

TI_GERICHTE 38.2023.49 vom 6. November 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-11-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.49_d20231106

FR: TI_GERICHTE 38.2023.49 du 6 novembre 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.49 del 6 novembre 2023

Regeste

A torto negato dt a ID da 1/23 ad ass.residente in Italia che immediatam.dopo disdetta(att.80%)ha continuato a lavorare presso stesso DL con nuovo contratto al 20%.Applicazione in linea di princ.dell'art.10 cpv.2 lett.b LADI (disocc.parziale).Rinvio atti per verificare che contratto non sia fittizio

Erwägungen

E. 10

cpv. 2 lett. b LADI può, a determinate condizioni, essere una disoccupazione parziale ai sensi del Regolamento n. 1408/71, precisando che secondo il diritto comunitario rientra in questo concetto la fattispecie in cui un lavoratore che lavorava a tempo pieno in un'azienda viene occupato dalla stessa ditta a tempo parziale e aspira a un impiego al 100%. È stato argomentato, facendo riferimento alla sentenza della CGUE C-444/98 De Laat (cfr. consid. 2.9.), che lo scopo della protezione del lavoratore perseguito dall'art. 71 Reg. n. 1408/71 non sarebbe raggiunto se un lavoratore che rimane occupato a tempo parziale presso la medesima ditta sita in un altro Stato membro differente da quello di residenza e che resta candidato per un impiego a tempo pieno si dovesse annunciare presso l'istituzione del suo Stato di residenza al fine di essere supportato nella ricerca di un'occupazione aggiuntiva (cfr. DTF 133 V 137 consid. 7.3.). In quel caso concreto, tuttavia, il TF ha deciso che l'assicurata doveva essere considerata disoccupata totalmente nel senso dell'art. 71 paragrafo 1 lett. a punto ii del Regolamento n. 1408/71 e sottostare conseguentemente all'ordinamento giuridico dello Stato di residenza (Principato del Liechtenstein), siccome, dopo aver lavorato presso una società in Svizzera, aveva assunto un impiego a tempo parziale in un'altra ditta in Svizzera, cercando parallelamente un'occupazione a tempo pieno (cfr. consid. 7.3.). Con ulteriore sentenza 8C_248/2018 del 19 novembre 2018, pubblicata in DTF 145 V 39 e già menzionata sopra (cfr. consid. 2.8.; 2.9.; 2.10.), la nostra Massima Istanza - confermando nel risultato la STCA 38.2017.83 del 19 febbraio 2018 e respingendo, conseguentemente, il ricorso della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) che aveva chiesto l'annullamento del giudizio di questa Corte -, nel caso di un'assicurata cittadina italiana con residenza in Italia e frontaliera in senso proprio, ha stabilito che, avendo sottoscritto unicamente contratti a tempo determinato con un datore di lavoro nel nostro Cantone, non poteva appellarsi allo statuto di disoccupata parziale e doveva chiedere le prestazioni nello Stato di residenza. Il TF ha così motivato il proprio giudizio: " 2.5.1. Il 21 ottobre 2016 l'assicurata, quando si è annunciata in disoccupazione, era impiegata all'Albergo B. di C. Il contratto di lavoro del 12 febbraio 2016 era a tempo determinato dal 1° marzo 2016 al 30 ottobre 2016. Il pensum lavorativo ammontava al 100 %, eccezion fatta per i mesi di marzo e aprile 2016 che era al 50 %. Il 2 novembre 2016 ha concluso con il medesimo datore di lavoro un contratto a tempo determinato dal 1° novembre 2016 al 30

marzo 2017 con un pensum di 22 ore settimanali. Con il contratto del 7 marzo 2017 a tempo determinato dal 1° aprile 2017 al 31 ottobre 2017 l'occupazione è stata di nuovo innalzata a 100%. Già in precedenza l'assicurata ha concluso con il datore di lavoro soltanto contratti a tempo determinato. Secondo il dispositivo n. 2 della Decisione U3 e la giurisprudenza della Corte di giustizia europea l'applicazione dell'art. 65 n. 1 del Regolamento n. 883/2004 presuppone l'esistenza o il mantenimento di un rapporto contrattuale tra le parti. Una disoccupazione parziale o un'analoga sospensione temporanea dell'attività lavorativa si realizza soltanto se la persona assicurata può continuare a lavorare presso un'impresa e temporaneamente non vi lavora, mantenendo tuttavia la possibilità di tornare al proprio posto di lavoro in ogni momento. Per contro, secondo il dispositivo n. 3 della Decisione U3 una persona sarà considerata in stato di disoccupazione totale ai sensi dell'art. 65 n. 2 quando non esiste più una relazione contrattuale di lavoro, in modo particolare quando il contratto è stato risolto o perché la sua durata è terminata. 2.5.2 . È vero che l'assicurata ha lavorato senza interruzione presso il medesimo datore di lavoro. Ella ha però sempre sottoscritto soltanto contratti di lavoro a tempo determinato. Il contratto del 12 febbraio 2016 si è estinto il 30 ottobre 2016. Quando l'assicurata si è annunciata il 21 ottobre 2016 in disoccupazione, era per l'appunto impiegata all'Albergo B. di C. A causa della natura determinata del contratto di lavoro in quel momento però non era chiaro, che ella potesse essere ancora attiva presso il medesimo datore di lavoro. L'assicurata al momento dell'annuncio in disoccupazione doveva pertanto essere considerata in disoccupazione totale. Coerentemente ha dichiarato di cercare un posto di lavoro a tempo pieno. In queste condizioni non si può affermare che al momento dell'annuncio la Svizzera offrisse all'assicurata migliori possibilità di collocamento rispetto all'Italia, Stato di residenza. È vero, che l'assicurata il 2 novembre 2016 ha concluso con il medesimo datore di lavoro un nuovo contratto di lavoro con un pensum del 50%, ma è anche vero che lo stesso era nuovamente limitato temporalmente. In presenza di un contratto di lavoro a tempo determinato la durata dello stesso non è più garantita, quando il periodo contrattualmente previsto è decorso. In queste condizioni il requisito che la persona assicurata possa tornare al suo posto di lavoro in ogni momento, non è manifestamente dato. Questi assicurati devono essere considerati in definitiva come in disoccupazione totale nel senso dell'art. 65 n. 2 del Regolamento n. 883/2004. Essi sottostanno all'ordinamento dello Stato di residenza. Il risultato sarebbe potuto essere differente se al momento dell'annuncio in disoccupazione l'assicurata fosse stata in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nei casi concernenti le sentenze citate della Corte di giustizia europea (consid. 2.4.1 e 2.4.2; n.d.r.: C-444/98 De Laat e C-655/13 Mertens) sono stati invero sottoscritti nuovi contratti di lavoro con pensum ridotti. Tuttavia, dalla fattispecie di quei casi non risulta che i contratti di lavoro fossero a tempo determinato. Soltanto in presenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato ricorrono le condizioni del dispositivo n. 2 della Decisione U3, ove la persona assicurata continua a lavorare presso la medesima impresa e solo in via transitoria non esercita attività lavorativa, ma ha la possibilità di tornare in ogni momento alla propria attività. Al riguardo cfr. pure Daniele Cattaneo , “ Novità nel diritto delle assicurazioni sociali ” in RtiD I-2019 pag. 301-303, in particolare nota 75 e pag. 303: “Dopo questa sentenza federale è auspicabile che le direttive della SECO vengano precisate meglio”; Comunicato stampa del Tribunale federale del 17 dicembre 2018 relativo alla sentenza del 19 novembre 2018 (8C_248/2018); STCA 38.2022.85 del 30 gennaio 2023 consid. 2.5. 2.12. Il 25 giugno 2016 la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO), interpellata dal Presidente del TCA in relazione a una vertenza allora pendente concernente

