

TI_GERICHTE 38.2021.66 vom 17. Januar 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-01-17, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.66

FR: TI_GERICHTE 38.2021.66 du 17 janvier 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2021.66 del 17 gennaio 2022

Regeste

Rettamente Cassa, nel calcolo ID da 1/2021, ha tenuto conto quale GI dell'importo di fr.4'700/mese ricevuto da ex DL in virtù di un accordo di risoluzione del contratto di lavoro. Somma di fr.37'600 versata a 9/20 all'ass. corrisponde infatti a salario al 50% da 10/20 a 5/21 (37'600:9 mesi=fr.4'700)

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." Nella sentenza 8C_674/2018 del 3 giugno 2019 consid. 3.5., citata sopra, l'Alta Corte ha rilevato che la dottrina sottolinea che l'art. 10f OADI e l'art. 10h OADI comprendono 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 (cfr. Th. 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 (cfr. B. 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 (cfr. A. Blesi, Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers: Ungereimtheiten im Arbeitslosenversicherungsrecht in: ARV/DTA 2006 pag. 88). Al riguardo cfr. pure STF 8C_595/2018 del 29 novembre 2018. In una sentenza 8C_267/2016 del 13 febbraio 2017, pubblicata in DTF 143 V 161 e menzionata sopra, il TF ha deciso che un'indennità di uscita di quattro mesi accordata a causa di una ristrutturazione costituiva una prestazione volontaria, anche se derivava da un obbligo del datore di lavoro previsto da un regolamento comunale, che rinviava per analogia alla legislazione cantonale (consid. 4.5). Tuttavia, in quel caso di specie, l'indennità di uscita non raggiungeva la soglia richiesta per differire l'inizio del diritto all'indennità giornaliera dell'assicurazione contro la disoccupazione. Più specificatamente la nostra Massima istanza ha indicato che in quel caso di specie l'indennità andava considerata quale prestazione assegnata in ragione del

licenziamento da parte del datore di lavoro a causa della soppressione del posto di impiego al fine di attenuare le conseguenze economiche per il lavoratore. Non ci si trovava confrontati all'ipotesi contemplata dall'art. 10h OADI. Infatti l'assicurato era stato informato nel maggio 2013 dell'imminente soppressione del posto da fine giugno 2014 a seguito della fusione dei comuni in questione. Pertanto era stato rispettato il termine di preavviso di sei mesi previsto dalla legge cantonale sullo statuto della funzione pubblica del Canton Neuchâtel. Poco importava, quindi, che le parti avessero indicato nella convenzione del 12 giugno 2014, con cui avevano concordato di mettere fine al rapporto di impiego dal 30 giugno 2014, che il licenziamento era avvenuto di comune accordo, poiché ciò non significava ancora che il termine di disdetta non fosse stato rispettato. Nemmeno l'art. 11 cpv. 3 LADI era applicabile, in quanto presuppone un diritto a salario per un periodo posteriore allo scioglimento del rapporto di impiego o un'indennità per disdetta anticipata. L'indennità versata dal Comune era, di conseguenza, una prestazione volontaria del datore di lavoro. Con giudizio 8C_427/2018 del 30 aprile 2019, pubblicato in DTF 145 V 188, l'Alta Corte ha poi stabilito, nel caso di un assicurato che ha convenuto di comune accordo con il datore di lavoro di mettere termine al rapporto di impiego, che gli importi relativi a un piano di compartecipazione agli utili sotto forma di "restricted stock units" (RSU) e "stock options" (SO), inclusi nell'indennità di partenza, costituiscono nel caso di specie prestazioni volontarie del datore di lavoro nel senso dell'art. 11a LADI. Infine con sentenza 8C_94/2020 del 9 luglio 2020, pubblicata in DLA 2020 N. 9 pag. 269 e SVR 2020 ALV N. 21 pag. 65, il TF ha deciso che in applicazione dell'art. 11 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'articolo 10h OADI, se il datore di lavoro versa al lavoratore una liquidazione sulla base di un accordo di risoluzione consensuale che copra tutte le pretese salariali per la rinuncia dei diritti previsti dall'articolo 336c capoverso 2 CO, la perdita di lavoro non è computata. In proposito cfr. pure STCA 38.2019.40 del 25 maggio 2020; STCA 38.2019.66 del 5 marzo 2020. 2.4. Secondo l'art. 24 cpv. 1 LADI è considerato guadagno intermedio il reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che il disoccupato ottiene entro un periodo di controllo. L'assicurato ha diritto alla compensazione della perdita di guadagno. Il tasso d'indennità è determinato secondo l'articolo 22. Il Consiglio federale determina in che modo deve essere calcolato il reddito proveniente da un'attività lucrativa indipendente. In virtù dell'art. 24 cpv. 3 LADI è considerata perdita di guadagno la differenza tra il guadagno intermedio ottenuto nel periodo di controllo, ma corrispondente almeno all'aliquota usuale per la professione ed il luogo, e il guadagno assicurato. Un guadagno accessorio (art. 23 cpv. 3) non è preso in considerazione. Il guadagno intermedio, giusta l'art. 24 LADI, deve essere inteso nel senso di salario lordo (cfr. SVR 1995 ALV Nr. 48 nella quale, a proposito del guadagno intermedio si parla di "Bruttomonatslohn" o di "Bruttolohn"; STCA 38.2015.36 del 9 novembre 2015 consid. 2.3.; STCA 38.2005.52 dell'8 settembre 2005 consid. 1.6. e 2.4.). In una sentenza pubblicata in SVR 1994 ALV N. 20 pag. 45 seg. e in DTF 120 V 233 seg. il Tribunale federale delle assicurazioni ha stabilito che tutte le forme di attività dipendente, comprese in passato sotto le diverse norme relative al lavoro a tempo parziale (art. 18 cpv. 1 in relazione con l'art. 22 seg. LADI), al guadagno intermedio (vecchio art. 24 LADI) e al lavoro sostitutivo (vecchio art. 25 LADI), costituiscono l'oggetto del nuovo art. 24 LADI. In tale contesto, dopo avere precisato che decisiva è la perdita di guadagno e non la perdita di lavoro la nostra Massima Istanza ha stabilito che l'assicurato ha diritto all'indennizzo della perdita di guadagno secondo l'art. 24 cpv. 1 a 3 LADI fino a quando non assume, nel periodo di controllo in questione, un'occupazione adeguata ai sensi dell'art. 16 LADI, e segnatamente dell'art. 16

