

TI_GERICHTE 38.2004.52 vom 21. März 2005

TI Tribunale d'appello, 2005-03-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2004.52

FR: TI_GERICHTE 38.2004.52 du 21 mars 2005

IT: TI_GERICHTE 38.2004.52 del 21 marzo 2005

Regeste

rientra nel normale rischio aziendale una lieve diminuzione della cifra d'affari dovuta a una diminuzione e/o perdita di commesse. Anche una perdita di lavoro riconducibile a una decisione amministrativa può rientrare nel normale rischio az. Il tempo di presenza in ditta vale come tempo 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 2 giugno 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° febbraio al 30 aprile 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." 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. 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; 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 un'altra sentenza del 2 dicembre 2004 nella causa L. C. SA (C 264/03), 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: " (...) Per normale rischio aziendale la dottrina e la giurisprudenza intendono il pericolo di subire delle perdite per motivi legati alla sfera interna dell'azienda (p. es. difetti dei macchinari, problemi con il personale, errori di organizzazione) o per ragioni esterne (p. es. la situazione del mercato del lavoro o dei capitali). 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). Il concetto di normalità deve essere definito con riferimento all'attività specifica espletata dall'azienda e meglio deve tener conto delle sue peculiarità. In tale contesto il criterio della prevedibilità assume un significato determinante (DTF 119 V 500 consid. 1; DLA 1999 no. 10 pag. 48, 1998 no. 50 pag. 290, 1995 no. 20 pag. 117). (...)." (cfr. STFA del 2 dicembre 2004 nella causa L.C. SA, C 264/03) 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, anche se ogni ditta deve mettere in preventivo che il proprio risultato possa variare da un periodo con l'altro, ciò non significa ancora che un'azienda debba essere pronta a sopportare qualsiasi riduzione del proprio preventivato risultato d'esercizio a titolo di normale rischio aziendale. In tale contesto va ricordato che, 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 concernente 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. 2.5. In particolare riguardo al normale rischio aziendale nel campo dell'edilizia la giurisprudenza ha avuto modo di precisare che 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 (STFA inedita 6 settembre 1985 nella causa P.; STFA 12.10.88 nella causa O.C., inc. AD 214/87). In una decisione pubblicata in DLA 1995 N. 20 pag. 117 il TFA ha stabilito che è innegabile che nell'edilizia le perdite di lavoro dovute alla necessità di differire lavori a causa dell'insolvenza del committente, da un lato, e al ritardo di un progetto in seguito ad una procedura d'opposizione pendente, dall'altro, costituiscono rischi normali dell'azienda. Anche le variazioni del tasso di occupazione dovute ad una situazione concorrenziale tesa possono colpire qualsiasi datore di lavoro. Occorre infatti evitare che l'intervento dell'assicurazione contro la disoccupazione ostacoli la concorrenza mediante una redistribuzione dei costi e dei redditi a carico delle aziende strutturalmente forti. In un'altra decisione, pubblicata in DLA 1998 N. 50, pag. 290, il TFA ha stabilito che la perdita di lavoro dovuta alla congiuntura molto sfavorevole, che obbliga un'impresa di costruzioni ad adeguarsi alla volontà dei diversi committenti senza avere la possibilità di esercitare un'influsso sull'inizio dei lavori, rientra nella sfera normale del rischio aziendale. A causa delle difficoltà che attraversa

