

## **TI\_GERICHTE 38.2009.84 vom 11. Januar 2010**

TI Tribunale d'appello, 2010-01-11, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2009.84](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2009.84)

FR: TI\_GERICHTE 38.2009.84 du 11 janvier 2010

IT: TI\_GERICHTE 38.2009.84 del 11 gennaio 2010

### **Regeste**

La Sezione del lavoro ha rifiutato di concedere alla ditta le indennità per lavoro ridotto senza tuttavia sufficientemente approfondire la fattispecie. Atti rinviati per ulteriori accertamenti

### **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 requisiti appena esposti 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." 2.2. 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

rimunerato 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 è 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).

2.3. 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 C 264/03 del 2 dicembre 2004; STFA C 189/02 del 15 marzo 2004; 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 C 121/05 dell'11 agosto 2005; STFA C 189/02 del 15 marzo 2004; 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). Nella citata sentenza C 189/02 del 15 marzo 2004, 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). (...) Alla pronuncia cantonale deve essere prestata adesione anche nella misura in cui ha concluso che i motivi adottati dalla società a sostegno della domanda di indennità per lavoro ridotto - fluttuazione dei prezzi, differimento delle commesse - rientravano, conformemente alla giurisprudenza, nel normale rischio aziendale e non erano quindi risarcibili dall'assicurazione contro la disoccupazione." (cfr. STFA del 15 marzo 2004 nella causa F. SA, C 189/02) In un'altra sentenza C 264/03 del 2 dicembre 2004, il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) (dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale, TF) 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) Per quanto riguarda il settore sanitario, il TFA, in una decisione del 23 febbraio 1999, pubblicata in DLA 1999 N. 35, pag. 204 seg., ha stabilito che la diminuzione dei pernottamenti nel settore ospedaliero, constatata da parecchio tempo, costituisce una tendenza generale nel settore della sanità e fa quindi parte delle circostanze relative ai rischi aziendali normali che una clinica privata deve assumersi. In quella sentenza l'Alta Corte ha in particolare rilevato: " b) Les premiers juges ont examiné la question du risque normal d'exploitation à la lumière des statistiques publiées par le service de la santé publique. Ils ont ainsi retenu que le nombre des «journées malades» dans les hôpitaux de soins aigus a tendance à diminuer depuis plusieurs années, celles-ci étant passées de 374 700 à 296 000 unités entre les années 1988 et 1996. Par ailleurs, cette tendance à la baisse touche également la durée moyenne des séjours dans cette catégorie d'établissements, laquelle a diminué de 11,2 à 8,29 jours durant la même période. La commission de recours a considéré qu'il s'agit là d'une tendance générale dans le secteur hospitalier qui résulte de plusieurs facteurs. Elle a ainsi retenti que l'évolution des techniques chirurgicales engendre un développement de la chirurgie ambulatoire et de l'hospitalisation de jour. Par ailleurs, la commission a mis en évidence d'une part l'amélioration de l'état de santé général de la population, étroitement liée aux progrès accomplis en matière de prévention des maladies, et d'autre part la politique de maîtrise des coûts de la santé voulue par l'Etat. Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement les hospitalisations en division privée ou semi-privée, les premiers juges ont considéré que l'augmentation des primes d'assurance-maladie a certainement joué un rôle non négligeable en incitant les assurés à privilégier l'hospitalisation en division commune. Cela exposé, la juridiction cantonale de recours en a conclu que l'employeur aurait pu anticiper la dégradation de la situation en prenant en temps voulu les mesures de restructuration adéquates, si bien que le recours de l'autorité fédérale de surveillance devait être admis pour ce motif déjà (art. 33 al. 1 let. a LACI). 3. La recourante reconnaît que le nombre de nuitées à la clinique a diminué au cours de l'année 1997, aussi bien en chambres privées qu'en division commune. Elle admet ainsi expressément que sa décision de fermer un étage complet de soins, entraînant une réduction de 25 lits en 1997, était directement liée à la baisse de fréquentation de l'établissement et que cette mesure de restructuration allait conduire au licenciement de neuf collaborateurs. Quant au caractère prévisible de la diminution des nuitées, la recourante rappelle qu'elle est un institut privé. En conséquence, soutient-elle, on ne saurait, d'un point de vue strictement économique, comparer sa situation à celle d'un hôpital cantonal subventionné, si bien que les conclusions auxquelles les premiers juges sont parvenus à la lecture du concept hospitalier sont erronées. Il incombait pourtant à la recourante d'exposer en détail les motifs pour lesquels les statistiques retenues par les premiers juges ne s'appliquent pas à son cas. Or, elle se borne à alléguer que sa situation est différente de celle des établissements hospitaliers publics, alors qu'on aurait pu attendre d'elle - en vertu de son devoir de collaborer à l'instruction de sa cause (ATF 122 V 158 consid. la et les références) - qu'elle produise (ou offre de produire) toutes les données (statistiques, en particulier) susceptibles d'appuyer ses conclusions. En l'espèce, on voit mal en quoi les pertes de travail qui ont touché la recourante présenteraient un caractère exceptionnel ou extraordinaire, au sens où la jurisprudence l'entend, de nature à ouvrir droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. En effet, comme les premiers juges l'ont considéré à juste titre, la diminution des nuitées dans le secteur hospitalier a été observée de longue date et constitue une tendance générale dans le secteur de la santé (cf. consid. 2b ci-dessus), ce que la

