

## TI\_GERICHTE 38.2003.2 vom 18. Dezember 2002

TI Tribunale d'appello, 2002-12-18, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2003.2](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2003.2)

FR: TI\_GERICHTE 38.2003.2 du 18 décembre 2002

IT: TI\_GERICHTE 38.2003.2 del 18 dicembre 2002

### Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

### Erwägungen

#### E. 31

LADI. Questa disposizione prevede esaustivamente (cfr. DTF 119 V 36) quattro condizioni materiali, espresse positivamente, e tre condizioni personali, espresse negativamente, per potere beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto. Le condizioni positive sono enumerate al cpv. 1 dell'art. 31 LADI secondo cui i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a una indennità per lavoro ridotto se: "

a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS; b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32); c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto; d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro." I surriferiti requisiti devono essere adempiuti nella loro totalità. Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto: "

a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile; b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo; c. le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda." 2.3. Secondo l'art. 32 cpv. 1 LADI: "Una perdita di lavoro è computabile se: a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e b. per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda." Per l'art. 33 cpv. 1 LADI non è invece computabile una perdita di lavoro: "

a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione; c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali; d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro; e. in quanto concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato." Scopo delle citate norme é di evitare la traslazione delle spese inerenti i

rischi aziendali all'assicurazione contro la disoccupazione (cfr. Messaggio del Consiglio federale del 2 luglio 1980, in FF 1980 III pag. 531; cfr. pure il Rapporto della Commissione della gestione del Consiglio nazionale, "Efficacia delle indennità per lavoro ridotto", in FF N. 10, 16 marzo 1999, pag. 1628-1643).

2.4. Secondo l'art. 33 cpv. 1 LADI non è computabile la perdita di lavoro dovuta a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Per "normale rischio aziendale" si intende il pericolo di subire delle perdite per motivi legati alla sfera interna dell'azienda (ad esempio: difetti nei macchinari, problemi con il personale, errori di organizzazione) o per motivi esterni (ad esempio la situazione del mercato), che ogni impresa ha e che è di conseguenza in grado di calcolare o di prevenire o combattere con opportune contromisure (cfr. G. Gerhards: "Kommentar zum Arbeitslosenversicherung (AVIG)", Ed. Paul Haupt Berna e Stoccarda, 1987, Vol. I, pag. 426-428; DLA 2002 pag. 59, DLA 2000 pag. 53, consid. 4b, pag. 57 e 58; DLA 1999 pag. 48 e 204; DLA 1998 pag. 290; DLA 1996/1997 pag. 54, consid. 2b, pag. 58; DLA 1995 pag. 117, consid. 1b, pag. 119 e 120). Infatti, la giurisprudenza federale, ha stabilito che le perdite di lavoro che possono colpire ogni datore di lavoro rientrano nei rischi normali dell'azienda e devono di regola essere assunti da quest'ultima. Soltanto se esse presentano un carattere eccezionale o straordinario conferiscono un diritto all'indennità per lavoro ridotto (DLA 2000 pag. 53, consid. 4b, pag. 57 e 58; DLA 1999 pag. 204, consid. 2a, pag. 206; DLA 1996/1997 pag. 54, consid. 2b aa), pag. 58; DLA 1995 pag. 117, consid. 1b, pag. 119 e 120).

2.5. Come si è visto ai sensi della legge la perdita di lavoro deve essere "probabilmente temporanea". Il Tribunale federale delle assicurazioni, in una sentenza del 16 settembre 1985 nella causa C Co pubblicata in DTF 111 V 379 ha avuto modo di stabilire che, ai fini di decidere se sono dati i requisiti di cui all'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, si deve presumere che una perdita di lavoro sarà probabilmente temporanea e che i posti di lavoro potranno essere conservati ogni qualvolta non sussistono concreti dati di fatto che consentano di giungere alla conclusione contraria (DTF 111 V 384, consid. 2b). In un'ulteriore sentenza del 29 giugno 1988, pubblicata in DLA 1989 N. 12, il TFA ha precisato che le condizioni devono essere esaminate in modo prospettivo, e precisamente al momento della decisione (cfr. DLA 1989, consid. 3a, pag. 124). Questa giurisprudenza è stata poi confermata dal TFA in una sentenza del 7 settembre 1995 pubblicata in DTF 121 V 371 (cfr. 121 V 371, consid. 2a, pag. 373-374). In una precedente sentenza del 29 dicembre 1994 nella causa M. AG pubblicata in DLA 1995 pag. 112 seg., il TFA ha stabilito che la questione intesa a sapere se esistono elementi concreti sufficienti che consentono di rifiutare la presunzione secondo cui la riduzione dell'orario di lavoro è provvisoria ed è atta a mantenere posti di lavoro deve essere esaminata sotto il profilo di un insieme di circostanze, e precisamente la redditività e la liquidità dell'azienda, il volume e le prospettive delle ordinazioni e soprattutto la situazione della concorrenza. Occorrerà parimenti tener conto del fatto che un'azienda ha percepito reiteratamente in passato indennità per lavoro ridotto. La nostra Massima istanza ha però precisato che quest'ultimo criterio da solo non consente di escludere il carattere provvisorio della perdita di lavoro e il mantenimento dei posti di lavoro grazie alla riduzione dell'orario di lavoro. Occorre piuttosto che l'esame del singolo caso riveli altre circostanze della stessa natura (precisazione della giurisprudenza). Infine, secondo il TFA, una modificazione fondamentale e duratura della domanda, che è espressione di una spietata concorrenza, costituisce un indizio che permette di rifiutare la natura provvisoria della perdita di lavoro. Ciò è il caso in particolare nei rami economici in cui un'evoluzione e un adattamento strutturale fondamentali sono connessi con una riduzione persistente delle vendite. Ancora, nella già citata sentenza 23 gennaio 1998, il