notoriamente, già da parecchi anni, il settore edile, la perdita di lavoro invocata può colpire allo stesso modo ogni datore di lavoro di questo ramo economico. Tale perdita non assume pertanto un carattere eccezionale nella congiuntura attuale. Questa giurisprudenza è stata ancora confermata dal TFA in una decisione del 4 dicembre 2003 nella causa F. AG, (C 8/03). In quell'occasione l'Alta Corte ha, in particolare, ribadito che questa giurisprudenza vale analogamente anche per le imprese attive in un settore correlato con l'edilizia (Baunebengewerbe). In una decisione, pubblicata in DLA 1999 N. 10, pag. 48, il TFA ha poi stabilito che l'esperienza dimostra che le oscillazioni nel portafoglio ordini sono assolutamente usuali nelle imprese di costruzioni, sia in inverno che durante le altre stagioni. Secondo la giurisprudenza federale, le perdite dovute ad insolvenza del committente o a una procedura giudiziaria pendente fanno parte dei normali rischi aziendali nel settore edile, vale a dire sono usuali nel ramo, per cui non devono essere prese in considerazione dall'assicurazione contro la disoccupazione (art. 33 cpv. 1 lett. a e b LADI). È vero che la computabilità o la natura temporanea della perdita di lavoro non può essere negata semplicemente a causa della situazione del mercato in generale. E' nondimeno possibile, anzi necessario, per determinare il diritto all'indennità, tenere conto di tale situazione nel ramo in questione. Occorre in particolare esaminare la situazione concorrenziale, una diminuzione della cifra d'affari, un'eventuale evoluzione strutturale, ecc. Confermandosi ulteriormente nella giurisprudenza appena citata la nostra Massima Istanza, in una decisione del 30 aprile 2001 nella causa W., C 244/99, ha puntualizzato che: " (...) Diese Praxis (ndr.: rinvia alla DLA 1999 N. 10, consid. 4a, pag. 51) wurde zwar vor dem Hintergrund einer guten Konjunktur- und Beschäftigungslage entwickelt, die sich dadurch kennzeichnet, dass aus Terminverschiebungen entstehende Arbeitsausfälle durch andere (kurzfristige) Aufträge ausgeglichen werden können. Doch allein die Tatsache einer angespannten, rezessiven Wirtschaftslage und das damit verbundene Risiko, dass die Möglichkeit, andere Aufträge vorzuziehen nicht mehr oder nur in eingeschränkter Masse besteht, genügt indes nicht, um die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalles zu bejahen. Vielmehr müssen unter dem Gesichtspunkten der fehlenden Betriebsüblichkeit und des fehlenden normalen Betriebsrisikos immer besondere Umstände hinzutreten, welche dann auch die Annahme eines voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfalls (Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG) begründen (ARV 1995 Nr. 20 S. 119 Erw. 1b; nicht veröffentlichte Urteile R. vom 14. Dezember 1998 [C 140/98] und M. vom 7 Mai 1997 [C 127/96]; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. 1, Bern 1988, N 70 zu Art. 32/33). (...)" (cfr. STFA del 30 aprile 2001 in re W., C 244/99, consid. 3a) Sulla base di questa giurisprudenza questo Tribunale, in una decisione pubblicata in RDAT I-2003, N. 84, pag 333, ha stabilito che il rinvio dei lavori a seguito di ricorsi interposti contro la delibera del Consiglio di Stato, configurando una circostanza rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro, non costituisce una perdita di lavoro computabile, per cui la ditta aggiudicataria non ha diritto alle indennità per lavoro ridotto. E' irrilevante il fatto che si tratti di un lavoro estremamente importante, poiché in tale ipotesi le ditte che partecipano al relativo concorso devono attendersi a maggior ragione l'inoltro di un ricorso contro l'assegnazione dei lavori. 2.6. Questo Tribunale ha ancora 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) è 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 è computabile se è 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.L. SA, 38.2003.50; STCA del 24 marzo 2003 nella causa A.P. SA, 38 2002.183; STCA del 20 febbraio 2002 nella causa E. D.-L., 38.2001.160; STCA del 27 settembre 2001 nella causa C.C.L. SA, 38.2001.125; STCA del 31 luglio 2001 nella causa F.SA, 38.2000.310; STCA del 17 gennaio 2001 nella causa C.N.C. 2000 SA, 38.2000.169; STCA del 21 novembre 2000 nella B., 38.2000.26; STCA del 2 febbraio 2000 nella causa G.M. & Co. SA, 38.1999.177 e STCA del 7 gennaio 1999 nella causa V.-V. & A., 38.1998.149). Pertanto, 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.L. SA, 38.2003.50; STCA del 24 marzo 2003 nella causa A.P. SA, 38 2002.183; STCA del 18 ottobre 2002 nella causa C.S.P. SA, 38.2002.95; STCA del 17 giugno 2002 nella causa F. SA, 38.2001.231; STCA del 27 settembre 2001 nella causa C.C.L. SA, 38.2001.125; STCA del 31 luglio 2001 nella causa F.SA, 38.2000.310; STCA del 24 luglio 2000 nella causa R.G. SA, 38.2000.22; STCA del 4 gennaio 2000 nella causa I. P. Sagl, 38.1999.178; STCA 17 marzo 1999 nella causa T.N. SA, 38.1998.319; STCA del 23 novembre 1998 nella causa A. C. SA, 38.1998.134; STCA del 10 novembre 1998 nella causa M., 38.1998.172; STCA del 17 agosto 1998 nella causa M. SA, 38.1997.327; STCA 9 marzo 1998 nella causa T. SA, 38.1997.139; STCA 2 settembre 1997 nella causa S., 38.1997.48; STCA 11 agosto 1997 nella causa R., 38.1997.24; STCA 4 giugno 1997 nella causa P., 38.1996.282; STCA 10 settembre 1996 nella causa M.F. SA, 38.1996.53).

