

TI_GERICHTE 38.2004.19 vom 5. Februar 2004

TI Tribunale d'appello, 2004-02-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2004.19

FR: TI_GERICHTE 38.2004.19 du 5 février 2004

IT: TI_GERICHTE 38.2004.19 del 5 febbraio 2004

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 24

giugno 2003 pag. 1728 segg.). Poiché nel diritto delle assicurazioni sociali è determinante il disciplinamento legale in vigore al momento in cui si è realizzata la fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. STFA del 16 febbraio 2004 nella causa S., C 154/03; DTF 129 V 1, consid. 1.2, pag. 4; DTF 128 V 315 = SVR 2003 ALV Nr. 3; DTF 127 V 466, consid. 1, pag. 467; DTF 126 V 163, consid. 4b, pag. 166; DTF 125 V 42, consid. 2b, pag. 44; DTF 123 V 70, consid. 2, pag. 71; DTF 122 V 34, consid. 1, pag. 36 con riferimenti; RAMI 1999 n. K 994 pag. 321 consid. 2; STFA del 20 gennaio 2003 nella causa V. e V.-A., K 133/01 e STFA del 23 gennaio 2002 nella causa L., H 114/01), visto che la presente fattispecie si riferisce a un periodo posteriore l'entrata in vigore delle nuove disposizioni (decisione impugnata del 25 febbraio 2004 con effetto dal 1° gennaio 2004), si applicano le norme valide dal 1° luglio 2003. 2.2. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 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 risolutamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda." 2.3. Prescrive ancora l'art. 32 cpv. 4 LADI: " Il Consiglio federale disciplina a quali condizioni un settore d'esercizio è parificato a un'azienda." Il Consiglio federale ha poi stabilito nell'art. 52 OADI che: " 1 Un settore d'esercizio è parificato ad un'azienda se costituisce un'unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri la quale: a. dipende da

una direzione autonoma in seno all'azienda, oppure b. fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite ed offerte sul mercato da aziende autonome. 2 Il datore di lavoro, con il preannuncio di lavoro ridotto in un settore d'esercizio, deve presentare un organigramma del complesso dell'azienda. In una decisione pubblicata in DLA 1986 N. 8 pag. 35 seg. il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) ha stabilito che l'art. 52 OADI rientra nei limiti della delega di competenza prevista dall'articolo 32 cpv. 4 LADI ed è perciò conforme alla legge. In quell'occasione il TFA ha osservato che dal fatto che due campi nel ramo d'attività "edilizia" vengano diretti ciascuno da un capocantiere, non può essere dedotto di trovarsi in presenza di due settori d'esercizio, tanto più che le incombenze dei capicantieri sono limitate essenzialmente all'esecuzione di ordinazioni di materiale e alla presa di contatto con gli interessati, ciò che nelle imprese di costruzione è oltremodo usuale anche nella direzione di diversi cantieri. Contestualmente l'Alta Corte, confermando quanto contenuto nella circolare concernente il lavoro ridotto (ILR circolare), ha sostenuto che, affinché un settore d'esercizio possa essere parificato ad un'azienda, dovrebbe godere di una certa autonomia in seno al complesso aziendale. Il capogruppo con i suoi lavoratori deve costituire un'unità organizzativa a sé stante con propri mezzi personali e tecnici (cfr. DLA 1986 N. 8, consid. 3b, pag. 38). La medesima circolare evidenzia poi, tra l'altro, che: " Gli argomenti che potrebbero essere adottati a favore della parificazione di un settore d'esercizio ad un'azienda sarebbero per esempio la competenza di allacciare relazioni dirette fuori dell'azienda e quella di eseguire atti giuridici vincolanti per l'intera azienda (proprio potere decisionale per quanto riguarda il materiale, l'assunzione di personale, l'acquisto e la vendita). Per contro, gli argomenti che si oppongono a siffatta parificazione sono una stretta interdipendenza nell'ambito del personale e nel campo tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro). Non ci si trova in presenza di un settore d'esercizio autonomo quando il gruppo di lavoro comprende soltanto pochi lavoratori o al limite uno solo. Il settore d'esercizio non può scendere fino al livello di gruppo diretto da un caporeparto o al livello di gruppo di lavoro. La presenza di un caporeparto, di un conduttore di macchine o di un capogruppo non soddisfa, di regola, la condizione richiesta per una direzione autonoma in seno all'azienda (vedi art. 52 cpv. 1 lett. a OADI)." (cfr. circolare ILR 01.92 N. 57 e 58, pag. 12) In un'altra decisione pubblicata in DLA 1992 N.5 pag. 84 seg. il TFA ha stabilito che le istruzioni dell'UFIAML (oggi Segretariato di Stato dell'economia; SECO) menzionate sotto le cifre 30-35 della circolare concernente l'indennità per lavoro ridotto, entrata in vigore il 1° gennaio 1990, sono compatibili con l'art. 52 OADI. In quel caso il TFA ha ritenuto che un settore d'esercizio (nel caso specifico il settore del legno) è parificato ad una azienda quando costituisce un'unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri e non è strettamente legata ad altri settori d'esercizio sul piano del personale (i lavoratori del settore legno sono impiegati solo eccezionalmente e con grandi complicazioni nel settore metallo). La denominazione di "maestro" attribuita al capo del settore legno ha, nell'industria del legno, origini corporative e storiche; il fatto che esso sia subordinato, a livello di direzione, al capo di produzione al quale sottostà anche il responsabile del settore metallo non esclude una "direzione autonoma in seno all'azienda" ai sensi dell'art. 52 cpv. 1 lett. a OADI. Avendo un proprio responsabile, il settore in questione dispone perciò di strutture di gestione sufficientemente autonome per soddisfare le esigenze dell'art. 52 cpv. 1 lett. a OADI. Le gelosie in legno che vi sono fabbricate presentano senz'altro le caratteristiche di un prodotto finito, vale a dire costituiscono una prestazione indipendente in seno all'azienda ai sensi dell'art. 52 cpv. 1 lett. b OADI. 2.4. 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 è 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).