cpv. 1 lett. e LADI. Pertanto, secondo il TF, se durante il periodo di controllo litigioso l'assicurato accetta - specialmente riguardo al salario - un'occupazione adeguata, cioè un'attività che gli procuri un guadagno corrispondente almeno all'indennità di disoccupazione, ogni guadagno intermedio non è più ammissibile (cfr. SVR 1994 ALV Nr. 20 p. 46-47). In una sentenza pubblicata in DTF 121 V 51 = SVR 1995, ALV Nr. 48, il TFA ha stabilito che nel caso di assicurati impiegati con salario mensile il guadagno giornaliero lordo si determina mediante il divisore 21,7. Se il guadagno giornaliero lordo è inferiore all'indennità giornaliera lorda si tratta di guadagno intermedio; i presupposti per una compensazione della differenza secondo l'art. 24 cpv. 2 e 3 sono quindi adempiuti. Sul tema cfr. pure STF C 253/06 del 6 novembre 2007; STFA C 287/05 del 21 agosto 2006 e C 170/04 del 16 febbraio 2005. 2.5. Nella presente evenienza, come visto nei fatti, RI 1 è stato alle dipendenze della _____ dal dicembre 2007 al 30 settembre 2020. Dal contratto di lavoro dell'aprile 2017, che ha annullato e sostituito i precedenti, emerge che all'assicurato era affidata la conduzione delle finanze e dell'ufficio del personale, che lo stipendio lordo era di fr. 9'400.-- mensili e che il termine di disdetta era per entrambe le parti di sei mesi per la fine di un mese (cfr. doc. 66; 72; consid. 1.1.). Il 28 maggio 2020 RI 1 e la _____ hanno concluso un "Accordo di risoluzione" nel quale le parti hanno concordato la risoluzione consensuale del contratto di impiego, tenuto conto del periodo di preavviso di sei mesi, per il 31 maggio 2021. Il ricorrente, inoltre, è stato dispensato dal lavoro a partire dal 1° giugno 2020. È stato pure convenuto che nel 2020 all'assicurato non sarebbe stato versato alcun bonus, bensì un importo forfettario di fr. 20'000.-- da corrispondere nel mese di giugno 2020 (cfr. doc. 21-22). Il p.to 6 dell'Accordo riguarda il salario/indennità e prevede: " Lo stipendio base mensile del collaboratore per i dodici mesi relativi al periodo di dispensa dal lavoro, detratti i contributi AVS/AI/IPG/AD e agli istituti di previdenza dell'impresa, viene versato alla fine di ogni mese. Sulla base del contratto di lavoro, la tredicesima mensilità viene corrisposta pro rata temporis per l'anno 2020 e, se applicabile, per il 2021, al momento dell'uscita dalla società. Se il collaboratore inizia un nuovo lavoro durante il periodo di dispensa, lo stipendio mensile di base viene ridotto pro rata temporis del 50% per ogni mese intero dalla data di inizio del nuovo lavoro fino al 31 maggio 2021. La somma forfettaria dello stipendio mensile ridotto calcolata sulla base di questa formula, dalla data di inizio del nuovo lavoro fino al 31 maggio 2021, viene pagata con l'ultima busta paga. Tale eventuale inizio di un nuovo lavoro è da comunicarsi all'impresa senza che essa lo chieda" (Doc. 22) L'insorgente ha ricevuto l'ultimo stipendio al 100% di fr. 9.400.-- alla fine di settembre 2020 (cfr. doc. 67; 78; C) In effetti dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 RI 1 ha lavorato alle dipendenze della _____ di _____ in virtù di un contratto di lavoro a tempo pieno di durata indeterminata. La società, nel periodo di prova, e meglio il 22 dicembre 2020, ha disdetto il rapporto di impiego (cfr. doc. 60; 59; consid. 1.2.). Nel mese di settembre 2020 la _____ ha, altresì, versato all'assicurato l'importo forfettario di fr. 20'000.-- (cfr. doc. 78), come pure la tredicesima di fr. 6'952.10 e la somma di fr. 37'600.-- (cfr. doc. D). L'ex datore di lavoro, il 25 gennaio 2021, riguardo all'ammontare di fr. 37'600.-- ha indicato: "(...) vedi punto 6. Salario/indennità dell'accordo di risoluzione (...)" (cfr. doc. 41; 42; 22). Il 29 gennaio 2021 la _____ ha poi confermato che "il versamento di CHF 37'600.00 nel conteggio di settembre 2020 al signor RI 1, è equivalente al 50% del suo salario mensile per il periodo ottobre 2020-maggio 2021, come citato nel punto 6. Salario/indennità dell'accordo si risoluzione" (cfr. doc. 36). Il salario mensile al 50% di fr. 4'700.-- (fr. 9'400 : 2) calcolato da ottobre 2020 a maggio 2021 corrisponde, infatti, a fr. 37'600.-- (4'700.-- x 8 mesi)