2.7. Come si é visto ai sensi della legge la perdita di lavoro deve essere "probabilmente temporanea". Il TFA, in una sentenza 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, 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 pubblicata in DTF 121 V 371 (cfr. DTF 121 V 371, consid. 2a, pag. 373-374). In una precedente sentenza, 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 assieme 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). Ancora, nella già citata decisione del 2 dicembre 2004 nella causa L.C. SA (C 264/03), l'Alta Corte ha, tra l'altro, ribadito che: "(...) Per

quanto riguarda il concetto di temporaneità, va precisato che in assenza di indizi concreti contrari si deve partire dal presupposto che una perdita di lavoro è transitoria (DTF 121 V 373 consid. 2a). Il fatto che in passato sia stato introdotto lavoro ridotto ripetutamente non significa inoltre che la nuova perdita non debba essere considerata passeggera e che con la diminuzione del lavoro non potranno essere conservati i posti di lavoro (DTF 111 V 384 consid. 2b). (...)." (cfr. STFA del 2 dicembre 2004 nella causa L.C. SA, C 264/03) 2.8. 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 Arbeitslosenversicherungsgesetz, 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 attecchimento 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.). Per un caso in cui questo Tribunale ha negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto nel caso di una

cava, tra l'altro, perché i dipendenti erano presenti in ditta e hanno contribuito ai lavori di sgombero, vedi la STCA pubblicata in RDAT II-2000 N. 92, pag. 348. 2.9. Nell'evenienza concreta, quali motivi che l'hanno indotta ad introdurre il lavoro ridotto, la ditta ha indicato: "- flessione della cifra d'affari rispetto all'anno precedente. - prospettive 2004 negative, vedi congiuntura bassa. - lavori pubblici in netto calo." (cfr. doc. 8 punto 11/a) La ditta ha espressamente dichiarato che la motivazione principale dell'introduzione del lavoro ridotto è la diminuzione delle ordinazioni e la fine di importanti cantieri (cfr. doc. 8/A riprodotto in esteso al consid. 1.1). Con ulteriore scritto del 10 febbraio 2004 (dall'amministrazione rettammente trattato alla stregua di una opposizione, cfr. consid. 1.2) la ditta ha precisato che, a causa di procedure giudiziarie pendenti, le è stata sospesa l'autorizzazione concernente il prelievo di inerti alla _____ e ha sostenuto che, considerato che per decenni mai vi è stata una sospensione, una tale evenienza sarebbe eccezionale e non rientrerebbe nel suo normale rischio aziendale (cfr. doc. 5). Invitata dal TCA a comunicare la propria cifra d'affari per l'anno 2004 la ditta ha dichiarato di non essere in grado di farlo (cfr. doc. VII e X punti 1 e consid. 1.7). Invece, nel formulario "Preannuncio di lavoro ridotto", alla domanda circa il probabile sviluppo del volume d'affari nei prossimi 6 mesi, la ditta ha così risposto: "Flessione del 10-15% rispetto all'anno 2003. Cifra d'affari primo semestre Fr. 850'000.- (Fr. 927'300.-- nel 2003). Materiale primo semestre mc. 24'000.- (mc. 27'100.- nel 2003)." (cfr. doc. 8 punto 10d). Commentando i dati statistici da lei forniti (cfr. doc. 8/B) la ditta ha affermato che "(...) la cifra d'affari del 2003, ha subito una flessione del 1% malgrado un aumento della produzione (mc) pari al 7.2%. (...)." (cfr. doc. 8/A). Sempre su questi dati, rispondendo ad una domanda postale dal TCA (cfr. doc. VII punto 2), la ditta ha, tra l'altro, dichiarato che "La flessione della cifra d'affari da un biennio all'altro è da ricondurre a fattori congiunturali e di mercato. (...)