licencié de façon immédiate et en l'absence de justes motifs au sens de l'art. 337c al. 1 CO. D'ailleurs la recourante ne le prétend pas. En particulier, la décision de l'employeur de verser l'indemnité de 30'000 fr., non remboursable, au titre de soutien à la famille de l'assurée, dans l'attente d'une nouvelle activité, ne permet pas d'inférer que le congé avec effet immédiat n'était pas justifié. Cela étant, le versement litigieux ne peut être assimilé à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail ayant pour effet de compenser en partie le salaire que l'intimée aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé de six mois (cf. art. 337c al. 1 CO).

E. 5.2

Par ailleurs, on ne saurait partager le point de vue de la caisse recourante, selon lequel le congé avec effet immédiat constitue une résiliation anticipée des rapports de travail par commun accord, ce qui impliquerait que pendant la période correspondant au délai de congé contractuel de six mois, la perte de travail ne devrait pas être prise en considération tant que les prestations de l'employeur couvrent la perte de revenu afférant à cette période (cf. art. 10h al. 1 OACI). D'une part, en effet, la signature apposée par l'assurée sur la lettre de congé du 29 février 2016 était un simple accusé de réception et ne signifie pas que l'intéressée entendait donner son accord à la résiliation anticipée des rapports de travail par l'employeur. D'autre part, la renonciation de l'assurée à contester le licenciement avec effet immédiat ne peut pas être interprétée comme un consentement à la résiliation anticipée du contrat. Il apparaît en effet qu'elle est en relation avec l'avertissement de l'employeur d'entamer une procédure en réparation du dommage économique imputé à l'intéressée du fait des manquements graves à ses obligations contractuelles.

E. 5.3

Vu ce qui précède, l'indemnité litigieuse n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 11 al. 3 LACI ni dans celui de l'art. 10h OACI et doit être qualifiée de prestation volontaire de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI. Comme elle n'atteint de loin pas le seuil requis de 148'200 fr. pour ouvrir un délai de carence avant le paiement de l'indemnité de chômage, son versement ne reporte pas la naissance du droit aux prestations de l'assurance-chômage. Le jugement attaqué n'est dès lors pas critiquable et le recours se révèle mal fondé. (...)" In un'altra sentenza 8C_674/2018 del 3 giugno 2019 l'Alta Corte ha rilevato: " (...) La dottrina sottolinea che l' art. 10f OADI e l' art. 10h OADI comprende due situazioni relative ai contributi volontari del datore di lavoro. Esse sono considerate come occupazioni soggette a contributi, che si estendono oltre il periodo temporale di validità del rapporto di lavoro. Esse compensano in un certo senso la computabilità differita secondo l' art. 11a LADI della perdita di lavoro (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, nota marginale 229, pag. 2333). L' art. 11a LADI è finalizzato a evitare un doppio indennizzo, a incitare in qualche maniera al versamento di prestazioni volontarie e a incoraggiare la destinazione di questi importi alla previdenza professionale (BORIS RUBIN, Commentaire de loi sur l'assurance-chômage, nota marginale 2 ad art. 11a LADI , pag. 115). Tali prestazioni volontarie sono quindi determinanti sia per il periodo di contribuzione sia per il calcolo del guadagno assicurato (ALFRED BLESIG, Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers: Ungereimtheiten im Arbeitslosenversicherungsrecht in: ARV/DTA 2006 pag. 88). (...)" (consid. 3.5) 2.2. L' art. 23 LADI, a proposito del guadagno assicurato, precisa che: " 1 È 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 LPG) 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. 2 Per gli assicurati che riscuotono un'indennità di disoccupazione dopo il compimento del tirocinio e per le persone esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione, il Consiglio federale stabilisce importi forfetari quale guadagno assicurato. Esso tiene conto in particolare dell'età, del livello di formazione nonché delle circostanze che hanno indotto l'esenzione dall'adempimento del periodo di contribuzione (art. 14). 2bis Se persone che sono state esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione hanno esercitato un'attività soggetta a contribuzione per almeno 12 mesi durante il termine quadro per il periodo di contribuzione, il guadagno assicurato è calcolato in base al salario percepito e all'importo forfetario ridotto proporzionalmente al tasso di occupazione. 3 Il guadagno accessorio non è assicurato. È considerato tale ogni guadagno che un assicurato trae da un'attività dipendente esercitata fuori del tempo normale di lavoro o da un'attività esercitata fuori del quadro ordinario di un'attività lucrativa indipendente. 3bis Il guadagno conseguito partecipando a un provvedimento inerente al mercato del lavoro finanziato dall'ente pubblico non è assicurato. Sono fatti salvi i provvedimenti di cui agli articoli 65 e 66 a ." 2.3. Oggetto del contendere è la questione di sapere se la Cassa ha correttamente o meno stabilito in fr. 10'000.-- il guadagno assicurato del ricorrente. Secondo l'art. 23 cpv. 1 LADI è 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 LPG) 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. 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 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). Se il salario varia in seguito all'orario di lavoro usuale nel ramo, il guadagno assicurato è calcolato conformemente ai capoversi 1-3, al massimo tuttavia in base all'orario annuo medio convenuto contrattualmente (cfr. art. 37 cpv. 3bis OADI). Il Consiglio federale ha pure stabilito che per 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 periodi 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 i contributi.