L'assicurato, si è annunciato per il collocamento il 28 dicembre 2020 a decorrere dal 1° gennaio 2021, dichiarando una disponibilità lavorativa del 100% (cfr. doc. 97) Dal mese di gennaio 2021 al ricorrente sono state corrisposte indennità di disoccupazione conteggiate sulla base di un guadagno assicurato di fr. 10'497.-- e tenendo conto di un guadagno intermedio lordo di fr. 4'700.-- (cfr. doc. 156; 155; 147). Con decisione del 1° aprile 2021 la Cassa ha rifiutato di rettificare i conteggi di gennaio e febbraio 2021, poiché, relativamente in particolare al guadagno intermedio computato, l'insorgente, sulla base dell'accordo di rescissione consensuale del rapporto lavorativo controfirmato il 28 maggio 2020, ha ricevuto una liquidazione di fr. 37'600.-- inerente il lasso di tempo 1° ottobre 2020 – 31 maggio 2021 nella quale è compreso il periodo regolare di disdetta contrattualmente convenuto di 6 mesi (1° dicembre 2020 – 31 maggio 2021; cfr. doc. 142). Nell'opposizione del 27 aprile 2021 RI 1, tramite il proprio patrocinatore, ha contestato la decorrenza del periodo di disdetta dal 1° dicembre 2020, asserendo che "il periodo di disdetta di 6 mesi deve essere fatto decorrere dal 01 giugno 2020 (data a partire dalla quale l'opponente è stato dispensato dal lavoro in base all'accordo di risoluzione il 28 maggio 2020) al 30 novembre 2020. Farlo partire retroattivamente dal 31 maggio 2021 è contrario alla prassi LADI oltre che arbitrario e ingiustamente lesivo degli interessi dell'opponente". A mente dell'assicurato la liquidazione percepita dalla _____ deve essere considerata quale prestazione volontaria del datore di lavoro e non può essere dedotta quale guadagno intermedio (cfr. doc. 131-132). Il 19 luglio 2021 la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), interpellata dalla Cassa, ha ritenuto corretto il computo del guadagno intermedio di fr. 4'700.-- mensili dal 1° gennaio al 31 maggio 2021, rilevando: "(...) Gemäss Aufhebungsvertrag (disdetta) endet das Arbeitsverhältnis effektiv am 31.05.2021. Bis dahin ist die versicherte Person rechtlich gesehen in einem Arbeitsverhältnis, auch wenn keine Arbeitsleistungen mehr geschuldet ist. Der Arbeitgeber schuldet gemäss Aufhebungsvertrag bis dahin Lohnzahlungen. Unseres Erachtens hat die Zahlung von CHF 37'000 für die Zeit von Oktober bis Mai 2021 daher klaren Lohncharakter und ist gemäss Art. 11 Abs. 3 AVIG anzurechnen. (...)” (Doc. 111) Con decisione su opposizione del 9 agosto 2021 la parte resistente ha confermato la decisione del 1° aprile 2021, ribadendo che l'importo di fr. 37'600.-- versato a RI 1 dalla _____ e inerente al periodo ottobre 2020 – maggio 2021 (fr. 4'700.-- al mese), deve essere conteggiato nel calcolo delle indennità di disoccupazione a cui l'assicurato ha diritto dal gennaio 2021 quale guadagno intermedio. Al riguardo la Cassa ha evidenziato, da una parte, che il rapporto di lavoro con la SA si è concluso il 31 maggio 2021 come concordato nell'accordo di rescissione del maggio 2020, dall'altra, che la somma di fr. 37'600.-- va considerata quale salario e per questo motivo deve essere dedotta dalle indennità di disoccupazione secondo l'art. 11 cpv. 3 LADI (cfr. doc. A; consid. 1.4.). Il ricorrente ha censurato il modo di procedere della Cassa, asserendo di non comprendere il motivo per il quale la stessa non faccia decorrere il termine di disdetta da quando è stato dispensato dal lavoro in base all'”Accordo di risoluzione”, ossia dal 1° giugno 2020. Secondo il medesimo lo scopo dell'agire dell'amministrazione è quello di far "rientrare" come pretesa salariale (e non prestazione volontaria del datore di lavoro) la liquidazione percepita dall'ex datore di lavoro, così da poterla dedurre come guadagno intermedio nel calcolo dell'indennità compensativa, ciò che però sarebbe contrario alla prassi LADI. L'insorgente ritiene comunque che il rapporto di lavoro in realtà non sia terminato il 31 maggio 2021, bensì il 30 settembre 2020, considerato che il 1° ottobre 2020 ha iniziato una nuova attività lavorativa. Nell'ipotesi a lui più sfavorevole, quindi, è a partire da questa data che si deve sempre mai far decorrere il periodo di disdetta di 6 mesi che