2.5. 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; STFA del 15 marzo 2004 nella causa F. SA, C 189/02; SVR 2003 ALV Nr. 9; 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 (cfr. STFA del 15 marzo 2004 nella causa F. SA, C 189/02; SVR 2003 ALV Nr. 9; 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). In particolare, nella sentenza del 15 marzo 2004 nella causa F. SA (C 189/02), l'Alta Corte ha confermato il precedente giudizio di questo Tribunale e, definendo le perdite di lavoro rientranti nel normale rischio aziendale, ha, tra l'altro, ribadito che: " (...) Trattasi segnatamente di perdite di lavoro abituali che, secondo l'esperienza, sopravvengono periodicamente e possono colpire ogni datore di lavoro. Ogni azienda deve quindi affrontare tali evenienze ed essere in grado di prevederle, prevenirle o combatterle con opportuni provvedimenti. Soltanto se le perdite denotano un carattere eccezionale o straordinario possono dar diritto al versamento di un'indennità per lavoro ridotto (DLA 1998 no. 50 pag. 291 consid. 1, 1996/1997 no. 11 pag. 58 consid. 2b/aa e riferimenti; cfr. anche Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, vol. I, pag. 426 segg., note 64-70). (...)" (cfr. STFA del 15 marzo 2004 nella causa F. SA, C 189/02) 2.6. Secondo la giurisprudenza federale, una flessione della domanda a cui può