2.4. Nella presente fattispecie l'assicurato è stato sentito in data 6 agosto 2019 da _____ e _____ della Cassa ed ha sottoscritto un verbale del seguente tenore: " (...) In data odierna il signor RI 1 è presente nei nostri uffici per essere ascoltato in merito alle opposizioni presentate riguardanti le decisioni 187/19 e 248/19. Lo stesso si è annunciato presso la nostra Cassa di disoccupazione rivendicando il diritto ad indennità di disoccupazione in seguito alla sottoscrizione di un accordo di uscita siglato in data 24.01.2019. La Cassa, ha sanzionato, per 45 indennità, l'assicurato per aver rinunciato al periodo legale di disdetta; tale decisione di sanzione viene recisamente contestata da parte del signor RI 1 in quanto lo stesso ritiene di essersi tutelato nei confronti dell'assicurazione disoccupazione. Lo stesso fa rilevare che, con la firma di tale accordo, gli è stata versata un'indennità di buona uscita pari a CHF 50'000.-, la stessa comprende 4 mesi di disdetta e 23 giorni di vacanza non goduti (vd. accordo stesso). Nello stesso tempo il signor RI 1 ha chiesto una decisione formale in merito al guadagno assicurato; decisione emanata dalla Cassa in data 22 maggio 2019 e contestata dall'assicurato in data 14 giugno 2019. Il signor RI 1 con le due opposizioni presentate desidera: 1. Che la decisione di sanzione di 45 giorni sia annullata in quanto, con l'incasso di CHF 50'000.- a fine rapporto di lavoro il signor RI 1 ritiene di non aver rinunciato ad alcunché, infatti compreso in tale cifra vi è il periodo legale di disdetta e i giorni di vacanza non usufruiti 2. Desidera che, l'indennità di buona uscita ricevuta, sia calcolata all'interno del suo guadagno assicurato. Signor RI 1, quanto indicato fin ora risulta corretto? No, vorrei specificare che nei 50'000.- sono inclusi i 4 mesi di salario e le ferie ma non vi un conteggio dettagliato che permette definire il corretto pagamento di queste mensilità. È corretto affermare che sono stati riconosciuti e pagati i mesi di febbraio, marzo, aprile e maggio 2019? No, in quanto non vi sono le buste paga. L'importo di CHF 50'000.- a cosa corrisponde? Ad un insieme di spettanze. Cosa intende per spettanze? Non posso comunicarvi nulla di differente, di quanto indicato nell'accordo ai punti 3.2.1 e seguenti. A suo parere i CHF 50'000.- dovrebbero

essere calcolati e suddivisi nella media dei 6/12 mesi di guadagno? Sì, esatto. Ha ulteriori osservazioni? Vorrei specificare che con la decisione di effettuare una fusione per incorporazione da parte dell'azienda, la mia funzione come membro di direzione generale non poteva più essere mantenuta e, doveva essere rimossa immediatamente per poter rispettare i tempi necessari per la fusione. A tale proposito allego copia dello scritto del 9.01.2018 (recte 2019).” (Doc. 65-66) In precedenza, il 15 marzo 2019, l’assicurato aveva fornito alla Cassa le seguenti indicazioni: " (...) Di seguito la spiegazione delle condizioni che hanno portato alla rescissione immediata del rapporto di lavoro. L’accordo si è reso necessario il quanto l’azienda, in seguito alla decisione di fusione societaria con conseguente messa in pratica delle modifiche societarie e predisposizione del piano sociale, non sarebbe stata in grado di permettermi di svolgere il periodo di disdetta, nè con le mie mansioni contrattuali e neanche nelle tempistiche necessarie. A supporto di questo si può verificare come a registro di commercio la società sia stata cancellata in data 04.03.2019, entro il mio periodo di disdetta, con conseguente decadenza di tutti gli organi di direzione dei quali facevo parte. Inoltre nella società acquisente la mia funzione non era ricollocabile in quanto già coperta. La messa in atto del periodo di disdetta avrebbe reso necessaria una serie di revisioni contrattuali e rinegoziazioni che non erano previste nel piano di fusione, si è reso pertanto necessario il raggiungimento dell’accordo sottoscritto.” (Doc. 112) Chiamato ora a pronunciarsi il TCA non può che confermare la decisione della Cassa di non considerare l’importo di fr. 50'000.- per fissare il guadagno assicurato di RI 1. Infatti l’indennità di buona uscita prevista al punto 3.2.2 dell’Accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ha lo scopo di coprire diverse spese (indennità per pasti, periodi di protezione), le “ferie maturate e non godute” e soprattutto “la corresponsione del salario relativo al periodo di disdetta ordinario”. Non si tratta dunque di una prestazione atta ad aumentare il guadagno assicurato, ai sensi dell’art. 23 LADI (cfr. consid. 2.2). Essa, a differenza del caso deciso dal Tribunale federale con la STF 8C_595/2018 del 29 novembre 2018, ha invece l’effetto di rendere non computabile per un certo periodo la perdita di lavoro subita dell’assicurato in applicazione dell’art. 10h OADI (cfr. consid. 2.1). La decisione su opposizione del 22 novembre 2019 deve pertanto essere confermata.

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