andrebbe e fino al 31 marzo 2021 con la conseguenza che dal 1° gennaio al 31 marzo 2021 dovrebbe, suo malgrado, lasciarsi imputare la liquidazione ricevuta quale guadagno intermedio (cfr. doc. I; consid. 1.5.). 2.6. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte non può che confermare il modo di operare della Cassa, la quale ha tenuto conto nel calcolo delle indennità di disoccupazione spettanti al ricorrente dell'importo di fr. 4'700.-- a titolo di guadagno intermedio (cfr. doc. 142; A; consid. 1.4.; 2.5.). Come esposto sopra (cfr. consid. 2.3.), da un lato, l'art. 11 cpv. 3 LADI prevede che non è computabile la perdita di lavoro per la quale il disoccupato ha diritto al salario o a risarcimenti a cagione dello scioglimento anticipato del rapporto di lavoro. Dall'altro, secondo l'art. 24 cpv. 1 LADI è considerato guadagno intermedio il reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che il disoccupato ottiene entro un periodo di controllo. L'assicurato ha diritto alla compensazione della perdita di guadagno che, giusta il cpv. 3, è la differenza tra il guadagno intermedio ottenuto nel periodo di controllo, ma corrispondente almeno all'aliquota usuale per la professione ed il luogo, e il guadagno assicurato. In concreto dall'"Accordo di risoluzione" concluso dall'insorgente e dalla _____ il 28 maggio 2020 emerge in modo chiaro che la risoluzione consensuale del contratto di impiego avrebbe avuto effetto dal 31 maggio 2021 e che fino a quella data il ricorrente, nonostante dal 1° giugno 2020 fosse stato liberato dall'obbligo di prestare la propria attività lavorativa, aveva diritto allo stipendio al 100%, rispettivamente, in caso di inizio di una nuova occupazione, al 50% (cfr. doc. 22; consid. 2.5.). Riguardo al reperimento di un nuovo impiego – in casu a partire dal 1° ottobre 2020 (cfr. consid. 1.2.; 2.5.) – giova rilevare che quando un datore di lavoro rinuncia volontariamente e incondizionatamente alle prestazioni del dipendente, quest'ultimo è idoneo al collocamento ai sensi degli art. 8 cpv. 1 lett. f e 15 LADI (cfr. STF 8C_526/2017 del 15 maggio 2018; STF C 164/01 del 28 gennaio 2002; STCA 38.2018.13 del 7 maggio 2018; STCA 38.2017.35 del 17 gennaio 2018; STCA 38.2013.76 del 30 aprile 2014 con cui è stato confermato il diniego del diritto di un assicurato che dal 10 dicembre 2012 al 30 giugno 2013 è stato esonerato dall'obbligo di lavorare alle indennità per insolvenza nel periodo 1° marzo 2013 - 30 giugno 2013, in quanto idoneo al collocamento). Per quanto concerne il termine di disdetta, è vero che il contratto di lavoro tra l'assicurato e la _____ prevedeva un preavviso di sei mesi per la fine di un mese (cfr. doc. 72; consid. 2.5.), regolamentazione menzionata anche nell'"Accordo di risoluzione" al p.to 2 (cfr. doc. 21), tuttavia il rispetto di tale termine, come in generale dei termini di disdetta del contratto di lavoro (cfr. art. 335b cpv. 1; 335c cpv. 1 CO), implica che lo stesso non possa essere più breve, ma nulla impedisce che esso sia più lungo. In casu va, dunque, considerato che con l'"Accordo di risoluzione" del maggio 2020 la disdetta è stata concordata con un termine di preavviso di un anno, ovvero con effetto dalla fine di maggio 2021. L'assicurato, essendo stato liberato dall'obbligo di lavorare già dal 1° giugno 2020, ha in ogni caso potuto trovare un nuovo lavoro, rispettivamente far capo alle prestazioni LADI, essendo idoneo al collocamento giusta gli art. 8 cpv. 1 lett. f e 15 LADI. La somma di fr. 37'600.-- versata nel mese di settembre 2020 all'assicurato, di conseguenza, corrisponde per volontà delle parti, come da "Accordo di risoluzione" del 28 maggio 2020, al salario mensile al 50% (avendo reperito un nuovo impiego dal 1° ottobre 2020, terminato in ogni caso il 31 dicembre 2020; cfr. doc. 59, 60) di fr. 4'700.-- (stipendio percepito al 100% fino al mese di settembre 2020 = fr. 9'400.--; cfr. consid. 2.5.) moltiplicato per i mesi da ottobre 2020 a maggio 2021. Non si rivela, pertanto, censurabile il computo di tale ammontare, e meglio dell'importo mensile di fr. 4'700.-- (fr. 37'600.-- : 8 mesi), nel calcolo delle indennità di disoccupazione relative

