

## **TI\_GERICHTE 38.2004.24 vom 23. Februar 2004**

TI Tribunale d'appello, 2004-02-23, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2004.24](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2004.24)

FR: TI\_GERICHTE 38.2004.24 du 23 février 2004

IT: TI\_GERICHTE 38.2004.24 del 23 febbraio 2004

### **Regeste**

non ha diritto alle indennità per lavoro ridotto l'assicurato il cui rapporto di lavoro é stato disdetto, e/o se é presente sul posto di lavoro e/o se é una persona in grado di determinare o influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro

### **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 23 febbraio 2004 con la quale è stata confermata l'opposizione sollevata contro il pagamento delle indennità per lavoro ridotto fatto valere dalla ditta ricorrente per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre 2003), 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 esaurientemente (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." Secondo il cpv. 1 bis in vigore dal 1° luglio 2003 per verificare i presupposti del diritto di cui al cpv. 1 lett. d, in casi eccezionali può essere effettuata un'analisi aziendale a carico del fondo di compensazione. 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. 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) 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 Arbeitslosen-versicherung 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. 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) In una sentenza pubblicata in SVR 2003 ALV Nr. 9 = DLA 2003 N. 20, pronunciandosi circa il normale rischio aziendale in un caso concernete un'agenzia di collocamento, il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) ha stabilito che un'importante riduzione del numero dei collocamenti provvisori che deve essere effettuato da una ditta che si occupa di lavoro a tempo parziale fa parte del rischio impresa. Dunque, 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. 2.4. Come sopra rilevato, una delle

condizioni positive necessarie, tra le altre, affinché possa essere riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto, consiste nel fatto che il rapporto di lavoro non è stato disdetto (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. c LADI). A questo proposito il TFA in una sentenza del 31 ottobre 1996 nella causa M., citata in RDAT II-1997, N. 65, pag. 234, ha, in particolare, sottolineato: " Questa norma persegue lo scopo di assicurare che il datore di lavoro non abbia ad addossare all'assicurazione contro la disoccupazione il pagamento di salari durante il termine di disdetta e che la riduzione del lavoro serva effettivamente a mantenere impieghi (cfr. Messaggio concernente una nuova legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza del 2 luglio 1980, FF 1980 III 530). Quando invece il rapporto lavorativo è stato rescisso, un valido motivo perché il tempo normale di lavoro sia ridotto non sussiste (cfr. art. 324 CO; DLA 1985 no. 9 pag. 34 consid. 1). In effetti, un lavoratore accetterà in via di principio una riduzione del tempo di lavoro per poter conservare il suo impiego, l'assicurazione contro la disoccupazione avendo per missione di compensare in parte (art. 34 cpv. 1 LADI), mediante un'appropriata indennità, il sacrificio cui egli deve consentire. Quando invece la disdetta del rapporto di lavoro è stata notificata, il lavoratore non ha più motivo per accettare una riduzione del tempo normale di lavoro e può prevalersi, se del caso, dell'art. 324 CO per ottenere, durante il periodo di disdetta, il versamento integrale del salario. Ne discende che il diritto all'indennità per lavoro ridotto cessa a contare dalla data di notifica della disdetta del rapporto lavorativo (sentenza inedita 30 luglio 1985 in re U., C 145/84). I motivi che hanno condotto alla rescissione del rapporto di lavoro (disdetta precauzionale con possibilità di riassunzione in caso di miglioramento dell'andamento degli affari) sono irrilevanti, in quanto, secondo il chiaro tenore dell'art. 31 cpv. 1 lett. c LADI, ogni disdetta determina la perdita del diritto all'indennità per lavoro ridotto." In linea generale, dunque, se il rapporto di lavoro è stato disdetto non è dato un diritto all'indennità per lavoro ridotto (vedi pure Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, cifra marginale 385, pag. 148 e Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Berna 1987, Vol 1, pag. 404-406) . Circa le problematiche contrattuali connesse all'introduzione del lavoro ridotto (ad esempio Unbedingter Änderungsvertrag, Bedingter Änderungsvertrag e Verzichtstheorie; cfr. Gerhards, op. cit., pag. 385-388). 2.5 Secondo l'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI, non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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. Questa normativa è stata introdotta nella legge per ovviare a possibili abusi in una situazione particolare "in cui gli interessi in gioco si sovrappongono" (cfr. Messaggio concernente una nuova legge federale su l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza del 2 luglio 1980, Ed. separata p. 62, Gerhards, "Kommentar..." Vol. I, pag. 408 no. 43; Beatrice Brügger, Die Kurzarbeitsentschädigung als Arbeitslosenversicherungsrechtliche Präventivmassnahme, Berna 1993, p. 37). Chiamata a pronunciarsi in un caso in cui questo Tribunale, lasciata aperta la questione a sapere se si trattasse o meno di un rischio aziendale normale, aveva confermato l'opposizione sollevata dall'allora Ufficio cantonale del lavoro in quanto il diritto alle indennità per lavoro ridotto andava escluso in virtù dell'art. 31 cpv. 3 let. c LADI, la nostra Massima Istanza ha, tra l'altro, sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 1.2 Questa Corte può limitarsi a ribadire che, secondo la giurisprudenza, per stabilire se un impiegato sia membro di un organo decisionale supremo dell'azienda ai sensi dell'art. 31