recourante ne conteste du reste pas. Il s'agit donc ici manifestement de circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation assumés par une entreprise telle que celle de la recourante ( ans le même sens, voir DTA 1996/1997 n° 11 p. 58 consid. 2b)." (DLA 1999 pag. 206-207) Nel caso di una ditta operante nel ramo dell'informatica, l'Alta Corte ha stabilito che motivi quali il calo delle vendite, la diminuzione della percentuale di sconto da parte del fornitore, le difficoltà di recupero crediti e l'aumento dei costi, rientrano nel normale rischio aziendale ed ha sottolineato che: " (...) Alla luce della crescente situazione concorrenziale che notoriamente interessa il ramo dell'informatica, dell'elettronica e della produzione e commercializzazione di prodotti correlati è infatti indiscutibile che una perdita di lavoro per ragioni come quelle avanzate dall'insorgente può di principio toccare nello stesso modo ogni datore di lavoro di questo ramo e non può pertanto dirsi imprevedibile. La medesima, non assumendo un carattere eccezionale o straordinario nella congiuntura attuale, non è pertanto computabile, ma va di principio assunta dalla ditta interessata, ove peraltro si rilevi che occorre 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 (cfr. DLA 1995 no. 20 pag. 120 consid. 2b). (...)" (cfr. STFA C 115/99 del 30 agosto 1999, consid. 2) In una sentenza C 246/06 del 16 luglio 2007 il Tribunale federale ha accolto un ricorso della Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) contro una decisione del TCA che aveva confermato una decisione su opposizione della Sezione del lavoro che non si era opposta, nel principio, al riconoscimento di indennità per lavoro ridotto ad una ditta attiva in particolare nella produzione di bancali in legno. L'Alta Corte ha stabilito che le circostanze invocate dall'azienda rientravano nel normale rischio aziendale, rilevando: " 5.2 Questa Corte non condivide le conclusioni dei primi giudici nel ritenere che la situazione creatasi alla X.\_\_\_\_\_ SA non fosse prevedibile. Infatti, da quanto precede emerge che la ditta era confrontata con misure di riorganizzazione aziendale e con lavori di riparazione usuali per un'azienda che inizia un'attività nuova. La società da subito si era dovuta confrontare con problemi sia di produzione quantitativa dei pallet - in quanto i macchinari in dotazione della società invece di produrre 2'000 unità giornaliere, come aveva valutato il produttore italiano, leader mondiale del settore, era in grado di sfornare dalle 600 alle 700 unità - sia perché i macchinari erano sovente guasti. In sostanza, sin dall'inizio dell'attività della società vi è stato un problema con il taglio del legno, che produceva scarti superiori a quelli previsti, e con il funzionamento dei macchinari, che per motivi tecnici si bloccavano. Nemmeno con i molteplici interventi dei tecnici della ditta produttrice è stato possibile risolvere tale problema. Ora, i costi di tali disfunzioni - ossia l'inadeguatezza del macchinario rispettivamente degli interventi tecnici volti ad ottimizzarne la produzione dal profilo quantitativo e qualitativo, senza peraltro che il consiglio di amministrazione ne fosse messo tempestivamente a conoscenza e potesse quindi intervenire con l'autorevolezza che gli compete per combatterle in modo efficace, ad esempio procedendo in via giudiziale contro il venditore degli impianti per inadempimento delle qualità promesse - non possono essere caricati all'assicurazione contro la disoccupazione, come giustamente sostiene il seco, perché secondo un consolidato principio giurisprudenziale, condiviso dalla dottrina, le aritmie di funzionamento affrontate dalla X.\_\_\_\_\_ SA rientrano nei normali rischi aziendali del datore di lavoro (v. consid. 3.1), atteso comunque che per l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI la perdita di lavoro deve essere temporanea (nel senso di pochi mesi e non di oltre 6 mesi). Non è infatti ragionevolmente sostenibile finanziare con denaro pubblico i tempi morti, peraltro assai dispersivi dal profilo temporale, intercorsi in vista del reperimento di