al periodo gennaio – maggio 2021 quale guadagno intermedio (cfr. consid. 2.4.). La parte resistente, nella risposta di causa, ha affermato che “qualora non vi fosse stata una riduzione della remunerazione dovuta, in ragione della nuova attività lavorativa, il signor RI 1 non avrebbe nemmeno potuto beneficiare delle ID, poiché non avrebbe subito una perdita di salario sino al 31 maggio 2021” (cfr. doc. III pag. 5). Tale asserzione risulta conforme all’art. 11 cpv. 3 LADI (cfr. consid. 2.3.). Ci si potrebbe, quindi, chiedere se lo stipendio decurtato del 50% non avrebbe potuto essere considerato quale fattore di riduzione della perdita di lavoro computabile (art. 11 LADI), ammettendo unicamente una perdita di lavoro del 50% da gennaio a maggio 2021. Nel caso di specie tale questione può, ad ogni modo, restare insoluta nella misura in cui, da una parte, non è motivo di controversia tra le parti, dall’altra, in casu, essendo l’importo del guadagno intermedio comunque costante per ogni mese, non se ne ravvede utilità particolare. In simili condizioni la decisione su opposizione del 9 agosto 2021 deve conseguentemente essere confermata. 2.7. L’art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L’art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l’art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Secondo l’art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell’entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto, il ricorso è del 10 settembre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2020.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell’8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

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