un assicurato che aveva svolto, dapprima, due attività lucrative a metà tempo e che, dopo aver perso il secondo impiego, si era iscritto per il collocamento, sfociata nella STCA 38.2015.12 del 5 febbraio 2016, aveva sì indicato: " (...) la nozione di disoccupazione parziale del diritto europeo presume che il rapporto di lavoro a tempo pieno sia modificato in un rapporto a tempo parziale, con conseguente "disoccupazione" per il tempo non occupato. In questo caso, il lavoratore frontaliere ha diritto di percepire prestazioni dallo Stato in cui lavora (art. 65 par. 1 R 883/2004). In Svizzera tali prestazioni corrispondono alle indennità per lavoro ridotto o di intemperie (DTF 133 V 137). Conseguentemente, il fatto di condurre parallelamente due attività a tempo parziale e di perderne una, non corrisponde alla nozione di disoccupazione parziale europea (cfr. pure Circolo-lare ID 883, cifre marg. A71-A75). Tuttavia, un frontaliere che perde una delle sue attività a tempo parziale deve sì essere indennizzato dallo Stato di residenza, ma può contemporaneamente mettersi a disposizione del mercato del lavoro svizzero e beneficiare del sostegno degli Uffici regionali di collocamento (cfr. art. 65 par. 2 R 883/2004). In tal modo è raggiunto nella sua sostanza lo scopo prefisso dalla costante prassi della Corte di giustizia europea, segnatamente di facilitare la ricerca di lavoro laddove la persona interessata ha più opportunità. Infine, e per completezza, segnaliamo che la Circolare ID 883 è attualmente in revisione. La nuova versione dovrebbe essere pubblicata entro maggio 2016." (cfr. STCA 38.2015.12 consid. 1.5.) Tuttavia il 14 giugno 2018 la SECO ha comunicato agli Uffici cantonali del lavoro e alle Casse di disoccupazione quanto segue: " considerate le varie questioni emerse in relazione alla nozione di disoccupazione parziale dei lavoratori frontalieri e per ragioni di parità di trattamento, ci preme segnalarvi le seguenti regole. In primo luogo va rammentato che non si tratta assolutamente di una nuova regolamentazione o decisione della SECO, bensì di prescrizioni di diritto europeo in vigore da vari anni. Il versamento delle prestazioni ai lavoratori frontalieri secondo l'articolo 65 del Regolamento n. 883/2004 incombe allo Stato di residenza. L'articolo 65 paragrafo 1 del Regolamento n. 883/2004 dispone tuttavia che in caso di disoccupazione parziale la persona deve mettersi a disposizione dell'Ufficio del lavoro del suo Stato di occupazione. La Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale ha precisato la nozione di disoccupazione parziale con decisione del 12 giugno 2009 (Decisione U3). Questo atto dell'UE si applica anche alla Svizzera. Tale nozione era già contemplata nel vecchio Regolamento n.1408/74 in relazione alla sentenza C-444/98 de Laat del 15 marzo 2001 della Corte di giustizia delle Comunità europee ed è stata successivamente ripresa nel nuovo Regolamento n. 883/2004 e dal Tribunale federale (DTF 133 V137). Va tuttavia sottolineato che la Decisione U3 non distingue tra disoccupazione parziale aziendale (ossia l'indennità per lavoro ridotto (ILR) e l'indennità per intemperie (IPI) e disoccupazione parziale a titolo individuale e si riferisce pertanto a entrambe le fattispecie. A parte i casi delle indennità ILR e IPI, è in disoccupazione parziale a titolo individuale chi, pur restando alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, subisce una diminuzione del tasso di occupazione. La Commissione parte dal principio che il datore di lavoro è disposto a occupare di nuovo il lavoratore allo stesso tasso di occupazione precedente non appena possibile, per cui la persona in questione potrà essere chiamata a riprendere il lavoro al tasso precedente in qualunque momento. Quest'ultima nozione non va confusa con l'ILR o l'II. Il lavoratore frontaliere viene infatti licenziato e contemporaneamente riassunto a un tasso di occupazione più basso. L'indennità di disoccupazione viene chiesta a titolo individuale in virtù degli articoli 24 e 27 LADI. In tal caso deve essere eseguito il periodo di disdetta usuale. Pertanto, l'indennità a titolo di guadagno intermedio (GI) potrà essere

