

## **TI\_GERICHTE 38.2005.58 vom 21. März 2005**

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

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2005.58\\_d20050321](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2005.58_d20050321)

FR: TI\_GERICHTE 38.2005.58 du 21 mars 2005

IT: TI\_GERICHTE 38.2005.58 del 21 marzo 2005

### **Regeste**

Rientra nel normale rischio aziendale e non è computabile una perdita di lavoro dovuta a una momentanea diminuzione dello stesso. Questa circostanza può colpire qualsiasi ditta. Inoltre, in casu, le difficoltà duravano da anni e lo sviluppo in questo periodo è stato discontinuo. Flessione < al 25%.

### **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 31 maggio 2005 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° marzo al 31 maggio 2005), 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. 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 2 dicembre 2004 nella causa L.C. SA, C 264/03; 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 una 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) In un'altra sentenza del 2 dicembre 2004 nella causa L.C. SA (C 264/03), il Tribunale federale delle assicurazioni sociali (TFA) ha confermato il precedente giudizio di questo Tribunale e, in particolare, ha puntualizzato che: " (...) 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. 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 decisione del 4 dicembre 2003 nella causa F. (C 8/03) il TFA ha ritenuto che, nel caso di una ditta attiva nel settore delle costruzioni, una diminuzione della consistenza degli incarichi (Auftragsbestand), del 42%, riconducibile al rinvio dei lavori di uno, due mesi e a volte più di un anno, non è computabile e rientra nel normale rischio aziendale del datore di lavoro. In quell'occasione l'Alta Corte ha ribadito che questa giurisprudenza vale analogamente anche per le imprese attive in un settore correlato con l'edilizia (Baunebengewerbe) e, in particolare, ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 3. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin unter dem Gesichtspunkt der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls ab 16. September 2002 eine der Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung erfüllt. Das kantonale Gericht hat die vorliegend massgeblichen Bestimmungen und Grundsätze über den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (Art. 31 Abs. 1 AVIG), den anrechenbaren Arbeitsausfall (Art. 31 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG) sowie die Voraussetzungen, unter denen die Anrechenbarkeit eines Arbeitsausfalls zu verneinen ist (Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG; BGE 121 V 374 Erw. 2a, 119 V 358 Erw. 1a, 499 Erw. 1) zutreffend dargelegt. Gleiches gilt hinsichtlich der Rechtsprechung, wonach Verschiebungen von Terminen auf Wunsch von Auftraggebern oder allenfalls auch aus anderen Gründen, die von den mit der Ausführung von Arbeiten beauftragten Unternehmen nicht zu verantworten sind, im Baugewerbe nichts Aussergewöhnliches darstellen, weshalb die dadurch verursachten Arbeitsausfälle nicht anrechenbar sind (ARV 1993/1994 Nr. 35 S. 244). Darauf wird verwiesen. Zu ergänzen ist, dass die letztgenannte Praxis zwar vor dem Hintergrund einer guten Konjunktur- und Beschäftigungslage entwickelt wurde, 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 (Urteil W. vom 30. April 2001 Erw. 3a, C 244/99). Der wegen der seit langem generell schlechten wirtschaftlichen Lage des Bausektors entstehende Arbeitsausfall, der eine Baufirma zwingt, sich dem Willen der verschiedenen Bauherren anzupassen, gehört zum normalen Betriebsrisiko. Wegen der schon mehrere Jahre andauernden Schwierigkeiten in der Baubranche kann jeder Arbeitgeber in gleicher Weise von einem Arbeitsausfall betroffen sein. Ein solcher Ausfall ist somit in der momentanen wirtschaftlichen Lage keine Besonderheit (ARV 1998 Nr. 50 S. 290); denn Beschäftigungsschwankungen auf Grund verstärkter Konkurrenzsituationen stellen im Baugewerbe ein normales Betriebsrisiko dar (ARV 1995 Nr. 20 S. 120 Erw. 2b). Im Einzelfall können derartige Umstände entschädigungsberechtigt sein, wenn sie auf aussergewöhnliche oder ausserordentliche Gründe zurückzuführen sind (Urteil X. vom 10. Juli 2002 Erw. 3a, C 253/01). Diese auf das Bauhauptgewerbe anwendbare Rechtsprechung gilt sinngemäss auch für das Baunebengewerbe (nicht veröffentlichtes Urteil B. vom 16. Oktober 1996 Erw. 5, C 120/96). (...)." (cfr. STFA del 4 dicembre 2003 nella causa F. C 8/03) 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 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 d'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. Il TCA ha stabilito che, dopo avere considerato tutte le circostanze del caso concreto (in particolare la situazione del ramo e quella concorrenziale nonché un'eventuale evoluzione strutturale), 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 è inevitabile e per ogni periodo di conteggio è 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 21 marzo 2005 nella causa R.A. SA, 38.2004.63; STCA dell'8 marzo 2005 nella causa C. SA, 38.2004.95; STCA dell'11 maggio 2004 nella causa H. Sagl, 38.2004.19; STCA del 26 gennaio 2004 nella causa 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). 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 21 marzo 2005 nella causa R.A. SA, 38.2004.63; STCA dell'8 marzo 2005 nella causa C. SA, 38.2004.95; STCA dell'11 maggio 2004 nella causa H. Sagl, 38.2004.19; STCA del 26 gennaio 2004 nella causa 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). 2.5. Nel caso concreto, quale motivo che l'ha indotta ad introdurre il lavoro ridotto la ditta ha indicato "(...) Mancanza momentanea di lavoro. Evitare per il momento altri licenziamenti (padri di famiglia) (...)" (cfr. doc. 7 punto 11a). Nello scritto che ha accompagnato il "Preannuncio di lavoro ridotto" la ditta ha, tra l'altro, affermato che: "(...) L'anno scorso abbiamo già inoltrato una domanda di lavoro ridotto da voi respinta ma come potete vedere dai documenti allegati la situazione è veramente cambiata. Lo sviluppo degli ultimi anni e ultimamente è stato discontinuo e per meglio illustrarvi vi alleghiamo di nuovo i bilanci dal 2000 a marzo 2005. In questo momento abbiamo inoltrato delle offerte e un capitolato (tra l'altro accettato). Nella speranza che vagliate ancora la nostra situazione proprio per evitare licenziamenti che abbiamo dovuto affrontare restiamo volentieri a vostra disposizione per qualsiasi altra informazione. (...)" (cfr. doc. 7) Dai dati sulle cifre d'affari annue risulta che dal 2000 al

