

TI_GERICHTE 38.2023.4 vom 2. Mai 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-05-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.4

FR: TI_GERICHTE 38.2023.4 du 2 mai 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.4 del 2 maggio 2023

Erwägungen

E. 1

Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno.

E. 2

La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da: a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci; b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili; c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso; d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico; e. danni causati da forze naturali.

E. 2.5

e STCA 38.2008.67 del 12 febbraio 2009 consid. 2.6.; STCA 38.2008.37 del 24 settembre 2008). Giova, comunque, ribadire che il senso e lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è garantire l'esistenza dell'azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti (cfr. STF 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359 e citata al consid. 2.9.). A quest'ultimo riguardo va osservato che la SA ricorrente ha dichiarato che a seguito della decisione su opposizione del 30 novembre 2022, che ha confermato il diniego del diritto alle ILR da novembre 2022 a gennaio 2023 (cfr. doc. B; consid. 1.4.), i lavoratori sono stati richiamati sul posto di lavoro a tempo pieno "pur non avendo lavoro a sufficienza per occuparli a pieno regime" (cfr. doc. I pag. 11). 2.16. Stante quanto precede, a ragione la Sezione del lavoro ha negato alla RI 1 il diritto alle indennità per lavoro ridotto richieste a favore del settore "produzione" per il mese di novembre 2022. La decisione su opposizione del 30 novembre 2022 deve, pertanto, essere confermata.

E. 2.17

L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il

legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.73 del 16 febbraio 2023 consid. 2.13., STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.12.; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.17; STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022 consid. 2.2.14.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

E. 3

La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

E. 4

La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale." La clausola relativa ai casi di rigore secondo l'art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI si riferisce a situazioni che non sono immediatamente riconducibili a motivi economici ma che rendono più difficile o impossibile l'attività economica. Si tratta di circostanze eccezionali. L'elenco di cui all'art. 51 cpv. 2 OADI non è esaustivo (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 3). Secondo l'art. 32 cpv. 4 LADI il Consiglio federale disciplina a quali condizioni un settore d'esercizio è parificato a un'azienda. L'art. 52 OADI, in relazione al settore d'esercizio, enuncia: " 1 Un settore d'esercizio è parificato ad un'azienda se costituisce un'unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri la quale: a. dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda, oppure b. fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite ed offerte sul mercato da aziende autonome. 2 Il datore di lavoro, con il preannuncio di lavoro ridotto in un settore d'esercizio, deve presentare un organigramma del complesso dell'azienda." L'art. 33 LADI enuncia: " (...) 1 Una perdita di lavoro non è computabile: 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 concerna 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. 2 Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile. 3 Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione." 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, compartecipanti 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. Nella Prassi LADI ILR, la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: " (...) C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro. (n.d.r.: dal 1° gennaio 2022: C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15). Il datore di lavoro deve intraprendere tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da lui per evitare o abbreviare le perdite di lavoro. Si tratta in questo caso dell'obbligo, previsto dalla legge, di prevenire e ridurre il danno.) C4 La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare. C5 Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro. C6 Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato). (...). C9 Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno. (...). D1 Una perdita di lavoro non è computabile se: · è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; · è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda; · è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione; · cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali; · il lavoratore non accetta il lavoro ridotto; · concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata; · concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio; · concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo; · è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato. La perdita di lavoro non è computabile in nessuno di questi casi anche se è dovuta a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro (C7 segg.) ð Giurisprudenza DLA 1996/1997 pag. 54 (Un istituto che si occupa essenzialmente di test di screening della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica che ordina la soppressione di questi test. Una simile perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto) DTF 121 V 371 (Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di trasporto ferroviario, è usuale nel ramo e, con molta probabilità, considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea) DTF 119 V 498 (Per un'impresa specializzata nella costruzione di gallerie, l'afflusso imprevedibile di acqua ad alto tenore solforico e cloridrico malgrado le indagini preliminari non rientra nella sfera normale del rischio aziendale) Sfera normale del rischio aziendale D2 Una perdita di lavoro non è computabile 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. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo. D3 I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili. (...). D6b Un periodo di recessione può essere sufficiente a porre un'azienda in una situazione di difficoltà. Le conseguenti perdite di lavoro non rientrano più nella sfera normale del rischio aziendale se il datore di lavoro può dimostrare in modo plausibile che tali perdite sono effettivamente attribuibili alla recessione. Il fatto che tutti i datori di lavoro possano essere interessati allo stesso modo dalla recessione è irrilevante. Per contro se il datore di lavoro, a prescindere dalla recessione, attribuisce la perdita di lavoro principalmente a motivi che non sono direttamente legati alla situazione economica (ad es. ritardo nei termini in seguito a opposizioni nella procedura relativa al permesso di costruzione), non è sufficiente indicare quale motivo la recessione per giustificare un diritto all'ILR. Poiché in questo caso la situazione economica recessiva non è adeguatamente causale per le perdite d'incarichi o rispettivamente per le perdite di lavoro. Si può parlare di periodo di recessione in particolare in caso di calo della cifra d'affari o delle ordinazioni e in presenza di previsioni economiche negative per un numero considerevole di aziende, in generale o in determinati settori. I seguenti indici danno delle indicazioni sui segni di una congiuntura di recessione - un aumento massiccio dei preannunci di lavoro ridotto rispetto allo stesso mese dell'anno precedente Rapporto LAMDA DM09

