

TI_GERICHTE 38.2009.29 vom 28. Januar 2009

TI Tribunale d'appello, 2009-01-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2009.29_d20090128

FR: TI_GERICHTE 38.2009.29 du 28 janvier 2009

IT: TI_GERICHTE 38.2009.29 del 28 gennaio 2009

Regeste

Preannuncio tardivo di lavoro ridotto per errore del personale amministrativo che ha dovuto essere ridotto. Il termine di preannuncio di 10 giorni è perentorio. Non sono dati i presupposti per la restituzione dei termini

Erwägungen

E. 1

Il termine di annuncio per lavoro ridotto è eccezionalmente di tre giorni se il datore di lavoro prova che il lavoro ridotto ha dovuto essere introdotto per circostanze improvvise e imprevedibili.

E. 2

Il lavoro ridotto può essere annunciato immediatamente prima del suo inizio, se necessario per telefono, qualora in un'azienda le possibilità del lavoro dipendano dall'entrata giornaliera delle ordinazioni e non si possa lavorare per la costituzione di riserve. Il datore di lavoro deve confermare l'annuncio telefonico senza indugio e per iscritto.

E. 2.7

La restituzione di un termine inosservato per motivi indipendenti dalla propria volontà, costituisce un principio generale del diritto e deve quindi trovare sempre applicazione, sia in sede ricorsuale sia nella procedura non contenziosa (cfr. STFA del 18 gennaio 2000 nella causa L., C 366/99; DLA 1996/1997 N. 13, consid. 2b, pag. 71; DTF 123 V 106 consid. 2a; DLA 1988 N. 17, consid. 3b, pag. 128 e DTF 114 V 123, consid. 3b, pag. 125). Questo principio è stato codificato nella legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA). Ai sensi dell'art. 41 LPGA se il richiedente o il suo rappresentante è stato impedito, senza sua colpa, di agire entro il termine stabilito, lo stesso è restituito, sempre che l'interessato lo domandi adducendone i motivi entro trenta giorni dalla cessazione dell'impedimento e compia l'atto omesso. Il tenore appena menzionato dell'art. 41 LPGA è entrato in vigore il 1° gennaio 2007 contemporaneamente alla legge sul Tribunale amministrativo che ne ha implicato la modifica. Prima dell'entrata in vigore della LPGA, l'Alta Corte aveva stabilito che la restituzione di un termine inosservato per motivi indipendenti dalla propria volontà, costituisce un principio generale del diritto e deve dunque trovare sempre applicazione, sia in sede ricorsuale sia nella procedura non contenziosa (cfr. STFA del 18 gennaio 2000 nella causa L., C 366/99; DLA 1996/1997 N. 13, consid. 2b, pag. 71; DTF 123 V 106 consid. 2a; DLA 1988 N. 17, consid. 3b, pag. 128 e DTF 114 V 123, consid. 3b, pag. 125). Per "impedimento non colpevole" si intende, non soltanto l'impossibilità oggettiva o la forza maggiore, ma anche l'impossibilità che risulta da circostanze personali o da un errore scusabile. Queste circostanze devono comunque essere valutate oggettivamente. In definitiva, al richiedente non deve potere essere rimproverata