finanziamenti esterni. T. \_\_\_\_\_ SA ha difatti affermato in sede di osservazioni all'opposizione interposta dal seco avverso la decisione 11 novembre 2005, che le conseguenze di un rifiuto all'ottenimento del lavoro ridotto sarebbero state con ogni probabilità il fallimento di T. \_\_\_\_\_ SA in quanto gli azionisti non intendevano effettuare nuove iniezioni di denaro fresco nella società e gli accordi con l'azionista di M. \_\_\_\_\_, società italiana attiva nel medesimo settore, dovevano subire modifiche sostanziali, visto che tutti gli attivi della società sottostavano a una riserva di proprietà da parte della creditrice e che quindi i proventi di qualsiasi vendita di attivi dovevano andare esclusivamente all'istituto di credito. Se il consiglio d'amministrazione della società è intervenuto in ritardo (cambiando, dopo circa un anno, due responsabili della produzione) o se le trattative con finanziatori esterni si sono prolungate (per questioni burocratiche) oltre i tempi ragionevolmente ipotizzabili, questo non può di certo determinare un finanziamento con denaro pubblico ad opera delle assicurazioni sociali quando, come nel caso di specie, vengono a mancare i presupposti per beneficiare delle indennità per lavoro ridotto. Infatti, l'azienda si sarebbe dovuta tutelare direttamente contro il venditore dei macchinari (il produttore S. \_\_\_\_\_, leader mondiale italiano) per farsi risarcire il danno causato dall'inadempimento contrattuale, ritenuto altresì che doveva preoccuparsi tempestivamente in vista del reperimento di finanziamenti esterni alla ditta non essendo ovviamente reputato congruo un lasso di tempo oltre i sei mesi." Nel campo dell'editoria, il TFA ha stabilito che se un giornale fondato di recente passa da un'edizione quotidiana a un'edizione settimanale, dopo un anno e mezzo di esistenza, a causa di una cattiva situazione reddituale, la perdita di lavoro che ne consegue non può essere esclusa dall'indennità per lavoro ridotto per il solo motivo che è di natura strutturale e che non può pertanto essere imputata a motivi economici ai sensi dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. Tuttavia, siccome la mancanza di redditività della nuova impresa era stata prevista e presa in considerazione quale rischio aziendale normale, una valutazione errata degli introiti pubblicitari non può che essere ritenuta parte integrante del rischio aziendale normale di una nuova impresa (cfr. DLA 2000 pag. 53). In una sentenza 38.2007.91 del 16 gennaio 2008 il TCA ha negato il diritto ad indennità per lavoro ridotto ad uno studio fisioterapico che aveva invocato la concorrenza accresciuta, argomentando: " Nella presente fattispecie, la X ha motivato l'introduzione del lavoro ridotto con il fatto che lo studio di fisioterapia ha subito un calo di clientela. Infatti un certo numero di pazienti si farebbe curare in Italia, zona di confine, dopo l'entrata in vigore degli Accordi bilaterali. Tale fenomeno avrebbe toccato anche altri studi di fisioterapia (cfr. consid. 1.1). Secondo il TCA questa motivazione non è tale da permettere il riconoscimento dal diritto ad indennità per lavoro ridotto. Infatti si tratta di una circostanza che manifestamente rientra nel rischio normale del datore di lavoro (cfr. consid. 2.4). D'altra parte, secondo quanto affermato dallo stesso ricorrente, la perdita di clientela ha interessato anche le altre ditte attive nel settore della fisioterapia. In tale contesto va ricordato che, secondo la giurisprudenza federale, una concorrenza accresciuta nel settore specifico è una circostanza che fa parte del normale rischio aziendale (cfr. DLA 1999 pag. 204, DLA 2003 pag. 195). Alla luce di quanto appena esposto il TCA ritiene che la perdita di lavoro subita dalla ditta è dunque da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale (cfr. pure la STF C 302/05 del 25 luglio 2007 in fine, riprodotta al consid. 2.4). Essa non è dunque computabile alla luce dell'art.

### **E. 33**

cpv. 1 lett. b LADI." Sul concetto di normale rischio aziendale B. Rubin (in Assurance-chômage. Ed. Schultess, Juristische Medien AG, Zurigo-Basilea-Ginevra 2006)

