

TI_GERICHTE 38.2011.86 vom 7. Mai 2012

TI Tribunale d'appello, 2012-05-07, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2011.86

FR: TI_GERICHTE 38.2011.86 du 7 mai 2012

IT: TI_GERICHTE 38.2011.86 del 7 maggio 2012

Regeste

Concesso ind.x lav.ridotto da 8 a 10/11.Perd.di lavoro provocata da ritardo nella consegna di elem.Negate da 11/11 a 1/12.Dopo 6 mesi il ritardo è prevedib,x cui non + computabile.Visto il lungo periodo(22 mesi)in cui la ditta ha beneficiato di ILR, perd. di lavoro rientra nel norm.rischio aziendale

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 remunerato secondo il contratto di lavoro; e. in quanto concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure; f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato." Scopo delle citate norme 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, relativa ad una ditta attiva nel settore delle materie plastiche, più precisamente nella produzione di lastre in bicarbonato, che aveva introdotto il lavoro ridotto adducendo che la continua fluttuazione dei prezzi, sia per quanto concerne la materia prima, come pure per il prodotto finito, avrebbe indotto la clientela a procrastinare le ordinazioni, l'Alta Corte ha confermato il rifiuto delle prestazioni, affermando: "(...) 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." In un'altra sentenza C 246/06 del 16 luglio 2007, il Tribunale federale ha ricordato 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). (...) " Nel settore dell'edilizia la costante giurisprudenza ha stabilito che differimenti di termini voluti dal committente o causati eventualmente da altri motivi non imputabili alle imprese incaricate dell'esecuzione dei lavori non sono insoliti nel ramo, ragione per cui l'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta a rispondere delle conseguenze degli stessi sull'occupazione delle maestranze (STFA inedita 6 settembre 1985 nella causa P.; STFA inc. AD 214/87 del 12 ottobre 1988). In una decisione pubblicata in DLA 1995 N. 20 pag. 117 il TFA (dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale, TF) ha sottolineato che è innegabile che nell'edilizia le perdite di lavoro dovute alla necessità di differire lavori a causa dell'insolvenza del committente, da un lato, e al ritardo di un progetto in seguito ad una procedura d'opposizione pendente e alla forte concorrenza, costituiscono rischi normali dell'azienda ed ha rilevato in particolare quanto segue: «En ce qui con cerne les variations du taux d'occupati on dues à une situation concurrentielle tendue, la Cour de céans a jugé que la perte du travail qui en résulte est susceptible de toucher chaque employeur d'une même branche économique (arrêté non publié M. du 29 juin 1989, C 25 /89) . Par ailleurs, il faut éviter que l'intervention de l'assurance-chômage entrave la concurrence par une redistribution des coûts et des revenus des entreprises structurellement fortes à celles qui le sont moins (sur ces questions, cf. Brügger, Die Kurzarbeitsentschädigung als arbeitslosenversicherungsrechtliche Präventivmassnahme, th. Berne 1993, p. 70). Or, en l'espèce, la recourante produit un tableau comparatif de soumissions présentées par onze entreprises, relatives à la construction d'un trottoir. Certes, en admettant que ce document soit représentatif de la situation régnant sur l'ensemble du marché de la construction dans la région concernée, on constate que l'offre la plus avantageuse est sensiblement inférieure à l'offre présentée par la recourante. Il n'en demeure pas moins que la proposition de cette dernière se situe parmi les quatre offres les plus élevées présentées en l'occurrence, de sorte que la perte du marché en cause ne saurait être attribuée à d'éventuelles manoeuvres de «dumping» pratiquées par les entreprises concurrentes. On doit bien plutôt admettre que la diminution du taux d'occupation subie par la recourante est due à une situation concurrentielle tendue, dont l'assurance-chômage n'a pas à répondre. » 2.4. In una direttiva dell'aprile 2009, pubblicata in Prassi LADI 2009 pag. 17, la 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 Direttiva denominata "Motivi congiunturali e strutturali per la perdita di lavoro / rischio aziendale abituale e stagionalità "del 6 novembre 2009, pubblicata nella Prassi LADI 2010