una negligenza (cfr. DTF 96 II 265 consid. 1a; STFA del 21 novembre 2001 nella causa Fondazione X., I 393/01; U. Kieser, ATSG-Kommentar, Schultess 2003, N. 4 ad art. 41, p. 417; U. Kieser, Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung, Zurigo 1999, p. 170s.; Kölz/Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, Zurigo 1998, n. 151). La giurisprudenza federale ammette che il decesso, una grave malattia contratta improvvisamente, in particolare una patologia seria insorta quando il termine sta per scadere, la degenza in ospedale possano costituire un impedimento non colposo. Non basta però che l'interessato medesimo sia stato impedito di agire entro il termine stabilito, lo stesso dovendo oltre a ciò essere pure stato impossibilitato ad incaricare un terzo di compiere gli atti di procedura necessari (RDAT II-1999 n. 8, p. 32; DTF 119 II 86, consid. 2a, DTF 112 V 255, consid. 2a; cfr., pure, STFA del 2 luglio 2003 nella causa D., K 34/03). Non costituiscono, per contro, motivi scusabili il sovraccarico di lavoro, l'ignoranza del diritto, rispettivamente l'insicurezza dovuta all'introduzione di una nuova norma legale (cfr. STFA del 18 gennaio 2000 nella causa L., C 366/99; DLA 2002 N. 15 pag. 113; DLA 2000 N. 6, consid. 2, pag. 31; DLA 1988 N. 17, consid. 4a, pag. 128; DTF 110 V 339, consid. 3, pag. 343 e DTF 110 V 210, consid. 4, pag. 216). Con sentenza 8C_910/2008 del 30 gennaio 2009, pubblicata in SVR 2009 UV Nr, 26 pag. 95, il TF ha stabilito che errori nell'elenco elettronico dei termini di un avvocato insorti dopo una panne informatica non costituiscono un impedimento non colpevole giustificante la restituzione del termine ex art. 41 LPGA. Dopo una panne informatica deve essere verificata la completezza dell'elenco e ciò anche quando il PC-Supporter non fornisce alcun indizio a favore di una possibile perdita di dati. Qualora, inoltre, debba essere stabilito se accordare o meno la restituzione di un termine a una persona giuridica, va tenuto presente quanto segue: " (...) Bei einem als juristischer Person konstituierten Arbeitgeber darf - anders als bei einem Einzelunternehmer - grundsätzlich verlangt werden, dass bei (krankheitsbedingtem) Ausfall eines Angestellten entsprechende organisatorische Vorkehrungen getroffen werden. Die Pflicht zur Ergreifung geeigneter Massnahmen kann jedoch nicht bedeuten, dass im konkreten Einzelfall, wo solche Massnahmen unterlassen wurden, ein entschuldbarer Grund von vornherein wegfällt; denn die Rechtsnatur des Betriebes ist nicht allein ausschlaggebend, sondern es kommt vielmehr auf die Grösse und Organisation des Betriebes an, weshalb für die Frage der Entschuldbarkeit einer verspäteten Anmeldung stets im Einzelfall auf Grund der konkreten Gegebenheiten zu entscheiden ist (nicht veröffentlichtes Urteil A. AG vom 26. November 1993, C 8/93)." (STFA C 272/03 del 9 luglio 2004 consid. 2.2.) A mente del TCA tale giurisprudenza mantiene la sua validità anche nel contesto dell'art. 41 LPGA (cfr. anche Kieser, ATSG-Kommentar, pag. 417, in cui viene citata la giurisprudenza del TFA precedente l'entrata in vigore della LPGA). 2.8. Nel caso in esame la RI 1 ha asserito che il ritardo con il quale ha inoltrato il nuovo preannuncio di lavoro ridotto sia da imputare a evidente errore umano del personale amministrativo che ha dovuto essere ridotto (cfr. doc. Ibis; V). Al riguardo è utile osservare che dall'estratto del RC relativo alla ditta (cfr. www.zefix.ch) si evince che in seno al CdA della SA vi sono un presidente con diritto di firma individuale, _____ - _____ - _____, un amministratore con diritto di firma individuale, _____ - _____ - e due membri con diritto di firma collettiva a due, _____ - _____ - e _____ - _____. Essi sono organi dirigenziali e pertanto avrebbero dovuto occuparsi della gestione della società, nonché prendere le misure necessarie all'inoltro tempestivo del nuovo preannuncio di lavoro ridotto. Infatti, a prescindere da eventuali questioni di responsabilità del personale amministrativo nei confronti della società attinenti ai rapporti interni della società, qualsiasi