rileva quanto segue: " Cette notion, qui a donné lieu à une jurisprudence fournie et souvent restrictive, mérite d'être examinée dans le détail. Doivent ainsi être considérées comme des risques normaux d'exploitation les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et peuvent dès lors faire l'objet de calculs prévisionnels. A titre d'exemple, le fait d'être sur le point de terminer un mandat important fait partie de la planification normale de l'activité d'une entreprise et n'a rien d'exceptionnel. La mauvaise conjoncture économique constitue le risque normal d'exploitation par excellence. Généralement, elle rend la situation concurrentielle plus tendue. Une réduction de la demande ou de la clientèle due à la conjoncture n'a rien d'exceptionnel, dans la mesure où elle peut frapper chaque employeur dans n'importe quel secteur d'activité. Pratiquement, le fait d'admettre le contraire aurait pour effet de permettre à chaque employeur de demander l'indemnité en cas de RHT dès que les commandes se raréfient. Une telle solution entrerait en contradiction avec la volonté du législateur, puisque ce dernier a précisément souhaité éviter que l'indemnité en cas de RHT aboutisse à une subvention généralisée d'un secteur en difficulté (arrosoir). Cette indemnité ne constitue pas une assurance contre les risques d'exploitation. En d'autres termes, il n'appartient pas à l'indemnité en cas de RHT de freiner les changements structurels inévitables à moyen et long terme, pas plus qu'il ne lui appartient de s'immiscer dans la concurrence entre employeurs. Si ce n'était pas le cas, on pourrait aboutir à une distorsion de la concurrence en raison d'une intervention étatique. La concurrence est en effet une donnée fondamentale de notre système économique, donnée que l'assurance-chômage doit se garder d'entraver. Or, il faut éviter, par le biais de l'indemnité en cas de RHT, de redistribuer les revenus aux entreprises structurellement faibles, au détriment des entreprises plus fortes." (pag. 505)

Questo autore ha successivamente, tra l'altro, esposto tre situazioni nelle quali l'Alta Corte ha concluso che non si trattava di un normale rischio aziendale: " Le Tribunal fédéral des assurances a par ailleurs estimé que la chute rapide et massive du prix du pétrole et l'évolution monétaire défavorable ne constituaient pas un risque normal d'exploitation s'agissant d'une entreprise spécialisée dans l'exportation vers l'Irak de machines de construction et dans l'importation, en provenance de ce pays, de sucre de dattes. De même, la chute des prix et la surproduction mondiale dans l'industrie de l'acier ne constituent pas non plus des risques d'exploitation normaux pour une entreprise de construction de tuyaux de conduite. Les attentats du 11 septembre 2001 aux Etats-Unis et la débâcle de Swissair en octobre de la même année ne font pas partie des risques normaux d'exploitation d'une entreprise de la branche du voyage. On ne saurait compter avec la survenance de tels événements." (pag. 510)

2.4. Il Tribunale federale in diverse occasioni ha già avuto modo di esprimersi a proposito del fatto che la perdita di un cliente importante, o di due grossi clienti, fa parte del normale rischio aziendale. In una sentenza C 264/03 del 2 dicembre 2004, il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) (dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale, TF) ha confermato il precedente giudizio di questo Tribunale e, in particolare, ha puntualizzato che: " (...) Non va poi dimenticato che il fatto di operare per la maggior parte a favore di un solo committente senz'altro accresce il rischio di perdita." In un'altra sentenza 8C\_279/2007 del 17 gennaio 2008, pubblicata in DLA 2008 pag. 158, l'Alta Corte ha ribadito che la perdita di un cliente importante fa parte del normale rischio aziendale ed ha rilevato: " (...) 2.3 Der Einwand in der Beschwerde, der Wegfall eines Grosskunden wie X. \_\_\_\_\_ könne nicht als normales Betriebsrisiko qualifiziert werden, zumal sich die Firma dadurch in einer aussergewöhnlichen Situation befunden habe, ist nicht stichhaltig. Im Lichte des nicht offensichtlich unrichtig oder unvollständig