versata soltanto al termine di tale periodo e se sono adempiuti gli altri presupposti del diritto all'indennità. Il lavoratore frontaliero dovrà inoltre adempiere tutti gli obblighi nei confronti dell'assicurazione contro la disoccupazione svizzera, come qualsiasi altra persona assicurata. Per contro, se il legame contrattuale con il datore di lavoro originario termina e il lavoratore inizia un'attività (ad esempio a tempo parziale) presso un altro datore di lavoro, esso non ha il diritto all'indennità compensativa versata in caso di guadagno intermedio e la competenza per il versamento delle prestazioni passa allo Stato di residenza del lavoratore.” (Doc. H) 2.13. La Direttiva relativa alle ripercussioni dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 sull'assicurazione contro la disoccupazione, Direttiva ID 883 (Circolare ID 883) emanata dalla SECO, stato al 1° luglio 2023, ai punti A38-A40 e D33-D37, prevede: "DISOCCUPAZIONE PARZIALE O ACCIDENTALE Art. 65 par. 1 RB Definizione A38 Dalla sentenza della CGCE C-444/98 (de Laat) e la decisione U3 della Commissione amministrativa si deduce quanto segue: · La nozione di «disoccupazione parziale o accidentale» è da interpretare secondo la legislazione dell'UE. Non deve dunque essere interpretata secondo la legislazione nazionale. · La regolamentazione delle competenze in caso di disoccupazione completa si basa sulla supposizione che, per i lavoratori frontalieri in disoccupazione completa, le condizioni della ricerca di lavoro siano più vantaggiose nello Stato di residenza. In caso di disoccupazione parziale o accidentale si presume invece che lo Stato di occupazione possa sostenere meglio i lavoratori nella ricerca di un'attività subordinata supplementare. È considerata in stato di disoccupazione completa una persona che non svolge alcuna attività e nel frattempo cerca una nuova occupazione. Le persone in disoccupazione completa non possono quindi essere persone in disoccupazione parziale o accidentale (cfr. A71 segg.). · Per stabilire la natura della disoccupazione (parziale o completa) è determinante l'esistenza o il mantenimento di un rapporto contrattuale di lavoro fra le parti e non la durata di un'eventuale sospensione temporanea dell'attività. · I lavoratori frontalieri che continuano ad avere un contratto di lavoro con la stessa impresa e la cui attività è temporaneamente sospesa pur potendo tornare al loro posto in qualunque momento sono da considerarsi in disoccupazione parziale. Con l'espressione «pur potendo tornare al loro posto in qualunque momento» si intende l'esistenza della mera possibilità giuridica di riprendere il lavoro. · Se i lavoratori frontalieri non hanno più alcun legame con lo Stato di occupazione, in particolare a seguito della risoluzione o della scadenza del contratto, sono da considerarsi in disoccupazione completa. Al termine del contratto di lavoro interviene un cambiamento di status. In tal caso, i lavoratori frontalieri rientrano nella categoria delle persone in disoccupazione completa e per il versamento delle prestazioni di disoccupazione è competente lo Stato di residenza. A39 La definizione di disoccupazione parziale di cui al diritto comunitario corrisponde, dal punto di vista del diritto svizzero, sia alla nozione di «lavoro ridotto» o di «indennità per intemperie» sia alla fattispecie secondo cui una persona è parzialmente disoccupata (art. 10 cpv. 2 lett. b LADI). Portata della distinzione fra disoccupazione parziale e disoccupazione completa A40 La distinzione è importante per la determinazione della legislazione applicabile (competenza) nel caso dei lavoratori frontalieri (cfr. D19 segg. e D33 segg.). I lavoratori frontalieri veri e falsi, in caso di disoccupazione completa, beneficiano o possono beneficiare (nel caso di falsi lavoratori frontalieri con facoltà di scelta) delle prestazioni di disoccupazione nello Stato di residenza, mentre in caso di disoccupazione parziale o accidentale ricevono le prestazioni di disoccupazione dallo Stato di occupazione, come se vi fossero residenti. (...) VERI E FALSI LAVORATORI FRONTALIERI IN DISOCCUPAZIONE PARZIALE O ACCIDENTALE 70 D33 La nozione di «disoccupazione parziale o accidentale» è definita