fogli 4-6, la SECO si è così espressa: " Alcuni rappresentanti dei settori economici si sono rivolti a noi facendoci notare, da un lato, che le domande per l'introduzione del lavoro ridotto verrebbero trattate in modo disuguale dai Cantoni e che, dall'altro, ad alcuni rami del settore dei servizi e dell'edilizia questo diritto verrebbe negato categoricamente. Secondo l'attuale stato delle conoscenze, alcuni Cantoni negano l'introduzione del lavoro ridotto, adducendo che ● sussistono motivi strutturali e non congiunturali, o ● la perdita di lavoro è causata da motivi che rientrano nel rischio aziendale abituale del datore di lavoro, o ● la perdita di lavoro è causata da motivi stagionali. 1. Osservazioni di carattere giuridico Secondo l'articolo 110 LADI, la SECO provvede, in quanto autorità di vigilanza, all'applicazione uniforme del diritto. Essa tiene, pertanto, a ribadire i seguenti principi. a. Considerazioni generali L'obiettivo principale dell'indennità per lavoro ridotto è quello di evitare la disoccupazione tramite il mantenimento di posti di lavoro (art. 31 cpv. 3 lett. d LADI; DTF 120 V 526). Lo scopo preventivo dell'indennità per lavoro ridotto influenza quindi in maniera determinante l'interpretazione delle disposizioni riguardanti questo tipo di prestazione (circolare ILR, n. marg. A2). Lo strumento dell'indennità per lavoro ridotto è a disposizione di tutti i settori economici in modo equo. b. Perdita di lavoro dovuta a motivi economici Il diritto all'indennità per lavoro ridotto sussiste soltanto se la perdita di lavoro può essere ricondotta a motivi economici (art. 31 cpv. 1 lett. b in combinato disposto con art. 32 cpv. 1 lett. a LADI). La LADI non precisa la nozione di «motivi economici». Tuttavia, essa va intesa in senso lato, in modo conforme alla prassi e alla giurisprudenza e in considerazione del carattere preventivo dell'indennità per lavoro ridotto (cfr. suddetto punto 1 a) e può comprendere motivi sia congiunturali che strutturali (n. marg. C2 circolare ILR). In generale, per motivo economico s'intende una diminuzione della domanda dei beni o servizi normalmente offerti da un'impresa. Ma anche i fattori che sono influenzati direttamente dal mercato o che non si ripercuotono sulla posizione di un prodotto sul mercato sono di natura economica. Le restrizioni legali a cui si accompagna l'IRL, ossia la durata provvisoria (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI), l'inevitabilità della perdita di lavoro (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI) nonché la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (art. 35 LADI) mirano a evitare che questo strumento serva a ritardare i necessari cambiamenti strutturali. La giurisprudenza parte dal presupposto che la perdita di lavoro sia presumibilmente temporanea e che grazie all'introduzione del lavoro ridotto i posti di lavoro possano essere conservati, salvo che vi siano indizi concreti che facciano supporre il contrario (DTF 111 V 385 f. consid. 2b). In base alle suddette considerazioni, un rifiuto motivato dal fatto che la perdita di lavoro sarebbe dovuta a motivi strutturali è legittimo solamente se nei 12 mesi precedenti la richiesta è subentrata una modifica (diminuzione) duratura della domanda (p. es. prolungamento dell'intervallo di servizi o nell'industria automobilistica). In tal caso la richiesta viene respinta anche perché la perdita di lavoro non è di natura provvisoria. c. Rischio aziendale abituale, consuetudine settoriale, professionale o aziendale, stagionalità Secondo l'articolo 33 LADI, non sussiste il diritto all'indennità per lavoro ridotto tra l'altro quando la perdita di lavoro è causata da circostanze che rientrano nell'abituale rischio aziendale del datore di lavoro, se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda, o se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione. I suddetti motivi di esclusione dal diritto all'indennità sono strettamente legati tra di loro, per cui non è possibile ed è persino inutile tentare di differenziarli (n. marg. D10 circolare ILR). Per rischio aziendale abituale e consuetudine settoriale, professionale e aziendale si intendono le perdite di lavoro «normali», ossia quelle che risaputamente si verificano a scadenze regolari e in modo ripetuto e che quindi sono prevedibili e, in vari modi, calcolabili. Un

rischio «normale» non può, secondo la giurisprudenza, essere determinato in base a un criterio applicabile a tutte le aziende, ma deve essere stabilito nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza (DTF 119 V 498; n. marg. D2 e D3 circolare ILR). Questo vale anche per le aziende di servizi e per le imprese del settore dell'edilizia e dei suoi rami accessori, che non sono escluse a priori dal diritto all'indennità per lavoro ridotto (cf r. punto 1 a). È vero che in entrambi i settori le fluttuazioni delle ordinazioni sono usuali e non giustificano di rego l a una perdita di lavoro o computabile (n. marg. dir e ttiva ILR). Inoltre, nell'edilizia e nei suoi rami accessori le oscillazioni di natura stagionale (in particolare il calo delle ordinazioni d'inverno) sono considerate abituali, per cui le perdite di lavoro che ne risultano non sono computabili (n. marg. D 11 circolare ILR). Oltretutto succede esso in questi settori che i termini siano posticipati su richiesta de l commi t t ente o p er altre ra g i o n i e q u i n d i, a n c h e i n q u e s t o caso un ' e v e n t u a l e perdita di lavoro risultante non può essere computata (n. marg. Circolare ILR). Queste circostanze, tuttavia, non comportano un'esclusione assoluta dal diritto all'indennità per lavoro ridotto per le imprese attive in tali settori. In caso di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione, il servizio cantonale formula unicamente, in sede di autorizzazione, una riserva secondo cui le ore di lavoro che vengono meno a causa di tali oscillazioni stagionali abituali non possono essere indennizzate (n. marg. D12 circolare ILR). Inoltre, anche in questi settori valgono i seguenti principi. Se subentra una perdita di lavoro, un crollo della domanda o una recessione economica che oltrepassa il quadro abituale e normale previsto dalla legge, si tratta di circostanze straordinarie che non possono più essere imputate al rischio aziendale abituale. Tali circostanze legittimano la computabilità della perdita di lavoro e danno quindi - in presenza delle ulteriori premesse - il diritto all'indennità per lavoro ridotto (n. marg. D9 ultima frase, nonché n. marg. D11 circolare ILR).

