

TI_GERICHTE 38.2009.6 vom 6. August 2009

TI Tribunale d'appello, 2009-08-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2009.6

FR: TI_GERICHTE 38.2009.6 du 6 août 2009

IT: TI_GERICHTE 38.2009.6 del 6 agosto 2009

Regeste

Negato ILR.TCA ritiene che il carattere duraturo della perd.di lavoro necessiti di ult.approf.Dal06 al 08 beneficiato di ILR solo per alcuni mesi; da agosto a novem.08 non domandato ILR;nel centro commerc.dove si trova attiv.insediatosi grande magazzino che potrebbe far acquisire clienti.RInvio atti

Erwägungen

E. 31

LADI. Questa disposizione prevede esaustivamente (cfr. DTF 119 V 36) quattro condizioni materiali, espresse positivamente, e tre condizioni personali, espresse negativamente, per potere beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto. Le condizioni positive sono enumerate al cpv. 1 dell'art. 31 LADI secondo cui i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a una indennità per lavoro ridotto se: " a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS; b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32); c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto; d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro." 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. Come si é visto ai sensi della legge la perdita di lavoro deve essere "probabilmente temporanea". Il TFA (dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale), 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). In una sentenza C 264/03 del 2 dicembre 2004, 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). (...)." In una sentenza pubblicata in DLA 1999 Nr. 10, consid. 4b, pag. 52, il TFA aveva invece sottolineato che: "(...) b) Wohl darf die Anrechenbarkeit oder vorübergehende Natur eines Arbeitsausfalls nicht mit einem pauschalen Hinweis auf die Marktsituation verneint werden, doch ist es zulässig und notwendig, die Marktsituation für das in Frage stehende Gewerbe, namentlich die Konkurrenzsituation, einen eingetretenen Absatzrückgang, einen allfälligen Strukturwandel usw. in die Beurteilung miteinzubeziehen. Soweit die Rekurskommission dem erneuten Beschäftigungseinbruch der Beschwerdeführerin gestützt auf die konkreten Verhältnisse im Zeitpunkt der Verfügung vom 9. Dezember 1996, auf die wiederholten Arbeitsausfälle und auf die nach wie vor angespannte, rezessive Wirtschaftslage die voraussichtlich vorübergehende Natur absprach, ist dieser Beurteilung beizupflichten. (...)" In un'altra sentenza C 248/03 del 19 dicembre 2003, l'Alta Corte ha negato il carattere temporaneo della perdita di lavoro subita da una ditta, rilevando: "(...) Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Firma habe innert nützlicher Frist die volle Tätigkeit wieder aufnehmen können, weshalb die Verneinung der vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls unzutreffend sei. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Verhältnisse im Zeitpunkt der Einspracheentscheide (hier: 23. April und 1. Mai 2003) prospektiv zu beurteilen sind (BGE 121 V 373 f. Erw. 2a mit Hinweis). In der Voranmeldung vom 11. März 2002 legte F._____ dar, es gebe ernsthafte Kontakte zu sanierungswilligen Bauherren. Er stehe seit einiger Zeit in Verhandlung mit verschiedenen Zulieferfirmen und Temporärbüros. Es stünden verschiedene Aufträge an, bei denen es möglicherweise Vertragsabschlüsse geben könnte. Ende April 2003 werde er seine Produkte an der Y._____ ausstellen, woraus erfahrungsgemäss Aufträge eingingen. Weiter werde er an der Z._____ ausstellen. Die Zeit bis dahin hoffe er mit älteren, im Gespräch stehenden Aufträgen ausfüllen zu können. Kleine Aufträge könnten jederzeit eintreffen und je nach zu verwendendem Material kurzfristig ausgeführt werden. Angesichts der Verhandlungen mit Bauherren dürfe eine positive Entwicklung durchaus angenommen werden, obwohl die Prognose sehr kritisch sei. Aus diesen Angaben des Beschwerdeführers und auf Grund des in den Voranmeldungen vom 4. Februar und 11. März 2003 nach wie vor geltend gemachten Arbeitsausfalls von 100 % ergibt sich, dass er damals keine verbindlichen Aufträge hatte