cpv. 3 lett. c LADI, deve essere esaminato di quali poteri egli disponga concretamente sulla base della struttura aziendale interna. Non sono per contro decisivi i soli criteri formali quali, segnatamente, l'appartenenza al consiglio d'amministrazione o il conferimento di una procura o di un altro mandato commerciale, di modo che possono di principio essere esclusi dall'indennità per lavoro ridotto anche dipendenti che non detengono formalmente un diritto di firma e non sono iscritti a registro di commercio né come amministratori né come organi dirigenti, ma che di fatto esercitano un'influenza determinante sulle decisioni della società (cfr. DTF 122 V 272 consid. 3, 120 V 525 consid. 3b; SVR 1997 ALV no. 101 pag. 310 consid. 5 e pag. 311 consid. 6; sentenza inedita 28 ottobre 1994 in re C., C 125/94). (...) 2.3 Discende da quanto precede che a ragione l'autorità giudiziaria cantonale ha negato alla T.\_\_\_\_\_ Sagl il diritto alle prestazioni per lavoro ridotto in virtù dei motivi personali di cui all'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI. Come sempre giustamente rilevato dai giudici di prime cure, può in queste condizioni rimanere irrisolta la questione di sapere se le indennità litigiose andavano rifiutate anche per il motivo che la perdita di lavoro preannunciata era dovuta a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale (v. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI). (...)." (cfr. STFA del 1° maggio 2003 nella causa T. Sagl, C 58/02) 2.6. In una decisione del 20 giugno 1996, pubblicata in RDAT I-1997, pag. 266 = SVR 1996 ALV Nr. 78, concernente il lavoro ridotto nel settore alberghiero, il TFA ha stabilito che la diminuzione del lavoro, immutato rimanendo il tempo di presenza sul posto di lavoro, non giustifica l'erogazione di indennità per lavoro ridotto: tipico del settore alberghiero è il fatto di avere a disposizione del personale necessario per ogni evenienza, poco importa se inattivo. In quell'occasione la nostra Massima istanza ha testualmente precisato: " a) La giurisprudenza cantonale ha già correttamente indicato quali siano le norme legali e di ordinanza applicabili in concreto. E' comunque opportuno ricordare che, ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 LADI, hanno diritto a un'indennità per lavoro ridotto i lavoratori il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, se il loro rapporto di lavoro non è stato disdetto (lett. c), e se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro (lett. d; cfr. DTF 111 V 384 consid. 2b). Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto segnatamente i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile (art. 31 cpv. 3 lett. a LADI). Giusta l'art. 46 OADI, è considerato tempo normale del lavoro la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico di cui si tratta (cpv. 1). Il tempo del lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore supplementari, non ancora pareggiate all'inizio del lavoro ridotto, esso non raggiunge la durata normale del lavoro (cpv. 2, nel suo tenore vigente sino al 31 dicembre 1995). b) Fondandosi su queste norme e sul parere ammesso dalla dottrina (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs-gesetz, vol. I pag. 401, 406), i giudici di prime cure hanno concluso che un diritto all'indennità per lavoro ridotto è dato soltanto se la durata del lavoro è stata temporaneamente diminuita, rispettivamente se il lavoro è stato interamente sospeso; non hanno invece diritto all'indennità i lavoratori che non subiscono una perdita di lavoro o la cui perdita non è controllabile (cfr. sentenze inedite 8 luglio 1994 in re C., C 229/93 consid. 4a, e 28 settembre 1994 in re O., C 82/94, consid. 2b). Nel giudizio cantonale è stato pure esposto a quali condizioni la Cassa è tenuta ad esigere la restituzione delle prestazioni alle quali il beneficiario non aveva diritto (art. 95 LADI). 2. In concreto, il Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino aveva posto in evidenza, nel giudizio del 20 gennaio 1994, che non basta l'accertamento secondo il quale l'attività del ramo alberghiero è fortemente