ai numeri marginali A38 segg. D34 In caso di disoccupazione parziale o accidentale, i lavoratori frontalieri, veri e falsi, ricevono prestazioni AD da parte dello Stato di occupazione come se risiedessero in tale Stato (art. 65 par. 1 RB). Lavoratori frontalieri che risiedono all'estero in disoccupazione parziale in Svizzera D35 Poiché le disposizioni svizzere concernenti l'ILR e l'IPI non prevedono il requisito della residenza in Svizzera, quanto previsto nel RB in merito alla disoccupazione parziale o accidentale non deroga alle disposizioni concernenti l'attribuzione della competenza previste dalla LADI. Per i lavoratori frontalieri con residenza all'estero in disoccupazione parziale o accidentale i presupposti del diritto all'indennità e la procedura per far valere il diritto si basano sulle disposizioni della LADI concernenti il lavoro ridotto. Lavoratori frontalieri parzialmente disoccupati (ai sensi del diritto svizzero) residenti all'estero che subiscono una perdita di lavoro in Svizzera D36 Per i lavoratori frontalieri parzialmente disoccupati con residenza all'estero, la questione della competenza è in linea di principio disciplinata in base alle regole applicabili ai lavoratori frontalieri in disoccupazione completa. A tal riguardo vi sono due eccezioni. Se il datore di lavoro svizzero riduce il tasso di occupazione convenuto contrattualmente e continua a occupare il lavoratore frontaliere (disdetta per modifica del contratto di lavoro) 71 , rimane competente lo Stato di attività. La competenza passa allo Stato di residenza soltanto in caso di disoccupazione completa 72 . È competente lo Stato di attività anche nel caso in cui i lavoratori frontalieri perdano l'attività a tempo parziale secondaria in Svizzera (attività accessoria) e mantengano quella principale. La competenza passa allo Stato di residenza soltanto se perdono anche l'attività principale (disoccupazione completa). Passaggio da «disoccupazione parziale o accidentale» a disoccupazione completa D37 Se, da una condizione di «disoccupazione parziale o accidentale», la persona passa a una situazione di disoccupazione completa (ad es. a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro), la competenza deve essere nuovamente determinata. Di norma, diventa competente per l'erogazione delle prestazioni lo Stato di residenza. 71 Questa regolamentazione comporta un determinato rischio di abuso. In presenza di un simile caso la cassa deve verificare che non vi sia un contratto fittizio allo scopo di mantenere la competenza in Svizzera. 72 Questa regola non vale in presenza di una serie di contratti a tempo determinato (cfr. DTF 8C_248/2018). ” 2.14. In una sentenza STF 8C_172/2022 del 28 novembre 2022 consid. 5.2.1, già citata sopra, l'Alta Corte, a proposito della Circolare ID 883, ha puntualizzato: " 5.2.1. La circolare ID 883 è stata emanata nel senso dell'art. 110 LADI, che autorizza la SECO, in qualità di autorità di vigilanza responsabile dell'applicazione uniforme della legge, a impartire istruzioni agli organi di esecuzione. La presente circolare illustra le ripercussioni delle disposizioni dei regolamenti (CE) n° 883/2004 e n° 987/2009 per gli organi di esecuzione dell'ADI ed è da intendersi come testo di riferimento. L'obiettivo delle spiegazioni dettagliate è di fornire informazioni utili per giungere a una soluzione in caso di problemi o contestazioni. Questa circolare fa parte dei cosiddetti ordini amministrativi interpretativi. Sebbene tali ordini abbiano un'influenza indiretta sui diritti e i doveri dei cittadini, non hanno forza di legge. In particolare, non sono vincolanti per i cittadini, per il giudice e nemmeno per l'amministrazione, in quanto non esentano quest'ultima dall'esaminare ogni singola situazione. Inoltre, non possono creare nuove norme giuridiche, né costringere i cittadini ad adottare un determinato comportamento, attivo o passivo. In sostanza, non possono andare oltre l'applicazione della legge e prevedere qualcosa di diverso da ciò che risulta dalla legislazione o dalla giurisprudenza (DTF 127 V 57 consid. 3a e su riferimenti). “ In effetti le direttive amministrative non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle

assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_297/2022 del 15 febbraio 2023 consid. 3.2.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195 ; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid.

E. 10.1

pag. 181). Quest'ultimo deve, in ogni caso, tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; DTF 145 V 224 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300). Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois , "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber : "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo , "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (cfr. STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

2.15. Nella presente evenienza la Sezione del lavoro ha negato a RI 1 il diritto a indennità di disoccupazione a decorrere dal 2 gennaio 2023, in quanto egli, pur trovandosi in disoccupazione ex art. 65 paragrafo 1 Reg. 883/2004, non va considerato disoccupato ai sensi della LADI (art. 8 cpv. 1 lett. a; 10 cpv. 2bis LADI). Al riguardo l'amministrazione ha precisato, da un lato, che il Tribunale federale ha rammentato come secondo le regole di collisione del Reg. 883/2004, per determinare il diritto applicabile, vige il principio della competenza di un unico ordinamento giuridico e ha sottolineato che sono le normative dello Stato competente a determinare i presupposti del diritto. Dall'altro, che in concreto il tempo di lavoro dell'assicurato è stato ridotto temporaneamente, dall'80% al 20%, con una cessazione (sospensione) parziale dell'attività lavorativa che non corrisponde a un'effettiva e definitiva fine del rapporto di lavoro (cfr. doc. B; A; consid. 1.6.; 1.7.). Il ricorrente ha

contestato il modo di operare dell'amministrazione, asserendo di essere stato riassunto all'80% solo a partire dal 16 aprile 2023 e che nel settembre 2022, al momento della disdetta, il datore di lavoro si era limitato a tranquillizzarlo, manifestandogli, malgrado la disdetta, una disponibilità di riportare il pensum occupazionale a un grado più elevato in primavera quando l'attività sarebbe ripresa a pieno regime. Inoltre l'assicurato ha sottolineato che la SECO, il 14 giugno 2018, aveva indicato "agli Uffici cantonali di lavoro e alle Casse Disoccupazione che la Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale partiva dal principio secondo cui, qualora il datore di lavoro è disposto ad occupare di nuovo il lavoratore allo stesso tasso di occupazione precedente non appena possibile, per cui la persona in questione potrà essere chiamata a riprendere il lavoro al tasso precedente in qualunque momento, il lavoratore poteva rivendicare la disoccupazione parziale a titolo individuale e non ottenere le indennità per lavoro ridotto" (cfr. doc. I; consid. 1.8.).