2004 la cifra d'affari annua, fatto salvo un sensibile aumento rispetto all'anno precedente nel 2002, è sempre diminuita (cfr. doc. 7). In quegli anni la cifra d'affari della ditta è stata la seguente: anno 2000 fr. 673'719.15 anno 2001 fr. 542'305.15 anno 2002 fr. 602'919.80 anno 2003 fr. 449'900.90 anno 2004 fr. 418'357.35 (cfr. doc. 7) In particolare, per quanto riguarda l'evoluzione della cifra d'affari nel periodo durante il quale fa valere l'indennità per lavoro ridotto, meglio durante i mesi da marzo a maggio 2005, dai dati forniti dalla ditta risulta che la stessa dal 2001 al 2004 ha realizzato le seguenti cifre d'affari : 2001 fr. 132'143.90 2002 fr. 146'582.90 2003 fr. 104'277.85 2004 fr. 136'733.75 (cfr. doc. 7) Nel 2005, considerata una cifra d'affari di fr. 28'642.20 e di fr. 34'003.65 per i mesi di marzo e aprile e considerato lo sviluppo probabile per il mese di maggio pari a fr. 50'000.--, la cifra d'affari della ditta per quel periodo ammonterebbe a fr. 112'645.85 (cfr. doc. 7 e 2). Dunque, durante il periodo in cui fa valere l'indennità per lavoro ridotto, dal 1° marzo al 31 maggio 2005, la ditta ha subito una diminuzione della cifra d'affari rispetto alla media del quadriennio precedente durante il medesimo periodo pari a circa il 14% (fr. 112'645.85 contro fr. 129'934.60). Come visto, secondo la giurisprudenza, una flessione della cifra d'affari del 14% rientra nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. consid. 2.4) per cui nel caso concreto la perdita di lavoro non è computabile. Questa soluzione si giustifica peraltro anche se si considerano i motivi addotti dall'azienda per introdurre il lavoro ridotto (cfr. Doc. 7: "situazione economica negativa + riduzione di potenziali clienti). Infatti, considerata la congiuntura economica, una "mancanza momentanea del lavoro" configura una circostanza che può colpire qualsiasi altra impresa nella situazione della ditta ricorrente (cfr. consid. 2.3). Questo vale a maggior ragione se si considera che le difficoltà riscontrate dalla ditta durano da più anni. E' infatti la stessa ricorrente ad affermare che "(...) Lo sviluppo degli ultimi anni e ultimamente è stato discontinuo (...)" (cfr. doc. 7). Del resto già per il periodo dal 1° settembre al 30 novembre 2004 la ditta aveva inoltrato un preannuncio di lavoro ridotto e la Sezione del lavoro si era opposta per i medesimi motivi invocati nel caso che qui ci occupa (cfr. doc. 8). La perdita di lavoro è dunque ormai usuale nell'azienda e quindi prevedibile. Va qui ricordato che, come visto sopra, dal 2000 al 2004 la cifra d'affari annua, fatto salvo un sensibile aumento rispetto all'anno precedente nel 2002, è sempre diminuita. Inoltre, è la stessa ditta che chiede l'introduzione del lavoro ridotto anche per evitare ulteriori licenziamenti (cfr. doc. 7). In simili circostanze, 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.