influenzata dal turismo per concludere che il calo d'occupazione sia riconducibile alla sola bassa stagione. Era invece doveroso stabilire se il calo di attività era pure influenzato dalla recessione economica e, se del caso, in quale misura. In base ad un confronto del numero di pernottamenti nei mesi di settembre 1993 e febbraio 1994, la Corte cantonale era giunta alla conclusione che nel caso dei ricorrenti non sussisteva dubbio alcuno che la flessione fosse essenzialmente dovuta a fattori congiunturali, per cui l'esistenza di tempo di lavoro ridotto e quindi di massima i presupposti per il diritto all'indennità erano dati. Ulteriormente è stato accertato che ogni mese il Motel indicava, per ognuno dei suoi dipendenti, una perdita di ore lavorative quotidiana pari alla metà della durata del lavoro, senza che però il tempo normale di lavoro dei dipendenti fosse stato minimamente ridotto. a) Orbene, rettamente amministrazione e primi giudici hanno ritenuto dover essere il tempo di presenza considerato come tempo di lavoro. A questa conclusione il patrocinatore dei ricorrenti contrappone l'argomento secondo il quale il testo di legge non parla di tempo normale di presenza sul luogo di lavoro, ma solo di tempo normale di lavoro: ciò significherebbe che quel che conta per determinare se vi sia diritto all'indennità è la riduzione del tempo normale di lavoro, indipendentemente all'orario di presenza sul luogo di lavoro. Fa valere che nel settore alberghiero e della ristorazione l'obbligo di fedeltà e diligenza nei confronti del datore di lavoro consisterebbe nell'essere disponibile a svolgere la propria professione quando si presentano dei clienti; ciò implicherebbe, per il dipendente, l'obbligo di essere presente sul posto di lavoro anche quando non ci sono clienti, al fine di essere pronto a svolgere il lavoro quando se ne presenta l'occasione. Infine, secondo i ricorrenti non può essere obiettato che nel settore alberghiero il contratto di lavoro prevede che il tempo di presenza è considerato lavoro, per dedurre che non sarebbero adempiuti i requisiti dell'orario ridotto; essi affermano che, se questa considerazione fosse valida, si impedirebbe praticamente la possibilità dell'applicazione dell'orario ridotto a tale settore. b) Le affermazioni del patrocinatore dei ricorrenti non contengono nulla che possa sovvertire l'opinione dei giudici cantonali. In effetti, tipico del settore alberghiero è il fatto di avere a disposizione, per ogni evenienza, il personale necessario, il quale, per definizione può sovente trovarsi inattivo. Tuttavia, non v'è chi non veda che questa inattività sul posto di lavoro equivale a lavoro. A questo proposito, l'Ufficio cantonale del lavoro ha d'altronde correttamente sottolineato che proprio nel settore alberghiero vige, nel contratto collettivo di lavoro, l'art. 60 cpv. 1 che recita: "La durata media della settimana lavorativa, compreso il tempo di presenza, è al massimo di 42 ore per tutti i lavoratori dell'alberghiera e della ristorazione". Ne deriva che, aderire al parere dei ricorrenti equivarrebbe a mettere a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione una parte della retribuzione dovuta dal datore di lavoro. Il diritto all'indennità per lavoro ridotto non è quindi dato in concreto. 3. I ricorrenti censurano pure una violazione del principio della buona fede. Affermano che il giudizio cantonale del 20 gennaio 1994 e il successivo atteggiamento della Cassa e dell'Ufficio cantonale del lavoro li avrebbero indotti a ritenere pacificamente che nella determinazione delle ore perse andavano calcolate le ore di lavoro non effettuate, a prescindere dalla presenza del personale sul luogo di lavoro. Le censure dei ricorrenti sono ancorate su premesse di fatto che non trovano alcun riscontro nelle precedenti pronunzie. Rispondendo al gravame, l'Ufficio cantonale del lavoro ha osservato in modo pertinente che i suoi funzionari sono disponibili a fornire informazioni e chiarimenti ai datori di lavoro e ai loro dipendenti, ma che spetta all'utenza esporre la propria situazione affinché possa ottenere precisazioni utili ed agire di conseguenza in modo conveniente e corretto. Ora, alla luce dei principi sopra esposti, appare evidente che in concreto il versamento dell'indennità per