siano l'estensione dell'eventuale delega dei compiti e le modalità di organizzazione interna alla società, esse non riducono le prerogative di cui beneficia un amministratore né le attribuzioni che la legge gli affida e la responsabilità in cui incorre (cfr. art. 715a, 716 segg. e 754 CO; DLA 1996 no 10 pag. 52 consid. 3b; STF 8C_838/2008 del 3 febbraio 2009). In concreto, quindi, il motivo addotto dalla ditta ricorrente non è tale da scusare la domanda tardiva di rinnovo del lavoro ridotto ai sensi dell'art. 58 cpv. 4 OADI. 2.9. Alla luce di tutto quanto esposto e tutto ben considerato, a ragione la Sezione del lavoro si è opposta al pagamento delle indennità per lavoro ridotto per il periodo precedente al 16 maggio 2009. Questa soluzione si giustifica tanto più, se si considera che nella decisione del 28 gennaio 2009 la ditta ricorrente è stata espressamente resa attenta che un eventuale prolungamento del lavoro ridotto dopo il 20 aprile 2009 doveva essere presentato almeno 10 giorni prima della scadenza di questo termine (cfr. consid. 1.1; doc. 6). La decisione su opposizione del 15 maggio 2009 deve, pertanto, essere confermata.

E. 3

Lo stesso vale se il datore di lavoro non ha potuto dare l'annuncio nel termine prescritto.

E. 3.1

La legge è da interpretare in primo luogo procedendo dalla sua lettera. Se il testo di un disposto legale è chiaro e non sia pertanto necessario far capo ad altri metodi d'interpretazione ai fini di appurarne la portata, è lecito scostarsi dal senso letterale soltanto qualora conduca a soluzioni manifestamente insostenibili, contrarie alla volontà del legislatore. Tuttavia, se il testo non è perfettamente chiaro, se più interpretazioni del medesimo sono possibili, dev'essere ricercato quale sia la vera portata della norma, prendendo in considerazione tutti gli elementi d'interpretazione, in particolare lo scopo della disposizione, il suo spirito, nonché i valori su cui essa prende fondamento. Pure di rilievo è il senso che essa assume nel suo contesto (DTF 130 II 71 consid. 4.2, 130 V 232 consid. 2.2, 295 consid. 5.3.1, 428 consid. 3.2, 475 consid. 6.5.1, 484 consid. 5.2, 129 V 284 consid. 4.2 e riferimenti).

E. 3.2

Orbene, nella fattispecie, il testo dell'art. 36 cpv. 1 terza frase LADI è chiaro e univoco: esso prevede che, qualora, come in concreto, il datore di lavoro abbia preannunciato un periodo di lavoro ridotto superiore ai sei mesi, l'annuncio deve essere rinnovato almeno 10 giorni prima della scadenza dei sei mesi. Nel caso, invece, di preannuncio di lavoro ridotto per un periodo inferiore ai sei mesi, l'eventuale rinnovo deve essere effettuato almeno 10 giorni prima della scadenza del periodo inizialmente indicato (sentenza inedita del 19 marzo 1986 in re D., C 158/85). In una precedente sentenza del 20 marzo 1985 in re W. AG (C 143/84), pure inedita, il Tribunale federale delle assicurazioni già ha avuto modo di negare la necessità di rinnovare l'annuncio di lavoro ridotto prima della scadenza del termine di sei mesi.