2 . Conseguenze per la valutazione di domande d'introduzione del lavoro ridotto Per molte imprese, l'attuale crisi economica comporta serie difficoltà che oltrepassano il carattere usuale e normale di cui sopra. Il conseguente crollo della domanda può essere considerato straordinario e quindi legittimare il compimento delle perdite di lavoro." 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). 2.5. Nella presente fattispecie la Sezione del lavoro, dopo l'audizione del rappresentante della ditta, ha giustamente riconosciuto fino al 31 ottobre 2011 il diritto all'indennità per lavoro ridotto alla RI 1 in considerazione del ritardo nella consegna delle fusioni che hanno provocato una perdita di lavoro dal maggio 2011. Dopo un periodo di sei mesi tale ritardo è invece prevedibile e quindi la perdita di lavoro che ne risulta non è computabile. Per quel che concerne il periodo successivo l'amministrazione ha negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto sostenendo che il calo degli ordini per la crisi, a livello internazionale, nei settori dell'industria meccanica e dell'industria aeronautica, è un motivo costantemente indicato dall'azienda in questione nelle precedenti domande, ragione per cui, a causa di tale ripetitività, la perdita di lavoro è ormai da ascrivere a una circostanza rientrante nel normale rischio aziendale di quel datore di lavoro (cfr. consid. 1.2 e 1.4). Chiamato a pronunciarsi il TCA constata innanzitutto che la RI 1, la quale è essenzialmente un'azienda terzista che produce su comanda del cliente, ad esempio, turbine, compressori, carrelli d'atterraggio e relativi pezzi di ricambio (cfr. doc. 2) ha beneficiato di 22 mesi di indennità per lavoro ridotto nel precedente termine quadro (1.2.2009 – 31.1.2011, cfr. doc. 15) e di 8 mesi di indennità nell'attuale termine quadro (1.2.2011 – 31.1.2013). Complessivamente, dal 1° marzo 2002 l'azienda ha usufruito di 58 mesi di indennità per lavoro ridotto. Il riferimento alla crisi economica internazionale che ha colpito anche il settore industriale ed in particolare quello dell'aeronautica figura inoltre in modo costante fra i motivi indicati sui più recenti preannunci di lavoro ridotto a partire dal 2009 (cfr. doc.13.1 e doc.13.8; doc.12.1; doc.11.1; doc.10.1; doc. 9.1; doc.8.1; doc. 7). Per quel che riguarda, più in generale, le richieste di indennità per lavoro ridotto nel nostro Cantone il Capo della Sezione del lavoro (cfr. consid. 1.7) ha sottolineato che attualmente nel settore industriale vi sono aziende confrontate con un calo di redditività, ma non di lavoro, e che nel 2011 non vi è stato l'aumento di domande di lavoro ridotto che si era riscontrato in occasione della crisi del 2009 (cfr. sul tema consid. 2.4). Il Caposezione _____ ha pure prodotto una tabella statistica dalla quale risulta che, negli anni 2010 e 2011 la durata media delle indennità per lavoro ridotto percepite in Ticino da aziende attive nel settore industriale ammonta a 6.9 mesi (cfr. doc XIV/1). Infine, dal documento della SECO, intitolato "FAQ Lavoro ridotto" del 3 novembre 2011, allegato al ricorso (cfr. doc. A2) si evince in particolare al punto 23 che lo strumento del lavoro ridotto ha svolto un ruolo estremamente importante durante la recessione del 2009, nella quale l'industria è stata particolarmente colpita, anche perché si è trattato di una crisi breve ed acuta, che corrispondeva al caso tipico per l'applicazione del lavoro ridotto. D'altra parte al punto 25 del medesimo documento la SECO ricorda che l'indennità per lavoro ridotto è limitata nel tempo e sottolinea che, nell'ottica della politica congiunturale, questo principio è pertinente visto che, più a lungo dura un calo della domanda più è probabile che siano necessari adeguamenti strutturali. Alla luce degli elementi appena esposti, questo Tribunale deve concludere che, nel caso concreto, a ragione, la Sezione del lavoro ha stabilito che, visto il lungo periodo nel quale l'azienda ha beneficiato di indennità per lavoro ridotto, la perdita di lavoro subita nel periodo 1° novembre 2011 – 31 gennaio 2012 non è computabile, in

quanto prevedibile, e rientra ormai nel normale rischio aziendale in (cfr. DLA 1995 Nr.20 pag.120 consid. 2b; DLA 1998 Nr.50 pag.290; STFA C 244/09 del 30 aprile 2001; STFA C 189/02 del 15 marzo 2004 ;STFA C 8/03 del 4 dicembre 2003; STF C 246/06 del 16 luglio 2007; B. Rubin, “ Assurance –chômage”, Ed. Schultess 2006, pag. 505). La decisione su opposizione del 19 ottobre 2011 deve pertanto essere confermata.

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