2.16. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ritiene utile dapprima ribadire, da una parte, che i frontalieri disoccupati parziali o accidentali beneficiano, ai sensi dell'art. 65 paragrafo 1 del Regolamento n. 883/2004, delle prestazioni di disoccupazione in base alla legislazione dello Stato di occupazione (cfr. consid. 2.6.; 2.9.). In particolare la Corte di giustizia europea ha stabilito che un lavoratore che resti occupato, in uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio egli risiede, presso la stessa impresa, ma a tempo parziale, restando contemporaneamente candidato ad un lavoro a tempo pieno, si trova in una situazione di disoccupazione parziale e le prestazioni sono erogate dall'istituzione competente di tale Stato. La CGUE ha sottolineato che "l'obiettivo di tutela del lavoratore, perseguito dall'art. 71 del regolamento, non sarebbe raggiunto se il lavoratore, rimanendo occupato, in uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio egli risiede, presso la stessa impresa, ma a tempo parziale, pur restando contemporaneamente candidato ad un lavoro a tempo pieno, dovesse rivolgersi ad un'istituzione del suo luogo di residenza per ottenere un aiuto nella ricerca di un'attività lavorativa complementare a quella già svolta. Il fatto che l'occupazione a tempo pieno si sia trasformata in un'occupazione a tempo parziale mediante la conclusione di un nuovo contratto non rileva in questo caso" (cfr. consid. 2.9.; sentenza C-444/98 del 15 marzo 2021 De Laat note 34 e 37). Inoltre la Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, con la Decisione U3 del 12 giugno 2009 ha indicato che per determinare se una persona si trovi in uno stato di disoccupazione parziale o completa ai sensi dell'articolo 65, paragrafi 1 e 2, del Regolamento n. 883/2004 occorre applicare criteri uniformi a livello comunitario. Tale valutazione non può avvenire in base a criteri tratti dalle legislazioni nazionali (cfr. consid. 2.10.). La giurisprudenza della CGUE, che è legata alla Decisione U3, è peraltro vincolante per la Svizzera e bisogna tenerne debito conto (cfr. consid. 2.10.). La Commissione, dopo aver ricordato che l'obiettivo di tutelare i disoccupati, perseguito dall'articolo 65 del Regolamento, sarebbe vanificato se una persona che, impiegata dalla stessa impresa in uno Stato membro diverso da quello in cui risiede ma la cui attività sia stata sospesa, fosse tuttavia considerata in disoccupazione completa e costretta a chiedere l'indennità di disoccupazione all'istituzione del luogo di residenza, ha deciso che la persona occupata presso un'impresa in uno Stato membro diverso da quello in cui risiede, la cui attività sia sospesa pur potendo tornare al suo posto in qualunque momento, è considerata in stato di disoccupazione parziale; l'indennità corrispondente sarà versata dall'istituzione competente dello Stato membro di occupazione ai sensi dell'articolo 65, paragrafo 1, del Regolamento 883/2004. D'altra parte, il TCA evidenzia che già nella DTF 133 V 137 il Tribunale federale aveva precisato che una disoccupazione parziale

secondo l'art. 10 cpv. 2 lett. b LADI può, a determinate condizioni, essere una disoccupazione parziale ai sensi del Regolamento n. 1408/71, rilevando che secondo il diritto comunitario rientra in questo concetto la fattispecie relativa a un lavoratore che viene occupato a tempo parziale dalla stessa azienda in cui lavorava a tempo pieno e aspira a un impiego al 100% (cfr. consid. 2.11.). L'Alta Corte, nella DTF 145 V 39 consid. 2.4.4. (cfr. consid. 2.11.), ha d'altronde puntualizzato che “la sentenza della Corte di giustizia europea C-444/98 è già stata applicata dal Tribunale federale in DTF 133 V 137 , caso in cui occorre confrontarsi con l'aspetto della disoccupazione parziale secondo l'art. 71 n. 1 lett. a punto i del Regolamento n. 1408/71. In tale massima è stato stabilito, che secondo il diritto comunitario disoccupazione totale significa una perdita della capacità lavorativa in seguito allo scioglimento del rapporto di lavoro, mentre per disoccupazione parziale si intende una perdita temporanea lavorativa in un contratto di lavoro continuativo, segnatamente in caso di lavoro ridotto. Effettivamente una disoccupazione parziale secondo l'art. 10 cpv. 2 lett. b LADI può a determinate condizioni coincidere con quella del Regolamento n. 1408/71” . La SECO, poi, il 14 giugno 2018 ha osservato che “(...) a parte i casi delle indennità ILR e IPI, è in disoccupazione parziale a titolo individuale chi, pur restando alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, subisce una diminuzione del tasso di occupazione. La Commissione parte dal principio che il datore di lavoro è disposto a occupare di nuovo il lavoratore allo stesso tasso di occupazione precedente non appena possibile, per cui la persona in questione potrà essere chiamata a riprendere il lavoro al tasso precedente in qualunque momento. Quest'ultima nozione non va confusa con l'ILR o l'II. Il lavoratore frontaliero viene infatti licenziato e contemporaneamente riassunto a un tasso di occupazione più basso. L'indennità di disoccupazione viene chiesta a titolo individuale in virtù degli articoli 24 e 27 LADI” (cfr. consid. 2.12.). Nella Circolare ID 883 la SECO, dopo aver ribadito che la nozione di «disoccupazione parziale o accidentale» è da interpretare secondo la legislazione dell'UE e che non deve dunque essere interpretata secondo la legislazione nazionale (cfr. p.to A38), ha altresì rilevato che “la definizione di disoccupazione parziale di cui al diritto comunitario corrisponde, dal punto di vista del diritto svizzero, sia alla nozione di «lavoro ridotto» o di «indennità per intemperie» sia alla fattispecie secondo cui una persona è parzialmente disoccupata (art. 10 cpv. 2 lett. b LADI)” (cfr. p.to A 39) e che per i lavoratori frontalieri parzialmente disoccupati ai sensi del diritto svizzero (art. 10 cpv. 2 lett. b LADI) la competenza per l'erogazione delle prestazioni (indennità di disoccupazione) è in linea di principio disciplinata in base alle regole applicabili ai lavoratori frontalieri in disoccupazione completa, ad eccezione segnatamente dei casi in cui il datore di lavoro svizzero riduce il tasso di occupazione convenuto contrattualmente e continua a occupare il lavoratore frontaliero (disdetta per modifica del contratto di lavoro). In queste situazioni rimane competente lo Stato di attività. La SECO ha comunque reso attenti del fatto che questa regolamentazione comporta un determinato rischio di abuso e che perciò in presenza di un simile caso la cassa deve verificare che non vi sia un contratto fittizio allo scopo di mantenere la competenza in Svizzera, come pure che questa regola non vale in presenza di una serie di contratti a tempo determinato, menzionando la STF 8C_248/2018 del 19 novembre 2018, pubblicata in DTF 145 V 39 (cfr. p.ti D36-D37; consid. 2.13.). Al riguardo cfr. pure Johan Juge, *Les chômaliers franco-suisses*, in *Collection de l'Istitut du droit des assurances et du travail (IDAT)*, dirigée par Bettina Kahil-Wolff Hummer, Rémy Wyler , Band N. 44, Stämpfli Editions, Berne 2022, n. 470, 473 (“(...) Finalement, l'affirmation selon laquelle les chômaliers ne peuvent en principe pas bénéficier des dispositions de l'art. 10 al. 2 LACI