E. 3.3

Dal messaggio del Consiglio federale 2 luglio 1980 concernente una nuova legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (FF 1980 III 532 seg.) non si evince nulla a sostegno della tesi opposta, qui sostenuta dall'amministrazione opponente. Senso e scopo del rinnovo dell'annuncio è di consentire agli organi dell'assicurazione contro la disoccupazione un esame tempestivo della necessità e dei presupposti del lavoro ridotto, nonché di impedire abusi. Un simile nuovo annuncio si

impone in particolare in caso di modifica delle dimensioni del lavoro ridotto, alla scadenza del periodo di lavoro ridotto inizialmente preannunciato per un periodo inferiore a sei mesi, nonché, appunto, dopo questi primi sei mesi. Nell'ambito della revisione dell'art. 35 cpv. 1 e cpv. 1bis LADI, revisione adottata allo scopo di combattere eventuali abusi, il legislatore ha ommesso di modificare l'art. 36 cpv. 1 terza frase. Emanando le direttive pubblicate in Prassi AD 98/1 foglio 23/2, l'amministrazione ha ovviato a questa mancanza del legislatore. Dal momento, ora, che nemmeno dalla dottrina (Beatrice Brügger, Die Kurzarbeitsentschädigung als arbeitsversicherungsrechtliche Präventivmassnahme, tesi Berna 1991, pag. 39; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, vol. I, no. 42-45 all'art. 36; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], cifra marg. 425) si deducono elementi a favore della tesi che consentirebbe all'amministrazione di far dipendere il riconoscimento di indennità per lavoro ridotto per un periodo superiore a tre mesi da un rinnovo dell'annuncio da presentare almeno 10 giorni prima della scadenza dei tre mesi, deve essere concluso che le direttive in oggetto, che contemplano simile soluzione, sono in contrasto con la legge, e più precisamente con l'art. 36 cpv. 1 terza frase LADI. (STFA C 130/04 del 9 novembre 2005 consid. 3) Il TFA, con sentenza C 83/05 del 29 giugno 2006, ha per contro deciso che nel caso di un viticoltore, al quale erano state riconosciute le indennità per lavoro ridotto per il periodo 12 dicembre 2003-29 febbraio 2004 – la richiesta concerneva il lasso di tempo dal 1° dicembre 2003 al 29 febbraio 2004 –, il relativo prolungamento a decorrere dal 1° marzo 2004 esigeva il rinnovo della domanda almeno dieci giorni prima del 29 febbraio 2004, visto che il preannuncio di lavoro ridotto iniziale si riferiva a un periodo inferiore a sei mesi. Avendo il viticoltore inoltrato la richiesta di prolungare il lavoro ridotto soltanto il 2 aprile 2004, l'Alta Corte ha ritenuto corretto il diniego delle indennità per il mese di marzo 2004. 2.6. Nella presente evenienza risulta incontestata la circostanza che la RI 1 abbia inoltrato la richiesta di prolungare il lavoro ridotto per il lasso di tempo a partire dal 21 aprile 2009 solamente il 6 maggio 2009. La ditta ricorrente, come indicato nei fatti, nel gennaio 2009 aveva preannunciato lavoro ridotto per il periodo dal 2 febbraio al 20 aprile 2009 (cfr. consid. 1.1.), ossia per un arco di tempo inferiore ai sei mesi. In simili condizioni, alla luce della giurisprudenza federale ampiamente esposta al considerando precedente, occorre concludere che in concreto la RI 1 era tenuta a inoltrare la nuova domanda di indennità per lavoro ridotto almeno dieci giorni prima della scadenza del termine inizialmente indicato, e meglio del 20 aprile 2008. Avendo richiesto il rinnovo del lavoro ridotto il 6 maggio 2009 (cfr. doc. 5), la società insorgente non ha proceduto tempestivamente. Questa Corte deve, conseguentemente, verificare se nel caso in esame esistono validi motivi che possano giustificare il ritardo (cfr. art. 58 cpv. 4 OADI: "motivo scusabile").