und über keinen genügenden Arbeitsvorrat verfügte, sondern einzig die Hoffnung hegte, es würden wieder Aufträge eingehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass er trotz der vom 20. November 2002 bis 28. Februar 2003 gewährten Kurzarbeitsentschädigung wegen der schlechten Auftragslage am 30. Januar 2003 einem seiner drei Mitarbeiter kündigen musste. Unter diesen Umständen konnte von einem bloss vorübergehenden Arbeitsausfall nicht mehr die Rede sein, wie Verwaltung und Vorinstanz richtig erkannt haben. (...)" In una sentenza C 279/05 del 2 novembre 2006, l'Alta Corte, pronunciandosi sul caso di una ditta nel settore della metallurgia, che fornisce soprattutto due grandi aziende, ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) Es ist dem Beschwerdeführer zwar beizustimmen, dass allein die Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung - Anspruch besteht höchstens für zwölf Abrechnungsperioden innerhalb von zwei Jahren gemäss Art. 35 Abs. 1 AVIG - noch nicht gegen den vorübergehenden Charakter des Arbeitsausfalls spricht. Allerdings ist vorliegend zu berücksichtigen, dass der Betrieb von Dezember 2003 bis Februar 2005 - ausgenommen Oktober 2004 - für jede Abrechnungsperiode Kurzarbeit angemeldet hat. Während der laufenden Rahmenfrist (1. April 2004 bis 31. März 2006) registrierte der Betrieb somit zwar bis Februar 2005 lediglich während zehn Abrechnungsperioden Kurzarbeit. Insgesamt war die Einzelfirma aber im Zeitpunkt des 7. März 2005 (Voranmeldung für die Dauer vom 18. März bis 17. Juni 2005), abgesehen vom Monat Oktober 2004, ununterbrochen während 14 Monaten auf Kurzarbeitsentschädigung angewiesen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der Betrieb zwar Aufträge für verschiedene Kunden ausführt, der Umsatz aber seit Jahren zu über 90 % aus den Zulieferungen an lediglich zwei Unternehmen stammt. Die Problematik der ungenügenden Auftragslage akzentuierte sich nach den Angaben in den Voranmeldungen für Kurzarbeit offenbar auf Grund der Tatsache, dass die mit den Auftraggebern vereinbarten Lieferfristen im Laufe der Zeit immer kürzer wurden (Beilagen zu den Voranmeldungen vom 15. März 2002, 20. November 2003, 2. März 2004, 16. Juni 2004, 2. September 2004, 24. November 2004 und 7. März 2005), so dass die Einzelfirma seit einigen Jahren nicht mehr in der Lage ist, Prognosen hinsichtlich der künftigen Auslastung abzugeben. Es fanden Bemühungen statt, den Kundenkreis auszubauen und das Angebot zu erweitern. Eine eigentliche Anpassung des Betriebes an die veränderten Rahmenbedingungen wurde aber nicht vorgenommen. Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG setzt für die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls unter anderem "wirtschaftliche Gründe" voraus. Dieser Begriff wird, wie in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unter Verweis auf das Urteil X. AG vom 11. Juni 2001, C 247/99, zu Recht vorgebracht wird, in der Praxis weit ausgelegt (Erw. 1 hiervor) und umfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe. Wie dem soeben zitierten Urteil ebenfalls zu entnehmen ist, kann strukturellen Mängeln im Bereich der Kurzarbeitsentschädigung jedoch nicht jede Bedeutung abgesprochen werden. Dem stünden nicht nur die Erfordernisse der vorübergehenden Dauer (Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG) und der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles (Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG), sondern auch die Be-grenzung der Anspruchsdauer (Art. 35 AVIG) entgegen. Vorliegend kann mit Blick auf die gesamten Umstände - insbesondere der (mit Ausnahme von Oktober 2004) ununterbrochenen Anmeldung von Kurzarbeit über eine Dauer von 14 Monaten wegen und auf Grund der Tatsache, dass die gebotene Reform des Betriebes bisher nicht durchgeführt worden ist - von einem bloss vorübergehenden Arbeitsausfall nicht ausgegangen werden, wie Verwaltung und Vorinstanz richtig erkannt haben. (...)" In una sentenza 38.2003.2 del 16 giugno 2003 il TCA ha ritenuto non temporanea la perdita di lavoro subita da una ditta attiva nel campo della produzione e commercio di casse e

bracciali per orologi, rilevando: " (...) Come visto al considerando precedente la presunzione che la perdita di lavoro sarà probabilmente temporanea non può essere capovolta per il solo fatto che la ditta ha ricevuto reiteratamente in passato le indennità per lavoro ridotto. La questione a sapere se esistono elementi concreti sufficienti che consentono di rifiutare la presunzione secondo cui la riduzione dell'orario di lavoro è provvisoria ed è atta a mantenere posti di lavoro deve invece essere esaminata considerando un insieme di circostanze, ed in particolare la redditività e la liquidità dell'azienda, il volume e le prospettive delle ordinazioni e soprattutto la situazione della concorrenza. Ora, come visto sopra, la ditta ha motivato tutti i preannunci di lavoro ridotto adducendo quale motivo il riporto, l'annullamento, la dilazione, l'insicurezza e lo spostamento di ordini e consegne riconducibili, tra l'altro, a difficoltà finanziarie dei clienti. La cifra d'affari annua dell'azienda è passata dai fr. 5'500'000.-- del 1998 ai fr. 3'200'000.-- del 1999, ai fr. 3'800'000.-- del 2000, ai fr. 2'300'000.-- del 2001 ed ha raggiunto i fr. 1'742'972 nei primi 11 mesi del 2002 (cfr. doc. 202). Dunque, fatto salvo un sensibile aumento nel 2000 per rapporto all'anno precedente, dal 1998 la cifra d'affari annua della ditta è in costante e marcata diminuzione. L'effettivo del personale della ditta è poi quasi continuamente e sensibilmente diminuito e nei rispettivi anni, a volte in diversi periodi, sono state indicate le seguenti unità:

1992	43 e 41 (cfr. doc. 1, 3 e 8)	1993	40, 36 e 37
(cfr. doc. 12, 14, 16, 18, 20, 24, 32 e 44)		1994	35 (cfr. doc. 134);
1995	35 (cfr. doc. 134);	1996	24 (cfr. doc. 134);
1997	24 (cfr. doc. 134);	1998	27 (cfr. doc. 134);
1999	27 (cfr. doc. 142);	2001	19 (cfr. doc. 152);
2002	18, 16 e 15 (cfr. doc. 152, 183 e 198);	2003	15 (cfr. doc. 203).

Per l'anno 2000, dagli atti di causa, non è possibile dedurre quanti dipendenti ha occupato la ditta. La ricorrente non fornisce inoltre alcun concreto elemento atto a dimostrare che la situazione potrebbe cambiare in meglio. Infatti, come ragione per la quale essa ritiene che la perdita di lavoro é temporanea la ditta si limita a dichiarare che: "dovrebbe esserci una piccola ripresa dopo la fiera di Basilea." (cfr. doc. 202 punto 11c). Si tratta di una semplice eventualità non assolutamente comprovata. Ritenuto anche il perdurare delle richieste di prestazioni, il TCA deve inoltre concludere che le misure adottate nell'anno 2002 (ovvero la ricerca di un responsabile di nazionalità russa per incrementare le vendite in quel paese, il piazzamento di personale a prestito e l'abbandono spontaneo della ditta da parte di alcuni dipendenti; cfr. doc. 151, 182, 197 e 203 punto 11b) non hanno avuto gli effetti sperati. Tant'è che in sede di ricorso la ditta, tra l'altro, afferma che "(...) Abbiamo diverso lavoro promesso, ma la situazione mondiale ha reso i nostri clienti esitanti nel confermare i lavori. (...)" (cfr. doc. I). In simili condizioni il TCA deve concludere che la perdita di lavoro della ricorrente non é solo temporanea e nemmeno è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro secondo i criteri fissati dalla giurisprudenza federale citata al consid. 2.5. Poiché in concreto non è adempiuto il presupposto di cui all'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, la decisione impugnata deve essere quindi confermata e il ricorso respinto. (...)" 2.4. Nella presente fattispecie la Sezione del lavoro ha negato il carattere temporaneo della perdita di lavoro in quanto la ditta negli anni 2006-2008 ha beneficiato di indennità per lavoro ridotto durante 12 periodi (6 nel 2006, 2 nel 2007 e 4 nel 2008), visto che la cifra d'affari è costantemente diminuita dal 2000 al 2008 e siccome l'azienda non ha fornito "alcun elemento concreto atto a dimostrare che la situazione potrebbe cambiare in meglio" (consid. 1.2.). Chiamato ora a pronunciarsi il TCA ritiene che la questione del carattere duraturo della perdita di lavoro necessiti di ulteriori approfondimenti da parte dell'amministrazione,

per i motivi che verranno ora esposti. Innanzitutto, la ditta nel periodo 2006-2008 ha beneficiato di indennità per lavoro ridotto durante soltanto alcuni mesi dell'anno. Ciò vale soprattutto per il 2007 quando le indennità sono state versate durante 2 periodi e si è registrato inoltre un aumento della cifra di affari (cfr. Doc. 5). Inoltre nel 2008, per il periodo agosto-novembre, la RI 1 non ha inoltrato nessuna domanda di indennità per lavoro ridotto. Infine e soprattutto in sede ricorsuale la ditta ha esposto una circostanza (l'insediamento di una _____ presso il _____ di _____) che potrebbe permetterle di acquisire nuova clientela (consid. 1.3.). Ora, al riguardo, nella risposta di causa l'amministrazione non ha formulato nessuna osservazione, limitandosi a riprendere quanto precedentemente esposto (consid. 1.4.). In simili condizioni la decisione su opposizione del 16 gennaio 2009 deve essere annullata e gli atti rinviati all'amministrazione affinché, compiuti ulteriori accertamenti, si pronunci nuovamente sul carattere duraturo o temporaneo della perdita di lavoro subita dalla ditta. Se dovesse concludere che si tratta di una perdita di lavoro temporanea ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, la Sezione del lavoro esaminerà poi gli altri presupposti del diritto (cfr. al riguardo STCA 38.2009.12 del 7 maggio 2009).

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