TFA ha, in particolare, sottolineato che: "(...) b) Wohl darf die Anrechenbarkeit oder vorübergehende Natur eines Arbeitsausfalls nicht mit einem pauschalen Hinweis auf die Marktsituation verneint werden, doch ist es zulässig und notwendig, die Marktsituation für das in Frage stehende Gewerbe, namentlich die Konkurrenzsituation, einen eingetretenen Absatzrückgang, einen allfälligen Strukturwandel usw. in die Beurteilung miteinzubeziehen. Soweit die Rekurskommission dem erneuten Beschäftigungseinbruch der Beschwerdeführerin gestützt auf die konkreten Verhältnisse im Zeitpunkt der Verfügung vom 9. Dezember 1996, auf die wiederholten Arbeitsausfälle und auf die nach wie vor angespannte, rezessive Wirtschaftslage die voraussichtlich vorübergehende Natur absprach, ist dieser Beurteilung beizupflichten. (...)" (DLA 1999 N.10. consid. 4b, pag. 52)

2.6. Nel caso concreto, quale motivo che l'ha indotta ad introdurre il lavoro ridotto per il periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2003 la ditta ha indicato che "Il prolungarsi della crisi crea delle incertezze presso i nostri clienti che differiscono le ordinazioni. (\_\_\_\_\_Fr. 30'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 20'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 10'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 10'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 10'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 15'000.--; \_\_\_\_\_Fr. 100'000.--)" (cfr. doc. \_ punto 11a). In sede di ricorso la ricorrente ha specificato che "(...) i prossimi tre mesi, avendo un'indennità di lavoro ridotto, ci permetterebbe di mantenere i posti di lavoro. Abbiamo diverso lavoro promesso, ma la situazione mondiale ha reso i nostri clienti esitanti nel confermare i lavori. Pensiamo che dopo la fiera di Basilea, d'aprile 2003 dovrebbero essere confermate le promesse di lavoro. (...)" (cfr. doc. \_). La ditta ha preannunciato i seguenti periodi di lavoro ridotto: 1992 dal 1° settembre al 31 dicembre (cfr. doc. \_); 1993 dal 1° gennaio al 31 dicembre (cfr. doc. \_); 1994 dal 1° gennaio al 31 ottobre (cfr. doc. \_); 1995 dal 1° novembre al 31 dicembre (cfr. doc. \_); 1996 dal 1° gennaio 28 febbraio e dal 1° maggio al 31 ottobre (cfr. doc. \_); 1998 dal 1° dicembre al 31 dicembre (cfr. doc. \_); 1999 dal 1° gennaio al 28 febbraio (cfr. doc. \_) 2002 dal 7 gennaio al 30 giugno e dal 1° settembre al 30 novembre (cfr. doc. \_). Quali motivi per l'introduzione del lavoro ridotto la ditta ha sempre indicato il riporto e l'annullazione di ordini, la difficoltà con un grosso cliente suo debitore, le dilazioni nella consegna degli ordini e l'insicurezza nonché lo spostamento dei termini della consegna di ordini a causa di problemi finanziari dei clienti (cfr. doc. \_ risposte al punto 6, 29, 142, 151, 182 e 197). Durante questi anni la ditta ha effettivamente beneficiato delle indennità per lavoro ridotto per i seguenti periodi: - 1992 1 periodo - 1993 12 periodi - 1994 9 periodi - 1995 1 periodo - 1996 3 periodi - 1998 1 periodo - 1999 2 periodi - 2002 9 periodi (cfr. doc. \_) Come visto al considerando precedente la presunzione che la perdita di lavoro sarà probabilmente temporanea non può essere capovolta per il solo fatto che la ditta ha ricevuto reiteratamente in passato le indennità per lavoro ridotto. La questione a sapere se esistono elementi concreti sufficienti che consentono di rifiutare la presunzione secondo cui la riduzione dell'orario di lavoro è provvisoria ed è atta a mantenere posti di lavoro deve invece essere esaminata considerando un insieme di circostanze, ed in particolare la redditività e la liquidità dell'azienda, il volume e le prospettive delle ordinazioni e soprattutto la situazione della concorrenza. Ora, come visto sopra, la ditta ha motivato tutti i preannunci di lavoro ridotto adducendo quale motivo il riporto, l'annullamento, la dilazione, l'insicurezza e lo spostamento di ordini e consegne riconducibili, tra l'altro, a difficoltà finanziarie dei clienti. La cifra d'affari annua dell'azienda è passata dai fr. 5'500'000.-- del 1998 ai fr. 3'200'000.-- del 1999, ai fr. 3'800'000.-- del 2000, ai fr. 2'300'000.-- del 2001 ed ha raggiunto i fr.