essere confrontata una ditta comporta per quest'ultima una perdita di lavoro dovuta a motivi economici (cfr. DLA 1987 N. 8, consid. 2b, pag. 83; DLA 1985 N. 17, consid. 2b, pag. 108-109 e DLA 1985 N. 18, consid. 3a, pag. 112, tutte citate in DLA 1990 N. 21, consid. 3, pag. 138 per negare l'esistenza dei motivi economici). In una decisione pubblicata in DLA 2000 N. 10 l'Alta Corte ha, in particolare, osservato che: "(...) 4.-a) Vorrangiges Ziel der Kurzarbeitsentschädigung bildet die Verhütung von Arbeitslosigkeit durch die Erhaltung von Arbeitsplätzen (Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG; BGE 120 V 526 Erw. 3b mit Hinweisen). Das Eidgenössische Versicherungsgericht hat im nicht veröffentlichten Urteil M. vom 8. Januar 1997 (C 203/95) erkannt, dass weder das Gesetz noch seine Entstehungsgeschichte Anhaltspunkte dafür enthalten, wonach dieses legislatorische Ziel unter einem grundsätzlichen strukturpolitischen Vorbehalt stünde. Namentlich darf die in Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG statuierte Anspruchsvoraussetzung der "wirtschaftlichen Gründe" nicht als Ausschluss strukturell bedingter Arbeitsausfälle verstanden werden. Vielmehr ist der Begriff der "wirtschaftlichen Gründe" weit auszulegen (vgl. ARV 1989 Nr. 12 S. 122 Erw. 2a, 1987 Nr. 8 S. 83 Erw. 2b mit Hinweisen; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, Bern 1987, N 39 zu Art. 32-33). Er erfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe (Gerhards, a.a.O., N 41 zu Art. 32-33; a.M. Stauffer, Die Kurzarbeitsentschädigung, SJZ 1985 S. 177 f.). Abgesehen davon, dass die Organe der Arbeitslosenversicherung und Sozialversicherungsrichter mit der Abgrenzung von konjunkturellen und strukturellen Ursachen eines Arbeitsausfalles im konkreten Einzelfall, namentlich bei grösseren und international tätigen Betrieben, überfordert wären (vgl. BGE 104 V 112 f. Erw. 4a), erscheint der generelle Ausschluss strukturell bedingter Arbeitsausfälle von der Kurzarbeitsentschädigung auch sozialpolitisch fragwürdig (Gerhards, a.a.O., N 41 zu Art. 32-33). (...)" (cfr. DLA 2000 N. 10, consid. 4a, pag. 56) Pertanto, se in generale, ogni ditta deve mettere in preventivo che il proprio risultato possa variare da un periodo con l'altro, questo non vuole ancora dire che un'azienda debba essere pronta a sopportare qualsiasi riduzione del proprio preventivato risultato d'esercizio a titolo di normale rischio aziendale (cfr. consid. 2.5). Chiamata a decidere nel caso di una ditta attiva nel campo dell'abbigliamento, in particolare circa la perdita computabile del lavoro e il normale rischio aziendale, la nostra Massima Istanza ha sviluppato, tra l'altro, le seguenti considerazioni: "(...) Le taux de 10 % de perte de travail selon l'art. 32 al. 1 let. b LACI ne constitue pas un critère d'ordre conjoncturel; pour être prise en considération, la perte de travail subie par l'entreprise ne doit pas avoir été provoquée - pour un pourcentage déterminé - par la conjoncture. Le taux de 10 % représente uniquement la limite quantitative de la perte de travail en deçà de laquelle l'entreprise doit assumer elle-même les fluctuations de son activité économique au regard du marché (Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 388). S'il est vrai que l'intimée s'est plus ou moins adaptée au fil des ans à la chute importante de ses ventes, principalement en ne repourvoyant pas les postes de travail laissés vacants par les départs naturels, il n'en demeure pas moins que les efforts entrepris pour adapter la capacité de production, surtout si leurs effets ne suffisent pas à enrayer la perte de travail, ne peuvent justifier à eux seuls l'octroi des indemnités pour réductions de l'horaire de travail. En outre, l'existence d'une situation économique défavorable ou une perte de travail due à des motifs indépendants de la volonté de l'entreprise ne suffisent pas pour que la perte de travail soit indemnisable (DTA 1999 n° 35 p. 204, 1998 n° 50 p. 290; 1996/97 n° 40 p. 220). Or, l'intimée justifie sa perte de travail par la surproduction dans le secteur de l'habillement et l'essor des