(chômage partiel stricto sensu) est à nuancer. En effet, parmi les différents cas de figure envisageables (réduction du taux d'occupation convenue contractuellement et subie par le salarié, ou perte d'une activité en cas de multiactivité), seules la perte de l'activité principale dans une situation de multiactivité et la réduction du taux d'occupation à l'occasion d'un nouveau contrat dans une chaîne de CDD ne permettent pas au chômalier de bénéficier des prestations de chômage partiel en Suisse. (...)). Per inciso va rilevato che il 2 maggio 2023 il Consigliere federale Guy Parmelin, a proposito della mozione 21.3522 "No all'indennità di disoccupazione per i frontalieri UE da parte della Svizzera" depositata il 4 maggio 2021 dal gruppo dell'Unione democratica di Centro ("Il Consiglio federale è incaricato di indicare chiaramente all'Unione europea che la Svizzera non adotterà il cambiamento di responsabilità riguardo alle indennità di disoccupazione per i frontalieri previsto nell'ambito della revisione del regolamento dell'UE 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. La Svizzera deve respingere con determinazione il fatto che sia l'ultimo Stato d'impiego e non quello di residenza ad assumersi l'onere finanziario legato al pagamento delle indennità di disoccupazione. Il mandato negoziale deve essere formulato di conseguenza."), ha auspicato, a nome del Consiglio federale, la reiezione della stessa da parte del Consiglio nazionale, affermando: " Le Conseil fédéral a proposé le 18 août 2021 le rejet de la motion, car la procédure de réforme actuellement en cours dans l'Union européenne ne permet pas encore à la Suisse de se prononcer en connaissance de cause. Cet avis, par ailleurs identique à celui du 15 mai 2019 en réponse à la motion 19.3032 de la même teneur, est toujours valable. En effet, l'Union européenne tente depuis plusieurs années de modifier la teneur du règlement de l'Union européenne no 883/2004, toutefois les modifications sont controversées et les Etats membres n'ont pas réussi jusqu'à présent à trouver un accord. Lors de la dernière séance du groupe de travail du 29 mars 2023, la proposition de compromis présentée par la présidence suédoise n'a pas trouvé le quorum nécessaire pour être approuvée. En conséquence, en l'absence de texte définitif ainsi que d'une offre de reprise dans les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne, l'établissement d'un mandat de négociation à ce sujet apparaît comme prématuré. Le Conseil fédéral suit attentivement l'évolution du dossier. Il ne manquera pas d'informer le Parlement le moment venu. (...)" Il 2 maggio 2023 il Consiglio nazionale ha respinto la mozione (cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=60549>). 2.17. Nel caso di specie, come visto nei fatti, il ricorrente, residente in Italia, il 21 giugno 2022, dopo aver lavorato alle dipendenze di altri giardinieri in Ticino, ha concluso con _____, titolare della ditta individuale _____, un contratto di durata indeterminata quale aiuto giardiniere con esperienza all'80% con effetto dal 22 giugno 2022. Il 30 settembre 2022 il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di impiego per il 31 dicembre 2022, stipulando parallelamente un nuovo contratto di lavoro al 20% dal 1° gennaio 2023 e precisando che "la ditta _____ riprenderà l'attività a pieno regime in primavera; a quel momento necessiteremo ancora tutta la manodopera attualmente impiegata e le verrà quindi proposto un nuovo contratto con % maggiore" (cfr. doc. 9/4=E; 9/3=D; 3; 4; consid. 1.1.). Da un messaggio di posta elettronica del 2 maggio 2023 emerge che "la decisione presa per avviare la procedura della richiesta di disoccupazione parziale sia avvenuta per mancanza di lavoro da parte del titolare dell'azienda, il quale riducendo il contratto di lavoro ad entrambi i dipendenti, ha indotto gli stessi alla raccolta dei dati e dei documenti necessari all'apertura della pratica" (cfr. doc. 12). All'assicurato, che il 30 dicembre 2022 si è annunciato per il collocamento a partire dal 2 gennaio 2023, dichiarando una disponibilità lavorativa

dell'80%, la Cassa _____ ha aperto un termine quadro per la riscossione di prestazioni dal 2 gennaio 2023 al 1° gennaio 2025 (cfr. doc. 5; allegato a doc. 18; consid. 1.2.; 1.3.). Il nominativo dell'insorgente è stato annullato dal sistema COLSTA a partire dal