." (cfr. doc. X punto 2). Chiamato ora a pronunciarsi, questo Tribunale ritiene che, a ragione, l'amministrazione si è opposta al pagamento delle indennità per lavoro ridotto in quanto la perdita di lavoro della ditta rientra nel normale rischio aziendale. Infatti, visto anche il settore in cui opera (edilizia), la diminuzione e/o perdita di commesse accusata dalla ditta rientra nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. consid. 2.4 e 2.5). Inoltre, dalle indicazioni da lei stessa fornite, la flessione delle cifre d'affari (quella accusata e quella prospettata) è lieve (cfr. consid. 2.6). Infine, anche una perdita di lavoro riconducibile a una decisione amministrativa può rientrare nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. la decisione del TCA pubblicata in RDAT I-2003, N. 84, pag. 333 citata al consid. 2.5 in fine). In particolare non è possibile concludere diversamente solo per il fatto che in passato la ditta non sembrerebbe avere mai avuto problemi con l'autorizzazione concernente il prelievo di inerti alla _____. Infatti, la necessità di un'autorizzazione implica necessariamente la possibilità che la stessa, possa non essere rinnovata e/o revocata. Va qui poi ricordato che, nel caso di un istituto che si dedicava essenzialmente ai test sistematici di prevenzione della tubercolosi presso tutti i bambini in età scolastica e che ha chiesto le indennità per lavoro ridotto a seguito di una decisione dell'autorità cantonale competente in materia di sanità pubblica che ordinava l'abbandono di questi test sistematici, il TFA ha stabilito che la perdita di lavoro dovuta ai progressi conseguiti nella lotta contro la tubercolosi costituisce un rischio aziendale normale per un istituto che si dedica principalmente all'organizzazione e alla centralizzazione della lotta contro la tubercolosi (cfr. DLA 1996/1997 N. 11, pag. 54). Inoltre, dagli accertamenti effettuati dal TCA è emerso che i dipendenti per i quali ha fatto valere l'indennità per lavoro ridotto durante questo periodo erano sempre presenti in ditta. La ditta ricorrente ha infatti dichiarato che:

“Durante il periodo 1. febbraio-30. aprile 2004, come pure fino ad oggi, i 4 dipendenti del settore bloccato, hanno svolto delle attività secondarie, effettuando dei lavori saltuari di manovalanza-manutenzione. Questi ultimi sono pertanto sempre stati presenti in ditta, percependo lo stipendio integrale ma con una resa di molto inferiore, considerando che non possono svolgere il proprio lavoro.” (cfr. doc. X punto 4). Considerato che, secondo la giurisprudenza citata (cfr. consid. 2.8), il tempo di presenza in ditta deve essere considerato come tempo di lavoro, i quattro dipendenti per i quali è chiesta l’indennità per lavoro ridotto non hanno diritto alla stessa anche per questa ragione. Può invece restare aperta la questione a sapere se, conformemente alla giurisprudenza citata (cfr. consid. 2.7), il diritto alle indennità per lavoro ridotto andava respinto anche perché la perdita di lavoro non sarebbe temporanea viste le decisioni giudiziarie che concernono la ditta. Al riguardo va qui rilevato che dalla stampa risulta che il gruppo RI 1, da gennaio, ha costituito una nuova società: la _____ che si occupa di gestione aziendale e immobiliare e che al proposito il direttore operativo della nuova SA si è così espresso: “L’operazione rientra in una riorganizzazione interna. E’ evidente che noi lavoriamo con l’obiettivo di continuare con il Silos. Altrimenti non avremmo nemmeno costituito la compagnia di gestione” (cfr. l’articolo intitolato: “_____”). In simili circostanze, visto tutto quanto precede, il TCA deve dunque confermare la decisione su opposizione impugnata.

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