E. 4

Se il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto tardivamente senza motivo scusabile, la perdita di lavoro è computabile soltanto dal momento in cui scade il termine impartito per l'annuncio." Giusta l'art. 59 OADI: " 1 Con il preannuncio di lavoro ridotto, il datore di lavoro deve, in più delle indicazioni prescritte nell'art. 36 capoverso 2 LADI, presentare: a. una descrizione delle circostanze che hanno reso necessaria l'introduzione del lavoro ridotto e una valutazione delle prospettive economiche dell'azienda a breve termine; b. un documento indicante il numero dei lavoratori per i quali il rapporto di lavoro è stato disdetto o verrà disdetto prossimamente; c. tutti gli altri documenti chiesti dal servizio cantonale. 2 Il datore di lavoro deve annunciare il lavoro ridotto sul modulo del Seco. 3 Il Seco può

prevedere una procedura semplificata nel caso in cui, in circostanze immutate, un'azienda annuncia reiteratamente lavoro ridotto in un periodo di due anni (art. 35 cpv. 1 LADI)."

2.4. In una decisione pubblicata in DTF 110 V 334 il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007 Tribunale federale) ha, tra l'altro, stabilito che il termine di dieci giorni per preannunciare la riduzione dell'orario di lavoro (art. 36 cpv. 1 LADI) è perentorio, di modo che nel caso di annuncio tardivo - nella misura in cui non esista motivo scusabile - la perdita di lavoro è computabile soltanto a contare dal momento in cui scade il termine impartito per l'annuncio. L'art. 58 cpv. 4 OADI è conforme alla legge. In quel caso l'Alta Corte ha osservato che: " (...) 3.- Dieser Auffassung (nдр.: si riferisce alla conclusione stante la quale il termine di preannuncio di cui all'art. 36 cpv. 1 LADI costituirebbe una disposizione d'ordine) kann nicht beigepflichtet werden. a) Zunächst ist - entgegen der Auffassung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) - indessen festzuhalten, dass sich der zwingende Charakter des Meldeverfahrens und die dabei zu beachtende Meldefrist im Sinne einer Verwirkungsfrist nicht schon daraus ergibt, dass die Voranmeldung in einem Rechtssatz auf Gesetzesstufe geregelt ist (vgl. EVGE 1968 S. 52 Erw. 1 zu Art. 85 Abs. 2 lit. g AHVG). Ebenso wenig lässt sich aus Wortlaut und Systematik des Gesetzes ableiten, dass Art. 36 Abs. 1 AVIG keine Ordnungsvorschrift darstelle. b) Entgegen der Meinung der Vorinstanz kann sodann aus der in Art. 31 Abs. 1 AVIG enthaltenen Aufzählung der Anspruchsvoraussetzungen nicht geschlossen werden, dass die Anspruchsberechtigung nicht wegen verspäteter Meldung verneint werden dürfe, weil "auf diese Weise eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung eingeführt" würde. Denn mit dieser Auffassung würden Fristenordnungen generell unterlaufen. Die Vorinstanz übersieht den Unterschied zwischen materiellen Anspruchsvoraussetzungen und formellen Erfordernissen, wozu auch die Fristen gehören. Insoweit die Rekurskommission mit jener Begründung Art. 58 Abs. 4 AVIV als gesetzwidrig qualifiziert, kann ihr nicht gefolgt werden. c) Mit der Ordnung von Art. 36 AVIG wollte der Gesetzgeber nicht ein Bewilligungsverfahren für jeden Einzelfall einführen (vgl. Botschaft des Bundesrates zu einem neuen Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 2. Juli 1980, BBl 1980 III 595). Es genügt denn auch, dass der Arbeitgeber in der Voranmeldung die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet und glaubhaft macht, dass die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Damit ist jedoch die Pflicht des Arbeitgebers verbunden, die Kurzarbeit anzumelden. Der Zweck der Voranmeldung besteht mithin darin, dass die kantonale Amtsstelle prüfen kann, ob die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet ist und ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht sind. Den kantonalen Amtsstellen ist dabei genügend Zeit einzuräumen (Amtl. Bull. 1981 N 835 f.; ein Antrag auf Verlängerung der Anmeldefrist von 10 auf 30 Tage wurde zwar als wünschenswert bezeichnet, indessen vom Nationalrat abgelehnt). Nachträgliche Meldungen sollen ausgeschlossen werden (Protokoll 12 der Expertenkommission, S. 37). Wenn der Bundesrat daher in Art. 58 Abs. 4 AVIV bestimmte, dass bei unentschuldigter verspäteter Anmeldung der Arbeitsausfall erst dann angerechnet wird, wenn die für die Meldung vorgeschriebene Frist abgelaufen ist, so erweist sich diese Ordnung nach Sinn und Zweck der Voranmeldung als notwendig, sachlich gerechtfertigt und mithin gesetzmässig (vgl. in diesem Zusammenhang BGE 109 V 141 Erw. 2b, 218 Erw. 5a, 108 V 116 Erw. 3a). (...)" (cfr. DTF 110 V 334, consid. 3a, 3b e 3c, pag. 336-337) Chiamata a pronunciarsi circa l'applicazione dei termini più brevi d'annuncio del lavoro ridotto prevista per certi casi eccezionali all'art. 58 cpv. 1 e 2 OADI, in una sentenza C 24/85 del 17 ottobre 1985, pubblicata in DTF 111 V 261, relativa a un