importations de textiles et de produits de confection en provenance des pays de l'Europe de l'Est ou de l'Asie du Sud-Est. Ces éléments, ainsi que les pertes dues à un taux de change défavorable pour les ventes à l'étranger, ne constituent pas un phénomène nouveau; la concurrence grandissante dans le secteur concerné, la pression extrême sur les prix touchent toutes les entreprises de confection du pays, qui doivent inclure dans leurs calculs prévisionnels la diminution des commandes en relation avec les coûts plus élevés de production et les pertes dues au taux de change. Sous cet angle la perte de travail n'apparaît ni passagère ni exceptionnelle et se confond avec les risques normaux d'exploitation de l'entreprise. (...)" (cfr. STFA dell'8 ottobre 2003 nella causa X. SA, C 283/01) 2.7. Il TCA ha stabilito che, dopo avere considerato tutte le circostanze del caso concreto (in particolare la situazione del ramo e quella concorrenziale nonché un'eventuale evoluzione strutturale), é solo a seconda della consistenza della flessione della cifra d'affari che si può concludere se questa rientra o meno nel normale rischio aziendale. Non a caso, per quanto attiene alla perdita di lavoro, il legislatore federale ha stabilito che una perdita di lavoro é computabile se é dovuta a motivi economici ed é inevitabile e per ogni periodo di conteggio é di almeno il 10% delle ore di lavoro normalmente fornite dai lavoratori dell'azienda (cfr. art. 32 cpv. 1 LADI, vedi inoltre, tra le tante, STCA del 26 gennaio 2004 nella causa L. SA, _____; STCA del 24 marzo 2003 nella causa A.P. SA, _____; STCA del 20 febbraio 2002 nella causa E. D.-L., _____; STCA del 27 settembre 2001 nella causa C.C.L. SA, _____5; STCA del 31 luglio 2001 nella causa F.SA, _____; STCA del 17 gennaio 2001 nella causa C.N.C. 2000 SA, _____; STCA del 21 novembre 2000 nella B., _____; STCA del 2 febbraio 2000 nella causa G.M. & Co. SA, _____177 e STCA del 7 gennaio 1999 nella causa V.-V. & A., _____). Secondo la giurisprudenza del TCA, non tutte le oscillazioni della cifra d'affari giustificano la concessione dell'indennità per lavoro ridotto. Nondimeno nella misura in cui la diminuzione della cifra d'affari raggiunge o supera il 25% rispetto alla media del quadriennio precedente non può più essere considerata una fluttuazione normale dell'attività imprenditoriale, per cui non rientra più nel normale rischio aziendale (cfr. STCA del 26 gennaio 2004 nella causa L. SA, _____; STCA del 24 marzo 2003 nella causa A.P. SA, _____; STCA del 18 ottobre 2002 nella causa C.S.P. SA, _____; STCA del 17 giugno 2002 nella causa F. SA, _____; STCA del 27 settembre 2001 nella causa C.C.L. SA, _____5; STCA del 31 luglio 2001 nella causa F.SA, _____; STCA del 24 luglio 2000 nella causa R.G. SA, _____; STCA del 4 gennaio 2000 nella causa I. P. Sagl, _____; STCA 17 marzo 1999 nella causa T.N. SA, _____; STCA del 23 novembre 1998 nella causa A. C. SA, _____4; STCA del 10 novembre 1998 nella causa M., _____; STCA del 17 agosto 1998 nella causa M. SA, _____7; STCA 9 marzo 1998 nella causa T. SA, _____9; STCA 2 settembre 1997 nella causa S., _____8; STCA 11 agosto 1997 nella causa R., _____; STCA 4 giugno 1997 nella causa P., _____; STCA 10 settembre 1996 nella causa M.F. SA, _____).