festgestellten Sachverhalts (E. 1.1) durfte die Vorinstanz den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ablehnen, zumal, wie die Beschwerdeführerin selber ausführt, eine gewisse Abhängigkeit (Klumpenrisiko) seit Anbeginn des Bestehens der Firma existierte. Die Geschäftsbeziehung mit einem Hauptkunden, auch bei gutem Einvernehmen, beinhaltet das vorhersehbare Risiko, bei veränderten Verhältnissen einen Umsatzeinbruch zu erleiden (Urteil vom 2. November 2006 E. 1 [C 279/05]). Dieses Klumpenrisiko wurde in Kauf genommen, wobei die Frage offen bleiben kann, ob die eingetretene Situation gar vermeidbar gewesen wäre (vgl. auch ARV 1997 Nr. 39 S. 214: Bundesamtliche Weisung zur Produktionseinschränkung gilt als branchenüblich und eröffnet einer betroffenen Käserei keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung). Die Vorinstanz hat in ihrer Beurteilung, es handle sich im vorliegenden Fall um ein normales Betriebsrisiko, demnach kein Bundesrecht verletzt. (...)" Ancora, in una sentenza C 279/05 del 2 novembre 2006, l'Alta Corte, pronunciandosi sul caso di una ditta attiva nel settore della metallurgia, che soprattutto due grandi aziende, ha osservato: " 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 Begrenzung 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. Zudem ist fraglich, ob der Arbeitsausfall vom 18. März bis 17. Juni 2005 als unvermeidbar qualifiziert werden kann, da sich der Betrieb bereits seit März 2002 mit der Forderung der Auftraggeber nach kürzeren Lieferfristen konfrontiert sieht. Selbst wenn deshalb mit dem Beschwerdeführer angenommen wird, dass strukturelle Gründe zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung geführt haben, besteht für den vorliegend umstrittenen Zeitraum (18. März bis 17. Juni 2005) keine Entschädigungsberechtigung mehr. Ob die Behauptung zutrifft, wonach die Auftragslage seit Juli 2005 deutlich besser sei, ist schliesslich nicht näher zu prüfen, da die Verhältnisse gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG prospektiv zu beurteilen sind." In una sentenza 38.2008.62 del 16 marzo 2009, il TCA, chiamato ad esprimersi in merito alla richiesta di lavoro ridotto inoltrata da una ditta attiva nella produzione e nel commercio di calzature, a causa, tra l'altro, anche del calo di ordinazioni da parte della principale cliente, in applicazione della giurisprudenza sopra esposta, ha rilevato: "(...) Quanto all'altro motivo, peraltro indicato dalla ditta nel suo preannuncio per dimostrare che la perdita di lavoro era solo temporanea ed invece invocato in sede ricorsuale per giustificare la straordinarietà della perdita di lavoro, questo Tribunale sottolinea che anche la riduzione delle ordinazioni da parte della principale cliente (la \_\_\_\_\_), a seguito della riorganizzazione provocata dalla vendita del 90% delle azioni di \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, costituisce una circostanza che fa parte del normale rischio aziendale per un'azienda (cfr. Doc. E) che opera nelle condizioni della RI 1. Quale "licenziataria esclusiva per la Svizzera del marchio \_\_\_\_\_ producendo le calzature "Swiss Made" che poi fornisce alla \_\_\_\_\_ nonché a terzi" (cfr. Doc. I. pag. 6) essa assume infatti il rischio che intervengano dei cambiamenti a livello dei titolari del marchio, con conseguenti ripercussioni sulla sua attività (su questo aspetto, cfr. in particolare le sentenze federali 8C\_279/2007, pubblicata in DLA 2008 pag. 158 e C 264/03 del 2 dicembre 2004)." In un'altra sentenza 38.2009.17 del 25 giugno 2009 il TCA è giunto alla stessa conclusione a proposito del caso di una ditta attiva nel campo dell'elettronica di intrattenimento, osservando: "(...) Come visto in precedenza il calo delle vendite rientra nel normale rischio aziendale. Allo stesso modo l'Alta Corte considera la perdita di un cliente importante (cfr. consid. 2.4). Secondo questo Tribunale, la situazione della ricorrente è paragonabile a quest'ultimo caso: la scelta di rappresentare un'unica ditta rivolgendosi esclusivamente a clientela con alto potere d'acquisto, la espone ad un particolare rischio di subire delle perdite di lavoro in caso di difficoltà congiunturali o di modifiche nei rapporti con la ditta \_\_\_\_\_. Poiché la perdita di lavoro subita dalla RI 1 è da ascrivere a motivi rientranti nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. Doc. 5), la decisione su opposizione impugnata deve pertanto essere confermata." 2.5. In una direttiva dell'aprile 2009, pubblicata in Prassi LADI 2009 pag. 17, la Segreteria di Stato per l'economia (SECO) ha rilevato: " ILR E CRISI CONGIUNTURALE A causa del previsto rallentamento congiunturale occorre attendersi un aumento delle domande di indennità per lavoro ridotto. Le disposizioni legali in vigore hanno mostrato, in occasione dei precedenti periodi di indebolimento della congiuntura, tutta la loro utilità quale mezzo per evitare brusche riduzioni del personale. Sebbene le esperienze fatte finora siano positive, rimane comunque evidente che, nella situazione attuale, il diritto all'indennità debba essere esaminato alla luce delle condizioni stabilite dalla legge e dall'ordinanza come pure secondo la Circolare ILR. Di conseguenza le autorità preposte all'esecuzione devono