titolare di una segheria che aveva chiesto di potersi avvalere dei termini più brevi, la nostra Massima Istanza si è confermata nella giurisprudenza sopra enunciata e al considerando 2 (non riprodotto in DTF 111 V 261) ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 2.- Streitig ist, ob der Beschwerdeführer die verkürzten Fristen für die Anmeldung von Kurzarbeit im Sinne von Art. 58 Abs. 1 und 2 AVIV für sich in Anspruch nehmen kann. a) Mit Recht hat die Vorinstanz erkannt, dass eine Sägerei nicht unter die Kategorie von Betrieben fällt, deren Arbeitsmöglichkeit vom täglichen Auftragseingang abhängt. Zudem konnte der Beschwerdeführer unbestrittenermassen auf Lager arbeiten, weshalb die von ihm erhobenen Einwände hinsichtlich kurzfristiger Aufträge unbehelflich sind. Für eine Anmeldung der Kurzarbeit bis vor deren Beginn, allenfalls auch telefonisch, im Sinne von Art. 58 Abs. 2 AVIV besteht demnach kein Raum. b) Es fragt sich, ob der Beschwerdeführer plötzlich eingetretene, nicht voraussehbare Umstände nachweisen kann. Die Vorinstanz führte zutreffend aus, dass der geltend gemachte rückläufige Holzabsatz anfangs 1984 aufgrund des Preisgefüges auf dem Holzmarkt keinen plötzlich aufgetretenen, nicht vorhersehbaren Umstand im Sinne von Art. 58 Abs. 1 AVIV darstellt. Auch die Tatsache, dass es im Winter infolge Platzmangels für das Deponieren von Holz schwierig ist, auf Lager zu arbeiten, war im voraus bekannt. Konnte somit der Beschwerdeführer erkennen, dass seine Arbeitnehmer nicht mehr auf unbeschränkte Zeit voll beschäftigt sein werden, solange die Absatzprobleme anhielten, kann er auch die verkürzte Anmeldefrist von 3 Tagen im Sinne der erwähnten Verordnungsbestimmung nicht in Anspruch nehmen. Vielmehr hätte er die Anordnung von Kurzarbeit rechtzeitig, d.h. Mindestens 10 Tage vor deren Beginn anmelden müssen (Art. 36 Abs. 1 AVIG), allenfalls auch vorsorglich, falls der genaue Beginn der Kurzarbeit noch nicht feststand. Der in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhobene Einwand, dass jeder Gewerbetreibende mit einem Arbeitsvorrat von weniger als 14 Tagen die Einführung von Kurzarbeit voranmelden müsste, selbst wenn er mit dem Eingang weiterer Aufträge rechnen dürfe, ändert nichts. Mit der Ordnung von Art. 36 AVIG wollte der Gesetzgeber nicht ein Bewilligungsverfahren für jeden Einzelfall einführen. Es genügt denn auch, dass der Arbeitgeber in der Voranmeldung die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet und glaubhaft macht, dass die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Damit ist jedoch die Pflicht des Arbeitgebers verbunden, die Kurzarbeit anzumelden. Der Zweck der Voranmeldung besteht mithin darin, dass die kantonale Amtsstelle prüfen kann, ob die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet ist und ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht sind. Den kantonalen Amtsstellen ist dabei genügend Zeit einzuräumen. Nachträgliche Meldungen sollen ausgeschlossen werden. Wenn der Bundesrat daher in Art. 58 Abs. 4 AVIV bestimmte, dass bei unentschuldigt verspäteter Anmeldung der Arbeitsausfall erst dann angerechnet wird, wenn die für die Meldung vorgeschriebene Frist abgelaufen ist, so erweist sich diese Ordnung nach Sinn und Zweck der Voranmeldung als notwendig, sachlich gerechtfertigt und mithin gesetzmässig (BGE 110 V 336 Erw. 3c). Ausserdem hat der Arbeitgeber ein Interesse an der Voranmeldung von Kurzarbeit und der Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen vor deren Beginn, weil er im Falle eines negativen Entscheides noch rechtzeitig entsprechende Dispositionen und Umstellungen im Betrieb treffen kann (BGE 110 V 337 Erw. 3d). (...)." (cfr. STFA C 24/85 del 17 ottobre 1985) 2.5. Con sentenza C 130/04 del 9 novembre 2005, pubblicata in SVR 2006 ALV Nr. 11 pag. 39 e RtiD I-2006 N. 72 pag. 311 segg., il TFA ha accolto il ricorso interposto da una ditta contro un giudizio del TCA che aveva tutelato l'operato della Sezione del lavoro, e meglio l'opposizione parziale al pagamento delle indennità per lavoro ridotto dal 1° ottobre al 14