2.8. Nel caso concreto, quale motivo che l'ha indotta ad introdurre il lavoro ridotto la ditta ha indicato "aumento dello stock, evitare licenziamento del personale." (cfr. doc. _ punto 11a). Invitata a indicare più dettagliatamente i motivi dell'introduzione del lavoro ridotto la ditta ha precisato che "le motivazioni sono la crescita dello stock che sarà sufficiente per i prossimi 8 mesi dovuto al calo degli ordini causa crisi economica e concorrenza dell'Estremo Oriente, e evitare di licenziare il personale." (cfr. doc. _). Dai dati sulle cifre d'affari mensili forniti dalla ditta risulta che la stessa dal 1999 al 2003 ha ottenuto le seguenti cifre d'affari annue: 1999 fr. 766'214.-- 2000

fr. 850'031.-- 2001

fr. 690'811.-- 2002

fr. 736'846.--

2003

fr. 756'343.-- (cfr. doc. _ punto 10b e I) Dunque, dopo un aumento nel 2000 di quasi l'11% rispetto all'anno precedente e una flessione nel 2001 di quasi il 19% rispetto all'esercizio dell'anno prima, negli anni 1999, 2001, 2002 e 2003 la cifra d'affari annua della ditta si è mossa all'interno di oscillazioni inferiori al +/- 10%. In sede di udienza è emerso che la ditta si occupa nella misura del 90% con la fabbricazione di prodotti in acciaio (prodotto questo fatto totalmente da lei stessa) e del 10% con la fabbricazione di prodotti in plastica (prodotto questo fatto in Germania e solo rifinito da lei) (cfr. doc. _). Il titolare della ditta ha dichiarato inoltre che nel primo trimestre del 2004 (periodo durante il quale rivendica il diritto alle indennità per lavoro ridotto; cfr. doc. _ punto 4) la cifra d'affari è stata di fr. 233'000.-- (cfr. doc. _). In questo periodo, a differenza degli altri anni nei quali la cifra d'affari complessiva era formata in circa parti uguali tra la vendita dei prodotti in metallo e di quelli in plastica, la ripartizione è stata circa del 65% prodotti in plastica e del 35% prodotti in metallo (cfr. doc. _). Al riguardo il TCA constata innanzitutto che, visto l'organigramma della ditta che indica un titolare, una segretaria/spedizioniera, un meccanico e quattro operaie (cfr. doc. _) anche se fabbrica prodotti differenti, la ditta non dispone di diversi settori d'esercizio ai sensi degli articoli 32 cpv. 4 LADI e 52 OADI (cfr. consid. 2.3). In ogni caso, anche tenendo conto del fatto che nel primo trimestre del 2004 la cifra d'affari riconducibile ai prodotti in acciaio è stata di fr. 81'550.-- (35% di fr. 233'000 = fr. 81'550), visto che la media nel medesimo periodo nel quadriennio precedente, sempre per quanto riguarda i prodotti in acciaio, è stata di fr. 102'082.75.-- (50% di fr. 204'165.50 [che è la media della cifra d'affari complessiva conseguita dalla ditta nel primo trimestre degli anni dal 2000 al 2003; cfr. doc. _ punto 10b] = fr. 102'082.75) la flessione è stata di poco superiore al 20%. Secondo la giurisprudenza di questo Tribunale una flessione della cifra d'affari del 20% rientra nel normale rischio aziendale (cfr. consid. 2.7). Del resto le motivazioni addotte nel preannuncio di lavoro ridotto, crescita dello stock dovuto al calo di ordini a causa della crisi economica e della concorrenza dell'Estremo Oriente, configurano anch'esse delle circostanze che possono colpire ogni datore di lavoro e pertanto rientrano nei rischi normali dell'azienda e devono di regola essere assunti da quest'ultima. Inoltre (e di questo ne deve portare le conseguenze; cfr. STFA del 3 ottobre 2003 nella causa A., consid. 2.3.2, C 151/03; STFA del 7 dicembre 2001 nella causa M., consid. 2b bb, U 202/01; DLA 2002 pag. 177, consid. 2c, pag. 179; DLA 2000 pag. 121 e 122; DTF 119 V 20; DTF 115 V 113; G. Beati "Relazione tra diritto civile e assicurazioni sociali.