E. 15

aprile 2023, in quanto dal 16 aprile 2023 è stato riassunto all'80% a tempo indeterminato dalla ditta individuale _____ (cfr. doc. 10; 9; consid. 1.4.). La situazione del ricorrente risulta, dunque, essere quella di un lavoratore frontaliere con residenza in Italia il cui contratto di impiego di durata indeterminata all'80% in Svizzera (iniziato per la prima volta il 22 giugno 2022) è stato disdetto con effetto dal 31 dicembre 2022 dalla stessa ditta che l'ha riassunto a partire dal 1° gennaio 2023 al 20%, prospettandogli un nuovo contratto di lavoro con grado di occupazione più elevato dalla primavera 2023 e che si è iscritto in disoccupazione dal 2 gennaio 2023 con una disponibilità lavorativa dell'80%. Ciò corrisponde a una delle due accezioni del concetto di disoccupazione parziale ai sensi dell'art. 65 par. 1 Reg. 883/2004 (la prima riguarda i casi lavoro ridotto ex art. 31 segg. LADI), ossia quando una persona viene licenziata e contemporaneamente riassunta a un grado di occupazione inferiore dallo stesso datore di lavoro, il quale è disposto a occupare di nuovo il lavoratore allo stesso tasso di occupazione precedente non appena possibile, cosicché la persona in questione potrà essere chiamata a riprendere il lavoro al tasso precedente in qualunque momento (cfr. consid. 2.8.; 2.9.; 2.10; 2.12.; 2.16.). In queste condizioni è ritenuto che per determinare se una persona si trovi in uno stato di disoccupazione parziale giusta l'articolo 65 par. 1 del Regolamento n. 883/2004 occorre applicare criteri uniformi a livello comunitario e non parametri tratti dalle legislazioni nazionali, la giurisprudenza federale, la SECO e la dottrina riconoscono che a tale lavoratore può in linea di principio essere applicato l'art. 10 cpv. 2 lett. b LADI, a meno che si sia confrontati con una serie di contratti di durata determinata a catena (cfr. consid. 2.11.-2.13.). In relazione all'argomentazione della parte resistente secondo cui il Tribunale federale ha rammentato come secondo le regole di collisione del Regolamento n.883/2004, per determinare il diritto applicabile, vige il principio della competenza di un unico ordinamento giuridico e ha precisato che sono le normative dello Stato competente a determinare i presupposti del diritto (cfr. doc. A pag. 3; consid. 1.6.), il TCA si limita a osservare che le sentenze menzionate nella decisione su opposizione impugnata (cfr. STF 8C_60/2016 del 9 agosto 2016 consid. 2.3.; DTF 148 V 209 consid. 4.3.) prevedono in ogni caso che le condizioni del diritto sono sì fissate dal diritto interno, tuttavia con la riserva delle norme del diritto comunitario. Anche in concreto, dunque, tutto ben considerato, all'insorgente il diritto alle indennità di disoccupazione ai sensi della LADI quale disoccupato parziale non può semplicemente essere negato sostenendo che il datore di lavoro non avesse l'intenzione di ridurre definitivamente il suo grado di occupazione, bensì solo provvisoriamente, in considerazione anche del "carattere stagionale dell'attività di giardinaggio" che implica che sia "fisiologico che una ditta attiva nel giardinaggio subisca cali di lavoro legati alle stagioni" (cfr. doc. III), e che conseguentemente sia applicabile l'art. 10 cpv. 2bis LADI (cfr. doc A pag. 4). Al riguardo non va dimenticato, da un lato, che nel dispositivo n. 1 della Decisione U3 la Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale ha evidenziato che ai fini dell'applicazione dell'articolo 65, paragrafo 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 la natura della disoccupazione (parziale o completa) si determina in base all'esistenza o al mantenimento di un rapporto contrattuale di lavoro tra le parti e non alla durata di un'eventuale sospensione temporanea dell'attività del lavoratore (cfr. consid. 2.10.). Dall'altro, che nella

STF 8C_248/2019 del 19 novembre 2018 consid. 2.5.2., pubblicata in DTF 145 V 39, l'Alta Corte, confermando il diniego del diritto alle indennità di disoccupazione nei confronti di un'assicurata attiva nel settore della ristorazione - ambito anch'esso tipicamente soggetto, alle nostre latitudini, a fluttuazione stagionali - dapprima in un albergo a tempo pieno fino al 30 ottobre 2016 in virtù di un contratto di durata determinata e in seguito dal 1° novembre 2016 a tempo parziale presso il medesimo albergo e sempre sulla base di un contratto limitato temporalmente, ha specificato che "il risultato sarebbe potuto essere differente se al momento dell'annuncio in disoccupazione l'assicurata fosse stata in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato". Il TF ha peraltro indicato che al momento dell'annuncio in disoccupazione, l'assicurata doveva essere considerata in disoccupazione totale, siccome, quando la stessa, il 21 ottobre 2016, si è iscritta in disoccupazione ed era impiegata presso l'albergo, non era chiaro, a causa della natura determinata del contratto di lavoro, che la medesima potesse essere ancora attiva presso il medesimo datore di lavoro. Inoltre è vero che l'art. 10 cpv. 2bis LADI, entrato in vigore il 1° gennaio 1992, è stato introdotto in occasione della prima revisione della LADI al fine di delimitare la "disoccupazione parziale (per es. caso del lavoratore parzialmente occupato che cerca un'occupazione a tempo pieno) e lavoro ridotto (cfr. art. 31 ss della legge)" in modo chiaro per impedire "l'elusione delle prescrizioni sull'indennità per lavoro ridotto (p. es. obbligo del datore di lavoro di prendere a carico il periodo d'attesa)" (cfr. Messaggio a sostegno di una revisione parziale della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LAD) del 23 agosto 1989 pag. 339, in FF 1989 III 325). È altrettanto vero, però, (e ciò vale anche per gli assicurati residenti in Svizzera) che l'indennità disoccupazione è versata nelle situazioni in cui non sussiste più una relazione contrattuale per il tempo di disoccupazione, mentre l'indennità per lavoro ridotto è corrisposta in caso di riduzione del tempo di lavoro contestualmente a un rapporto di impiego. In proposito giova evidenziare che Rubin, nel "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage" (cfr. consid. 2.3.), ha puntualizzato: "