dicembre 2003, siccome la richiesta di prolungare il lavoro ridotto, concesso dal 1° luglio al 30 settembre 2003, era stata presentata soltanto il 5 dicembre 2003. L'Alta Corte, al riguardo, ha stabilito che qualora il datore di lavoro abbia preannunciato un periodo di lavoro ridotto superiore a sei mesi, l'annuncio deve essere rinnovato almeno dieci giorni prima della scadenza di sei mesi. Non è, infatti, necessario rinnovare l'annuncio di lavoro ridotto prima della scadenza di un termine più breve di sei mesi, allorché il preannuncio era afferente a un periodo superiore ai sei mesi. Nel caso, invece, di preannuncio di lavoro ridotto per un periodo inferiore a sei mesi, l'eventuale rinnovo deve essere effettuato almeno dieci giorni prima della scadenza del termine inizialmente indicato. Pertanto le direttive della SECO (cfr. Prassi AD 98/1 foglio 23/2), da cui va desunto che il riconoscimento di indennità per lavoro ridotto per un periodo superiore a tre mesi dipende da un rinnovo dell'annuncio da presentare almeno dieci giorni prima della scadenza di tre mesi sono contrarie all'art. 36 cpv. 1 terza frase LADI. Nel caso giudicato dal TFA, quindi, la ditta, benché avesse inoltrato solamente il 5 dicembre 2003 un nuovo preannuncio (il primo preannuncio riguardava il periodo 1° luglio 2003 – 30 giugno 2004), chiedendo di poter prolungare il lavoro ridotto concesso dal 1° luglio 2003 al 30 settembre 2003 (3 mesi) oltre questa data, aveva diritto alle indennità per lavoro ridotto anche precedentemente al 15 dicembre 2003, e meglio dal 1° ottobre al 14 dicembre 2003. Contestualmente la nostra Massima Istanza ha rilevato che: " (...) 3.

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