Introduzione e principi generali. La recente giurisprudenza del TFA.", atti della giornata di studio del 1° giugno 1992, CFPG fascicolo 8), la ditta non prova in alcun modo il carattere eccezionale o straordinario della perdita di lavoro che solo conferirebbe anche in questo caso un diritto all'indennità per lavoro ridotto. Al contrario, in sede di udienza il titolare della ditta ha pure ammesso che "(...) la fluttuazione delle vendite dei prodotti in acciaio e in plastica è un fenomeno che si è già manifestato in altri anni e con il quale abbiamo già dovuto fare i conti. Ci sono dei periodi in cui la richiesta per i prodotti in plastica è alta mentre per quelli in acciaio è bassa e viceversa. (...)" (cfr. doc. _). Di conseguenza, viste le risultanze appena esposte, questo Tribunale deve concludere che a ragione l'amministrazione si è opposta al preannuncio di lavoro ridotto inoltrato dalla _____ il 20 novembre 2003 in quanto la perdita di lavoro rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. consid. 2.4, 2.5, 2.6 e 2.7). In particolare, circa la questione sollevata dalla ditta nel suo scritto al TCA dell'8 aprile 2004 e meglio che "(...) la nostra Ditta è un Team, e non è possibile licenziare 3 operaie e continuare, sarebbero troppo alte le spese che

dovrei sopportare. (...)." (cfr. doc. _), il TCA rileva quanto segue. In sede di "Opposizione" la ditta aveva, tra l'altro, già osservato che: "(...) Un punto da prendere in considerazione è anche quello del mio responsabile e capo officina, nonché meccanico di precisione del personale, che si troverebbe a dover lavorare per un'operaia o due e questo comporterebbe anche da parte sua e mia una perdita di lavoro, dato che invece di dover controllare, regolare e provvedere che tutti i macchinari siano perfettamente regolati per 5 operaie il lavoro si ridurrebbe e per il meccanico sarebbe veramente troppo poco nell'arco di 8 ore lavorative giornaliere. (...)" (cfr. doc. _). Anche se il costo del meccanico di precisione fosse troppo alto per rapporto al lavoro indotto da un numero inferiore di operaie, questa circostanza da sola non basta e non giustifica in nessun modo la concessione delle indennità per lavoro ridotto. Inoltre, vista l'assunzione dell'operaia _____ nel mese di marzo 2002 (cfr. doc. _), va qui rilevato che non è scopo della LADI permettere al datore di lavoro di conservare del personale in esubero, per poter far fronte, se del caso, ad eventuali aumenti di attività per periodi di tempo limitati (cfr. STFA del 15 marzo 2004 nella causa F. SA, C 189/02). Dagli atti dell'incarto risulta infatti che dal mese di settembre 2002 a febbraio 2003 la ditta ha beneficiato ininterrottamente delle indennità per lavoro ridotto (cfr. doc. _) e l'azienda stessa ha precisato che lo stock esistente sarà sufficiente per i prossimi 8 mesi e che non vi sono altre possibilità per evitare il lavoro ridotto (cfr. doc. _ punto 11b e _). In simili circostanze la decisione impugnata deve dunque essere confermata. Il TCA rileva ancora che in sede di udienza rispondendo alla domanda postagli il titolare della ditta ha affermato che il personale per il quale ha chiesto il lavoro ridotto ha lavorato normalmente fino ad oggi (cfr. doc. _). Pertanto durante il tempo in cui la ditta ha impiegato i propri dipendenti essa non può in ogni caso chiedere alcuna indennità per lavoro ridotto. A titolo abbondanziale questo Tribunale rileva ancora che in ogni caso non vi è diritto alle indennità durante le ferie aziendali in quanto in quei periodi la perdita di lavoro non è computabile (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. c LADI). Quindi dal 1° al 6 gennaio e dal 26 luglio al 15 di agosto 2004 la perdita di lavoro della ditta non sarebbe computabile anche per questa ragione (cfr. doc. _ punto 6).

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