lavoro ridotto era subordinato alla diminuzione delle ore globali, consistenti anche nel settore alberghiero in quelle effettive di lavoro e in quelle di presenza. In queste circostanze, manifestamente non è stato violato il principio della buona fede (DTF 119 V 307 consid. 3a, 118 Ia 254 consid. 4b, 118 V 76 consid. 7, 117 Ia 287 consid. 2b, 418 consid. 3b e sentenze ivi citate) per il motivo che l'amministrazione o i primi giudici avrebbero omesso di informare gli interessati al riguardo. 4. Discende da queste considerazioni che non è possibile scorgere alcuna ragione per scostarsi dalla soluzione ritenuta dai giudici cantonali. Il ricorso è pertanto infondato e deve essere respinto, mentre meritano tutela il giudizio impugnato e le decisioni da esso protette." (cfr. RDAT I-1997, pag. 266 seg.). 2.7. Nel caso concreto, quale motivo che l'ha indotta ad introdurre il lavoro ridotto la ditta ha indicato che "(...) essendo una ditta di sub-appalto, non riceviamo lavoro da svolgere dalle nostre ditte primarie che lamentano una stasi nelle ordinazioni e che non prevedono un miglioramento per i prossimi mesi. La nostra cifra d'affari è calata sostanzialmente ed abbiamo enormi difficoltà. (...)." (cfr. doc. 3/A punto 11a). Dando seguito a quanto richiestole in sede di udienza (cfr. doc. XI) la ditta ha indicato di aver conseguito le seguenti cifre d'affari da settembre a dicembre 2003: - settembre 2003 fr. 13'660.00 - ottobre 2003 fr. 10'071.00 - novembre 2003 fr. 13'500.00 - dicembre 2003 fr. 16'616.00 (cfr. doc. XIII, allegato B1) Negli anni precedenti (1999-2002) e nei medesimi periodi in cui fa valere le indennità per lavoro ridotto (ottobre-dicembre) le cifre d'affari che la ditta ha conseguito sono sempre state superiori a quelle indicate per l'anno 2003 (cfr. doc. 3/A punto 10b). La media della cifra d'affari nel quadriennio 1999-2002 nei singoli periodi è stata la seguente: - ottobre fr. 25'059.50 - novembre fr. 25'338.80 - dicembre fr. 25.519.95 (cfr. doc. XIII, allegato B1) Ora, vista l'entità della flessione della cifra d'affari ci si potrebbe chiedere se, alla luce della giurisprudenza federale citata (cfr. consid. 2.3), la stessa possa o meno rientrare ancora nel normale rischio aziendale. Questa domanda può restare irrisolta visto che in ogni caso l'opposizione al preannuncio di lavoro ridotto per il periodo dal 1° di ottobre al 31 dicembre 2003 deve essere confermata per le ragioni che verranno esposte in seguito. 2.8. Il dipendente \_\_\_\_\_ ha rassegnato le proprie dimissioni dalla ditta il 30 ottobre 2003 con effetto immediato, si è iscritto al collocamento il 3 novembre 2003 e ha rivendicato da quel momento il diritto alle indennità di disoccupazione (cfr. doc. 25 e 26). Nel suo caso il diritto alle indennità per lavoro ridotto va escluso già sulla base dell'art. 31 cpv. 1 let. c LADI secondo il quale il lavoratore non ha diritto alle indennità per lavoro ridotto se il rapporto di lavoro è stato disdetto (cfr. consid. 2.4). D'altra parte in sede di udienza lo stesso assicurato ha, in particolare, dichiarato che: "(...) Il sig. \_\_\_\_\_, rispondendo al Presidente, riconferma che quando sono entrati i funzionari della Sezione del Lavoro nelle due occasioni i macchinari erano tutti spenti perché non vi era lavoro e secondo le indicazioni del fratello egli si trovava in ditta per comunque prendere delle eventuali comande. Non vi sono dei controlli in ditta. Bisogna essere sempre presenti in ditta, e io lo ero, perché se chiama qualcuno bisogna essere pronti ad ottenere il lavoro. Rilevo anche che in occasione della visita degli ispettori ho ricevuto una telefonata di mia moglie, e con fare ironico il sig. \_\_\_\_\_ mi ha detto "forse è lavoro". (...)." (cfr. doc. XI) Dunque, considerato che, secondo la giurisprudenza federale, (cfr. consid. 2.6) il tempo di presenza in ditta deve essere considerato come tempo di lavoro (cfr. consid. 2.6), l'assicurato non ha diritto alle indennità per lavoro ridotto anche per questa ragione. 2.9. Per quanto riguarda l'altro dipendente, \_\_\_\_\_, dagli atti di causa e dall'istruttoria è emerso quanto segue. \_\_\_\_\_ ha sottoscritto al posto del fratello (che si è rifiutato di farlo) il verbale del 14