<https://lamda.alv.admin.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb> - analisi congiunturali della Confederazione sull'economia nel suo complesso e sui principali rami economici («Konjunkturtendenzen», pubblicazione sulle tendenze congiunturali, non disponibile in italiano) https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunktur.html - Barometro congiunturale KOF (KOF Economic Barometer), Indicatore dell'occupazione KOF (KOF Employment Indicator) e Indicatore della situazione commerciale (KOF Business Situation Indicator), <https://kof.ethz.ch/it/previsioni-indicatori/indicatori.html> (non disponibili in italiano) - Dati relativi al commercio estero (in particolare sulle esportazioni) <https://www.ezv.admin.ch/ezv/it/home/temi/statistica-del-commercio-esterosvizzero/dati.html> - Andamento dell'indice della costruzione

<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-baublattausblick.html> (non disponibile in italiano)» 2.4. Relativamente ai settori di esercizio di cui agli art. 32 cpv. 4 LADI e 52 OADI, la Prassi LADI ILR C29 segg. prevede: " Azienda – Settore d'esercizio C29 Il disciplinamento del lavoro ridotto fa spesso riferimento alla nozione d'azienda: • l'azienda funge da grandezza di riferimento per il calcolo della perdita minima del 10% (C24 segg.); • l'azienda è l'unità di riferimento per la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (F1 segg.); • durante il termine quadro di 2 anni, l'azienda deve far valere presso la stessa cassa di disoccupazione il diritto all'indennità per lavoro ridotto e all'indennità per intemperie (G12 segg.). Queste condizioni giuridiche legate all'azienda valgono anche per i settori d'esercizio riconosciuti conformemente alla LADI. C30 La