esaminare attentamente se le condizioni del diritto sono soddisfatte. Il semplice riferimento all'esistenza di una crisi finanziaria non è sufficiente per giustificare un diritto all'indennità per lavoro ridotto. Lo stesso vale quando una diminuzione dei redditi non corrisponde a una perdita di lavoro. Per questo motivo occorre accordare un'attenzione particolare ai motivi, previsti dalla legge, che escludono la computabilità della perdita di lavoro, quali gli aspetti stagionali o il carattere usuale della perdita di lavoro del ramo in questione, la professione o l'azienda. " In una comunicazione denominata "RHT: motifs conjoncturels et structurels de la perte de travail / risque normal d'exploitation et caractère saisonnier" del 6 novembre 2009, la SECO si è così espressa: " (...) 1. Considérations juridiques Aux termes de l'art. 110 LACI, le SECO, en tant qu'autorité de surveillance, veille notamment à assurer une application uniforme du droit. C'est pourquoi nous vous rappelons les principes suivants: a) Généralités L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a pour but principal de prévenir le chômage en maintenant les emplois (art. 31, al. 1, let. d, LACI; ATF 120 V 526). La finalité préventive de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail influence donc de manière déterminante l'interprétation des dispositions régissant ce domaine de prestations (circ. RHT, ch. marg. A2). Cet instrument est ouvert de manière égale à toutes les activités économiques. b) Raisons économiques de la perte de travail Une perte de travail donne droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail uniquement si elle est due à des facteurs d'ordre économique (art. 31, al. 1, let. b, en liaison avec l'art. 32, al. 1, let. a, LACI). La LACI ne précise pas la notion de "facteurs d'ordre économique". Compte tenu du caractère préventif de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (voir pt la), la pratique et la jurisprudence lui donnent une interprétation large qui englobe tant les raisons conjoncturelles que les raisons structurelles (circ. RHT, ch. marg. C2). De manière générale, la notion de facteurs d'ordre économique signifie une baisse de la demande des biens et/ou services offerts normalement par une entreprise. Mais des facteurs pouvant être influencés directement par le marché ou qui se répercutent sur la position d'un produit sur le marché sont également de nature économique (ATF 128 V 307). Les conditions légales dont est assortie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, à savoir le caractère temporaire (art. 31, al. 1, let. d, LACI) et inévitable de la perte de travail (art. 32, al. 1, let. a, LACI), ainsi que la durée maximale de l'indemnisation (art., 35 LACI) visent précisément à éviter que cet instrument puisse servir à retarder les changements structurels nécessaires. Selon la jurisprudence, il faut considérer que la perte de travail est vraisemblablement temporaire et qu'elle sert à maintenir les emplois tant qu'aucun autre indice concret ne laisse présumer le contraire (ATF 111 V 385 f, consid. 2b). L'approbation ne peut dès lors être refusée au motif que la perte de travail est due à des facteurs d'ordre structurel sur la base des précédentes considérations que si une modification (recul) durable de la demande (p. ex. par un allongement de l'intervalle entre les services dans la branche automobile) est survenue dans les douze mois qui ont précédé le dépôt de la demande. Dans un tel cas, le caractère temporaire fait défaut et la perte de travail n'est pas prise en considération. c) Risque normal d'exploitation, caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise, fluctuations saisonnières de l'emploi La perte de travail ne donne pas droit à l'indemnité au sens de l'art. 33 LACI notamment lorsqu'elle est due à des circonstances faisant partie des risques normaux d'exploitation ou revêt un caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise ou encore lorsqu'elle est due à des fluctuations saisonnières de l'emploi. Les motifs d'exclusion du droit à l'indemnité dus au caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise sont souvent étroitement liés aux risques normaux d'exploitation, de sorte qu'il est difficile voire souvent inutile de

vouloir les distinguer (circ. RHT, ch. marg. D10). Par risque normal d'exploitation ou caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise, il faut entendre les pertes de travail "normales", soit des pertes qui se produisent régulièrement et de manière répétée et qui, par conséquent, sont prévisibles et peuvent être chiffrées à l'avance. Les risques normaux d'exploitation ne peuvent, selon la jurisprudence, être fixés dans une échelle applicable à toutes les entreprises. Ils doivent au contraire être déterminés au cas par cas sur la base de l'activité spécifique de l'entreprise et des constances qui lui sont propres (ATF 119 V 498; circ. RHT, ch. marg. D2 et D3). Cette règle s'applique aussi aux entreprises du secteur tertiaire et à celles du secteur principal de la construction et du second oeuvre, lesquelles ne sont au demeurant pas systématiquement exclues du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (voir pt 1a). Il est vrai que les fluctuations du carnet de commandes sont habituelles dans ces deux domaines et qu'elles ne fondent en règle générale pas une perte de travail à prendre en considération (circ. RHT, ch. marg. D9). Le secteur principal de la construction et le second oeuvre sont habituellement soumis à des fluctuations tout au long de l'année et ils enregistrent notamment une diminution des mandats pendant l'hiver sans que ces pertes de travail ne soient prises en considération (circ. RHT, ch. marg. D11). Il arrive aussi souvent dans ce secteur que les délais soient reportés à la demande du mandant ou pour d'autres raisons, la perte de travail n'étant pas non plus prise en considération (circ. RHT, ch. marg. D8). Mais ces activités économiques ne sont pas pour autant entièrement exclues du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. En cas de fluctuations saisonnières de l'emploi, l'autorité cantonale émet uniquement une réserve dans sa décision précisant que les heures de travail perdues imputables aux fluctuations saisonnières habituelles de l'emploi ne sont pas indemnisables (circ. RHT, ch. marg. D12). En outre, ces domaines sont eux aussi soumis aux principes suivants: Lorsqu'une perte de travail – recul de la demande / fléchissement économique – sort du cadre habituel et normal fixé par la loi, on est en présence de circonstances extraordinaires qui ne peuvent plus être attribuées au risque normal d'exploitation. De telles circonstances fondent une prise en considération de la perte de travail et un droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dans la mesure où les autres conditions y donnant droit sont remplies (circ. RHT, ch. marg. D9, dernière phrase et ch. marg. D11)." Le direttive amministrative non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STFA del 25 gennaio 2007 nella causa H, C 124/06 ). Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. DTF 132 V125 consid. 4.4; DTF 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; STFA del 22 agosto 2000 nella causa C.-G., I 102/00, DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300). Il giudice deve invece scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STFA dell'8 maggio 2001 nella causa Z., H 183/00; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid. 4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16

consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

2.6. Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA non può confermare la decisione su opposizione del 9 settembre 2009, in quanto la fattispecie necessita di ulteriori approfondimenti da parte dell'amministrazione. Al riguardo va innanzitutto evidenziato che la Sezione del lavoro ha rifiutato di concedere alla ditta citata le indennità per lavoro ridotto, ritenendo che la "situazione di RI 1 in \_\_\_\_\_, che presta i propri servizi agli alberghi del marchio RI 1 ubicati in varie parti del mondo, è paragonabile a quella di un'impresa che vede la propria attività limitata ad un unico cliente (nel caso concreto gli alberghi del gruppo)", di modo che "la perdita di lavoro conseguente alla flessione nell'attività degli stessi – e che si riflette direttamente ed automaticamente sulla società di gestione svizzera – rientra nel normale rischio aziendale" (doc. B). La ditta RI 1 ha contestato questa conclusione dell'amministrazione, facendo presente, da una parte, che "non corrisponde assolutamente alla verità che RI 1 vende il prodotto di un solo fornitore; in effetti i proprietari di alberghi sono quattro" (cfr. doc. VII). D'altra parte, RI 1 ha pure sottolineato che "i clienti principali di RI 1 (99%) sono tours-operators (organizzatori di viaggi come \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, ecc.) e, nel portafoglio di RI 1 ne figurano più di 200, oltre ovviamente a quelli citati che sono tra i più importanti in Europa" (cfr. doc. I). La società ricorrente ha poi ribadito che "i clienti che acquistano le camere degli alberghi gestiti da RI 1 sono i tours-operators più importanti di Europa" (cfr. doc. VII), mettendo in rilievo il fatto che "sono loro che ci riempiono le camere" (doc. I). Alla luce di queste critiche, motivate, espresse dalla società ricorrente, il TCA ritiene che questo aspetto necessiti di essere ulteriormente approfondito.

L'amministrazione, infatti, si è limitata a ritenere che RI 1 deve essere equiparata ad un'impresa che vede la propria attività limitata ad un unico cliente – nel caso di specie, gli alberghi del gruppo – senza tuttavia appurare, con precisione, in che cosa consiste l'attività svolta da RI 1 e senza confrontarsi con il fatto che RI 1 non gestisce un unico albergo, bensì nove, ubicati in diverse parti del mondo, che appartengono a quattro diversi proprietari. Inoltre, l'amministrazione non ha neanche tenuto conto del fatto che sono i tours-operators - oltre 200 secondo la ricorrente - ad occuparsi della vendita al cliente finale (i turisti) dei soggiorni nelle strutture gestite da RI 1. In sede ricorsuale il rappresentante della società ricorrente ha sottolineato che è assurdo relegare la situazione di RI 1 ad un semplice rischio aziendale, ritenendo per contro che nel settore turistico siano solo le agenzie di viaggio ed i tours-operators ad essere stati colpiti dalla crisi economica (cfr. doc. I). Ora l'amministrazione non ha specificato se, in caso di perdita di lavoro da parte dei tours-operators, questi ultimi possono attualmente beneficiare delle indennità per lavoro ridotto. È quindi necessario appurare perchè la società si limita a gestire "solo" i nove alberghi citati (ossia, 4 Hotel in \_\_\_\_\_, 3 Hotel a \_\_\_\_\_ e 2 Hotel alle \_\_\_\_\_). In tale contesto non va dimenticato che la RI 1, nella domanda di lavoro ridotto del 20 maggio 2009, ha peraltro indicato che "nonostante l'estensione geografica della clientela a cui ci rivolgiamo (Svizzera – Nord Europa – Europa Centrale – Sud dell'Europa) il volume delle prenotazioni non è sufficiente a mantenere aperte tutte le