ottobre 2003 nel quale, in particolare, si legge che: "(...) Attualmente la ditta è composta unicamente da due impiegati e più precisamente i signori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_. La persona che conclude tutti i contratti in favore dell'azienda è comunque il fratello \_\_\_\_\_. (...)." (cfr. doc. 5/A) L'assicurato ha pure sottoscritto il suo verbale del 16 ottobre 2003 dal quale, tra l'altro, si evince che: "(...) La ditta è stata costituita da me e da mio fratello, con 20 azioni, le quali sono state cedute l'anno scorso circa. Non sono in possesso di nulla che attesti la cessione delle suddette azioni, le quali pure a livello fiscale non sono mai state dichiarate. Io mi occupo dell'acquisizione del lavoro, controllo le ordinazioni che ci arrivano e mi occupo della conferma o meno del lavoro firmando il relativo bollettino di consegna. Riassumendo sono io che mi occupo di tutta la parte amministrativa (ordinazioni, conferme di lavoro), mentre la sorella \_\_\_\_\_ si occupa della parte contabile. (...)." (cfr. doc. 5/B) Nell'atto costitutivo della RI 1 SA del 20 marzo 1990, tra l'altro, si legge che "(...) Il capitale sociale di fr. 50'000.-- è interamente liberato mediante apporto alla società dell'attivo e del passivo della ditta individuale \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, secondo il bilancio al 01.01.1990 annesso agli statuti, con un attivo di fr. 96'391.30 e un passivo di fr. 56'279.20, con un attivo netto quindi di fr. 40'112.10, accettato per tale importo di cui fr. 40'000.-- computati sul capitale sociale, contro rimessa di 40 azioni al Portatore di fr. 1'000.-- cadauna. (...)." (cfr. doc. 8) \_\_\_\_\_ è poi stato iscritto quale direttore con diritto di firma individuale della SA fino al 3 luglio 1997 (cfr. doc. 7). Al riguardo, durante l'udienza del 13 settembre 2004, l'assicurato ha dichiarato che: "(...) Il Presidente chiede al sig. \_\_\_\_\_ come mai è stato cancellato dalla funzione di direttore operativo. La risposta è che visto che c'è mia sorella che funge da contabile ed in passato mi sono state rifiutate le indennità per lavoro ridotto proprio per questo motivo, ho ritenuto che era meglio uscire. (...)." (cfr. doc. XI) Il TCA constata peraltro che l'assicurato non aveva neppure assunto la carica di direttore per sostituire sua sorella visto che nel verbale della stessa udienza quest'ultima ha, tra l'altro, affermato che: "(...) La sig.ra \_\_\_\_\_ precisa di essere di professione contabile, di lavorare per un'altra ditta, di occuparsi da esterna della contabilità della ditta RI 1 SA e di tenere i contatti con le aziende esterne. Precisa inoltre di recarsi 2 volte per settimana in ditta. Su esplicita richiesta del Presidente essa afferma di operare in questo modo sin dal lontano 1981 e poi dal 1990, quando è stata costituita la società. (...)." (cfr. doc. XI) Dunque \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ sono sempre rimasti attivi in ditta con compiti diversi: direttore operativo il primo, contabile la seconda. Nello stesso verbale la figlia dell'assicurato (dal 18 giugno 2002 iscritta quale AU della SA; cfr. doc. 7) ha dichiarato che: "(...) Rispondendo al Presidente, la sig.na \_\_\_\_\_ dichiara di essere figlia del sig. \_\_\_\_\_ e di avere assunto il compito di amministratrice unica. Al riguardo essa precisa che le è stato chiesto di assumere questo incarico da suo padre, perché la sig.ra \_\_\_\_\_ ha voluto dare le dimissioni. Essendo di nazionalità svizzera le è stato assegnato questo incarico. L'ha assunto a metà del 2002. \_\_\_\_\_ precisa inoltre di lavorare a tempo pieno e di avere assunto questo incarico senza avere il tempo di occuparsi di queste cose, per cui non ha fatto nulla. La sig.na \_\_\_\_\_ precisa inoltre che i dipendenti della ditta sono sempre stati suo padre e il sig. \_\_\_\_\_ (per un certo periodo anche il figlio di quest'ultimo). Della contabilità si occupa la sig.ra \_\_\_\_\_. Non so se come salariata oppure no. Rispondendo al Presidente, la sig.na \_\_\_\_\_ afferma di avere acquisito la formazione quale segretaria. Attualmente lavora come segretaria immobiliare. Il Presidente legge la lettera del 15 ottobre 2003 (doc. 5/c). La sig.na \_\_\_\_\_ conferma quanto da lei firmato. Il sig. \_\_\_\_\_ sottolinea che dopo avere sentito il 14 ottobre il sig.