E. 17

En instituant l'art. 10 al. 2bis LADI, le législateur entendait empêcher le contournement des prescriptions relatives à l'indemnité en cas de RHT (FF 1989 III 381). Cela étant, dès qu'il existe formellement un licenciement pour le temps chômé, seules les dispositions concernant l'indemnité de chômage sont applicables, et ce même si la perte de travail pourrait ressembler à une RHT. Dans cette configuration, l'application par analogie d'une disposition restrictive du régime de l'indemnité en cas de RHT est envisageable. Jusqu'à présent, seul l'art. 31 al. 3 let. c LADI a fait l'objet d'une extension dans le domaine de l'indemnité de chômage (v. N 18 ss). Ce procédé restreint le droit à l'indemnité de chômage de personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur. (...)" (pag. 96-97) 2.18. La SECO, nella Circolare ID 883 p.to D 36 (cfr. consid. 2.13.), ha ad ogni modo sottolineato, da una parte, che nel caso dei lavoratori frontalieri parzialmente disoccupati ai sensi del diritto svizzero residenti all'estero che subiscono una perdita di lavoro in Svizzera l'eccezione al principio della competenza per l'erogazione delle prestazioni dello Stato di residenza, qualora il datore di lavoro riduca il tasso di occupazione convenuto contrattualmente, continuando a occupare il lavoratore frontaliere (disdetta per modifica del contratto di lavoro), che vede in tal caso competente lo Stato di attività, comporta un determinato rischio di abuso. Dall'altra, che in presenza di un simile caso la Cassa deve verificare che non vi sia un contratto fittizio allo scopo di mantenere la competenza in Svizzera (cfr. Circolare ID 883 p.to D 36 nota 71). Nella concreta evenienza il grado di occupazione del ricorrente, con la conclusione del nuovo contratto di impiego del 30

settembre 2022, è diminuito, a far tempo dal 1° gennaio 2023, dall'80 al 20% (cfr. consid. 1.1.), corrispondente a una giornata di lavoro alla settimana. In effetti nel contratto del 30 settembre 2022 è stato stipulato che l'assicurato avrebbe lavorato il lunedì tutto il giorno, dalle ore 7:30 alle 12:00 e dalle ore 13:00 alle 17:00, per complessive 8.5 ore (cfr. doc. 9/3). Dal modulo "Azioni di reinserimento" del 4 gennaio 2023 risulta che "verbalmente gli è stato detto che per gennaio e febbraio lavorerà al 20% i lunedì, tempo permettendo" (cfr. doc. 7). Ritenuto l'esiguo grado di occupazione, deve essere accertato se il contratto di lavoro concluso per il lasso di tempo dal 1° gennaio 2023 era effettivo e non fittizio. È vero che negli attestati di guadagno intermedio è stato indicato che l'insorgente ha lavorato cinque giornate di 8.5 ore a gennaio 2023, quattro giornate di 8.5 ore nel mese di febbraio 2023 e quattro giornate di 8.5 ore nel mese di marzo 2023 (cfr. doc. 6). Tuttavia, visto il rischio di abuso insito nella regolamentazione secondo cui rimane competente lo Stato di attività se il datore di lavoro svizzero, tramite disdetta e conclusione di un nuovo contratto di lavoro, riduce il tasso di occupazione convenuto contrattualmente e continua a occupare il lavoratore frontaliero con un grado di occupazione minore (cfr. Circolare ID 883 p.to D 36 e nota 71; consid. 2.13.), nel caso di specie si giustifica il rinvio degli atti alla parte resistente per verificare se il contratto di lavoro al 20% concluso il 30 settembre 2022 con effetto dal 1° gennaio 2023 non fosse fittizio. Il TCA ritiene che, nella presente fattispecie, l'incarto possa non essere trasmesso alla Cassa competente (cfr. Circolare ID 883 p.to D 36 nota 71), la quale ha peraltro riconosciuto al ricorrente il diritto alle prestazioni (cfr. consid. 1.3.), in quanto la Sezione del lavoro si è già occupata del caso concreto, proprio esaminando la questione di sapere se si sia confrontati con un assicurato disoccupato parziale oppure no. La Sezione del lavoro dovrà segnatamente appurato, con la collaborazione di RI 1 (a proposito del dovere delle parti di collaborare cfr. STF 8C_545/2021 del 4 maggio 2022 consid. 5.1.; STF 8C_693/2020 del 26 luglio 2021 consid. 4.1.; DTF 125 V 195 consid. 2) e interpellando il suo datore di lavoro, se l'insorgente, nel periodo 1° gennaio - 15 aprile 2023 (cfr. consid. 1.4.; 2.1.), abbia effettivamente lavorato un giorno alla settimana o in ogni caso per 8.5 ore alla settimana. Esperiti gli accertamenti del caso, la Sezione del lavoro dovrà nuovamente decidere in merito al diritto o meno del ricorrente alle indennità di disoccupazione per il lasso di tempo 1° gennaio - 15 aprile 2023. 2.19. In conclusione, la decisione su opposizione impugnata deve, dunque, essere annullata. Gli atti vanno rinviati alla Sezione del lavoro perché proceda come stabilito sopra. 2.20. 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. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.30 del 28 agosto 2023 consid. 2.11.; STCA 38.2023.11 del 5 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.87 del 16 gennaio 2023 consid. 2.14.; STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile

2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).
2.21. L'assicurato, vincente in causa, rappresentato da un sindacato, ha diritto all'importo di fr. 1'000.-- a titolo di ripetibili (cfr. art. 61 cpv. 1 lett. g LPGA; 30 Lptca; DTF 122 V 278; DTF 118 V 139; STF 8C_918/2012 del 29 gennaio 2013; STF 8C_517/2012 del 1° novembre 2012; STF U 8/07 del 20 febbraio 2008).

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