strutture alberghiere” (doc. 12 punto 11). Soltanto dopo questo accertamento la Sezione del lavoro potrà stabilire se la situazione di RI 1 possa effettivamente essere paragonata, come esposto al consid. 2.4., a quella di un’impresa che vede la propria attività limitata ad un unico cliente – come ritenuto dall’amministrazione – oppure no. Il TCA constata inoltre che, nella domanda di lavoro ridotto del 20 maggio 2009, la ditta RI 1 ha motivato la propria richiesta adducendo, tra l’altro, "volume di affari diminuito in seguito alla chiusura di 5 Hotel su 9 per mancanza di clienti" (cfr. doc. 12, punto 10a, sottolineatura della redattrice). L’amministrazione ha negato il riconoscimento delle prestazioni, senza tuttavia sufficientemente accertare le ragioni che hanno portato alla chiusura di tali alberghi. Essa non ha, in particolare, verificato qual è la causa della mancanza di clienti che ha determinato la chiusura delle cinque strutture alberghiere citate. A motivazione dell’introduzione del lavoro ridotto, la società ricorrente ha pure indicato che “gli hotel da noi gestiti o commercializzati sono situati in destinazioni esotiche, con picco nella stagione invernale” (cfr. doc. 12, sottolineatura della redattrice). A tale riguardo, l’amministrazione, sia nella decisione impugnata, sia nella risposta di causa del 3 novembre 2009, ha indicato che “la perdita di lavoro subita dall’opponente è in parte dovuta a fattori stagionali poiché gli alberghi da lei gestiti o commercializzati sono situati in destinazioni esotiche con aumento delle prenotazioni nel periodo invernale e pertanto essa risulta usuale” (doc. B; doc. V). Dall’esame dell’incarto il TCA constata tuttavia che l’amministrazione ha ritenuto usuale la perdita di lavoro dovuta a motivi “stagionali”, senza tuttavia valutare quale fosse il grado di occupazione degli alberghi del gruppo RI 1 durante i mesi estivi degli anni passati. Tale circostanza non è irrilevante: infatti, se nei mesi estivi degli anni precedenti gli alberghi del gruppo RI 1 lavoravano, il fattore “stagionale” non è un argomento valido per negarle il diritto a beneficiare del lavoro ridotto. Infine, RI 1 ha indicato di avere dovuto introdurre il lavoro ridotto in quanto vi è stato “un forte calo delle prenotazioni da parte della clientela in seguito alla crisi economica” (cfr. doc. 12, sottolineatura della redattrice). Anche in tale contesto, l’amministrazione non ha calcolato la percentuale di riduzione della cifra d’affari subita dalla ricorrente rispetto a quella registrata in media nel quadriennio precedente (cfr., al riguardo, STCA 38.2009.39 del 7 settembre 2009 e, in particolare, la giurisprudenza citata al consid. 2.4.), così da stabilire se la perdita di lavoro derivante dalla crisi finanziaria globale vada oltre quelle che sopravvengono periodicamente e possono colpire ogni datore di lavoro e di conseguenza, essendo eccezionale, esula dal normale rischio aziendale (cfr. STFA C 189/02 del 15 marzo 2004 riprodotta al consid. 2.4.). L’amministrazione dovrà dunque approfondire anche questo aspetto. Infine, il TCA ricorda che, come già indicato nella già citata sentenza 38.2009.39 del 7 settembre 2009, secondo la giurisprudenza federale, fluttuazioni di cambio con conseguente perdita di lavoro costituiscono una circostanza rientrante nel rischio normale del datore di lavoro (cfr. STFA C 155/93 del 30 maggio 1995 pubblicata in RDAT II-1995 pag. 214 seg. e STFA C 241/96 del 16 giugno 1998 pubblicata in RDAT I - 1999 pag. 302, nella quale l’Alta Corte ha rilevato che il fattore valutario "gioca in effetti un ruolo decisivo nel campo della vendita al dettaglio, rispettivamente dei servizi, non invece in quello della produzione"). In simili condizioni, la decisione su opposizione del 9 settembre 2009 deve essere annullata e gli atti rinviati all’amministrazione affinché, compiuti ulteriori accertamenti, si pronunci nuovamente sul diritto della società all’ottenimento delle indennità per lavoro ridotto. 2.7. La società ricorrente, vincente in causa, rappresentata da una fiduciaria, ha diritto all’importo di fr. 1’000.-- a titolo di ripetibili (cfr. art. 61 lett. g LPGA; 30 Lptca).

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