\_\_\_\_\_ assieme al sig. \_\_\_\_\_, ha contattato per telefono l'amministratrice unica chiedendole un incontro. Scopo dello stesso era quello di esaminare la richiesta. L'amministratrice unica mi ha detto di non essere in grado di dare informazioni e di rivolgersi al padre. L'amministratrice unica conferma questo aspetto precisando pure di avere detto che la sig.ra \_\_\_\_\_ si occupa della contabilità. (...) Con i termini "direttore operativo" la sig.na \_\_\_\_\_ intende dire che tra i due fratelli quello che decide è il sig. \_\_\_\_\_. (...)." (cfr. doc. XI) Di fatto dunque l'amministratrice unica ha confermato che l'assicurato ha continuato a svolgere le medesime mansioni che effettuava quando era formalmente iscritto come "direttore operativo". Viste le risultanze appena riportate, in applicazione dell'abituale criterio della verosimiglianza preponderante valido nell'ambito delle assicurazioni sociali (cfr. STFA del 15 marzo 2004 nella causa P.B., C 292/02; STFA del 24 settembre 2003 nella causa R., C 281/02, consid. 1.3.2; STFA del 2 settembre 2003 nella causa C., U 319/02, consid. 1.3; STFA del 14 aprile 2003 nella causa M., U 165/02, consid. 1.2; STFA del 18 settembre 2001 nella causa W., C 264/99; STFA del 28 novembre 2000 nella causa S., H 407/99, consid. 5b; STFA del 22 agosto 2000 nella causa B., C 116/00, consid. 2b; STFA del 23 dicembre 1999 nella causa F., C 341/98, consid. 3; RDAT II-2001 N. 91 pag. 378; SVR 2001 KV N. 50 pag. 145; DTF 125 V 195; SZS 1993 pag. 106 consid. 3a; RCC 1986 pag. 202 consid. 2c, RCC 1984 pag. 468 consid. 3b, RCC 1983 pag. 250 consid. 2b; DTF 115 V 142 consid. 8b, DTF 113 V 323 consid. 2a, DTF 112 V 32 consid. 1c, DTF 111 V 188 consid. 2b; Meyer, "Die Rechtspflege in der Sozialversicherung", in Basler Juristische Mitteilungen (BJM) 1989 pag. 31-32; Scartazzini, "Les rapports de causalité dans le droit suisse de la sécurité sociale", Basilea 1991, pag. 63), questo Tribunale ritiene accertato che l'assicurato è una persona in grado di determinare o influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI e pertanto deve essere escluso dal diritto alle indennità per lavoro ridotto. Questa conclusione si giustifica tanto più se si considera che ci troviamo in presenza di una piccola ditta a carattere familiare senza una grossa struttura organizzativa (cfr. SUR 1997 ALV Nr. 101; STFA del 27 agosto 2003 nella causa X, C 273/01). In simili circostanze, visto tutto quanto precede, il TCA deve dunque confermare la decisione impugnata e respingere il ricorso.

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