1'742'972 nei primi 11 mesi del 2002 (cfr. doc. \_). Dunque, fatto salvo un sensibile aumento nel 2000 per rapporto all'anno precedente, dal 1998 la cifra d'affari annua della ditta è in costante e marcata diminuzione. L'effettivo del personale della ditta è poi quasi continuamente e sensibilmente diminuito e nei rispettivi anni, a volte in diversi periodi, sono state indicate le seguenti unità: 1992 43 e 41 (cfr. doc. \_) 1993 40,

### E. 36

e 37 (cfr. doc. \_) 1994 35 (cfr. doc. \_; 1995 35 (cfr. doc. \_); 1996 24 (cfr. doc. \_); 1997 24 (cfr. doc. \_); 1998 27 (cfr. doc. \_); 1999 27 (cfr. doc. \_); 2001 19 (cfr. doc. \_); 2002 18, 16 e 15 (cfr. doc. \_); 2003 15 (cfr. doc. \_). Per l'anno 2000, dagli atti di causa, non è possibile dedurre quanti dipendenti ha occupato la ditta. La ricorrente non fornisce inoltre alcun concreto elemento atto a dimostrare che la situazione potrebbe cambiare in meglio. Infatti, come ragione per la quale essa ritiene che la perdita di lavoro è temporanea la ditta si limita a dichiarare che: "dovrebbe esserci una piccola ripresa dopo la fiera di Basilea." (cfr. doc. \_ punto 11c). Si tratta di una semplice eventualità non assolutamente comprovata. Ritenuto anche il perdurare delle richieste di prestazioni, il TCA deve inoltre concludere che le misure adottate nell'anno 2002 (ovvero la ricerca di un responsabile di nazionalità russa per incrementare le vendite in quel paese, il piazzamento di personale a prestito e l'abbandono spontaneo della ditta da parte di alcuni dipendenti; cfr. doc. \_) non hanno avuto gli effetti sperati. Tant'è che in sede di ricorso la ditta, tra l'altro, afferma che "(...) Abbiamo diverso lavoro promesso, ma la situazione mondiale ha reso i nostri clienti esitanti nel confermare i lavori. (...)" (cfr. doc. \_). In simili condizioni il TCA deve concludere che la perdita di lavoro della ricorrente non è solo temporanea e nemmeno è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro secondo i criteri fissati dalla giurisprudenza federale citata al consid. 2.5. Poiché in concreto non è adempiuto il presupposto di cui all'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, la decisione impugnata deve essere quindi confermata e il ricorso respinto. Può qui pertanto restare irrisolta la questione a sapere se le indennità per lavoro ridotto andavano rifiutate, conformemente alla giurisprudenza citata (cfr. consid. 2.4), anche perché la perdita di lavoro rientrante nel normale rischio aziendale. Al riguardo va rilevato che in una sentenza del 19 dicembre 2002 nella causa C. SA, C 179/02 e 182/02, la nostra Massima Istanza (nella composizione particolare di 5 giudici), ha stabilito che la sola consistenza della perdita di lavoro (anche se rilevante, in quel caso si trattava del 40%) non permette ancora di concludere automaticamente per l'esistenza di circostanze eccezionali o straordinarie che esulano quindi dal normale rischio aziendale. I motivi addotti nel preannuncio di lavoro ridotto (che, come visto, non differiscono da quelli addotti nei precedenti preannunci e che indicano sostanzialmente quale causa il differimento degli ordini) non sono poi di quelli che presentano un carattere eccezionale o straordinario e conferiscono un diritto all'indennità per lavoro ridotto (cfr. in particolare la giurisprudenza federale sviluppata nel settore dell'edilizia secondo la quale i differimenti di termini voluti dal committente o causati eventualmente da altri motivi non imputabili alle imprese incaricate dell'esecuzione dei lavori non sono insoliti nel ramo, ragione per cui l'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta a rispondere delle conseguenze degli stessi sull'occupazione delle maestranze; cfr. STFA del 30 aprile 2001 nella causa W., C 244/99, consid. 3a; DLA 1999 N. 10, pag. 48; DLA 1998 N. 50, pag. 290; DLA 1995 N. 20, pag. 117 e DLA 1993/1994 N. 35, pag. 244).