grandezza di riferimento per il calcolo della perdita di lavoro minima può essere l'azienda o un settore d'esercizio purché rappresenti un'unità organizzativa a sé stante. C31 Un settore d'esercizio è parificato a un'azienda se costituisce un'unità organizzativa provvista di personale e di mezzi tecnici propri che: • dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda; oppure • fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite e offerte sul mercato da aziende autonome. C32 Per valutare se si tratta di un settore d'esercizio, occorre basarsi soprattutto su criteri economici e non tanto su criteri giuridici. Bisogna tener conto del processo produttivo interno e determinare in che modo una contrazione dell'attività si ripercuote sui diversi settori di un'azienda. C33 Il datore di lavoro deve presentare, unitamente al preannuncio di lavoro ridotto per un settore d'esercizio, un organigramma dell'azienda nel suo complesso. Affinché possa essere parificato a un'azienda, un settore d'esercizio deve disporre di una certa autonomia in seno all'azienda. Esso deve comprendere un gruppo di lavoratori che costituisce un'unità organizzativa all'interno dell'azienda. Deve inoltre perseguire un proprio obiettivo aziendale o fornire, nell'ambito del processo produttivo interno, proprie prestazioni, come ad esempio la fabbricazione di un prodotto intermedio. Non è indispensabile che il settore d'esercizio sia ubicato in un posto diverso dal resto dell'azienda. C34 Un settore d'esercizio non è parificato a un'azienda se c'è una stretta interdipendenza con altre unità organizzativa a livello di personale e in ambito tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro). Non si tratta di un settore d'esercizio se il gruppo di lavoro comprende un unico o soltanto pochi lavoratori. La nozione di settore d'esercizio non può quindi limitarsi a un settore diretto da un caporeparto o a un gruppo di lavoro. La presenza di un caporeparto, di un conducente di macchine o di un capogruppo non è di regola sufficiente a soddisfare la condizione di essere un'unità organizzativa autonoma in seno all'azienda. Occorre tuttavia evitare che la clausola del 10% inerente alla perdita di lavoro minima e la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto siano rese vane da un riconoscimento troppo generoso dei settori d'esercizio. C35 Nella suddivisione di un'azienda in settori d'esercizio occorre prima di tutto separare i settori che adempiono i presupposti legali richiesti. Dopo questa operazione rimangono spesso dei gruppi sussidiari (p. es. amministrazione, vendita), che vanno obbligatoriamente raggruppati in un settore rimanente e trattati come settore d'esercizio.”

2.5. Nella “Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»” del 22 luglio 2020 in relazione all'indennità per lavoro ridotto sono stati introdotti in particolare i punti 2.1 - 2.6 che sono stati sostanzialmente mantenuti nelle seguenti versioni, e meglio nella Direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020 e nella Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020. In quest'ultima la SECO ha precisato che: " (...) 2.1 Perdita di lavoro temporanea Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee. 2.2 Perdite di lavoro per motivi economici A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 33 capoverso 1 lettera a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente. (...). 2.3 Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro Anche i provvedimenti

adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali. Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro. Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI). (...)

" I p.ti 2.1, 2.2 e 2.3 sono rimasti invariati nella "Direttiva 2021/01 Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 20 gennaio 2021 che ha sostituito la Direttiva del 30 ottobre 2020. La Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021 che ha sostituito quella del 19 marzo 2021 e la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021 non hanno apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2 e 2.3. I p.ti 2.1, 2.2 e 2.3 sono pressoché rimasti immutati anche nella Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 1° ottobre 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021. La Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021, che ha sostituito la Direttiva 2021/16 del 1° ottobre 2021, indica a pag. 3 che in particolare i p.ti 2.1, 2.2 e 2.3 non sono più validi dal 31 dicembre 2021. Cfr. pure Direttiva 2022/01: "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 31 gennaio 2022 pag. 3 che sostituisce la Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021; Direttiva 2022/06: "adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19" del 1° aprile 2022 pag. 6. Al riguardo va rilevato che con la Direttiva 2022/05: "Abrogazione «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 1° aprile 2022 è stata abrogata, a decorrere dal 1° aprile 2022, la Direttiva 2022/01 del 31 gennaio 2022, precisando che "tutte le regole di questa direttiva che continuano ad essere in vigore dal 1 aprile 2022 sono state inserite nella Direttiva 2022/06 «Adeguamenti delle Prassi LADI»". La Direttiva 2022/06 del 1° aprile 2022 è stata sostituita dalla Direttiva 2022/13 "adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19" del 23 dicembre 2022 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>).

2.6. Nella " Direttiva 2022/03: Indennità per lavoro ridotto in relazione con l'intervento militare della Russia in Ucraina " del 9 marzo 2022, a proposito dell'indennità per lavoro ridotto, la SECO ha precisato che: " (...) Secondo L'Ufficio di compensazione dell'AD, gli interventi militari in Ucraina e le loro conseguenze economiche rivestono carattere eccezionale e pertanto non rientrano nella nozione di rischio aziendale normale. Le sanzioni riprese dalla Svizzera, così come i provvedimenti di autorità straniere, vanno considerate provvedimenti delle autorità ai sensi dell'articolo 51 capoverso 1 OADI. Un riferimento generico al conflitto in Ucraina non basta per giustificare il diritto all'indennità per lavoro ridotto. Le imprese devono spiegare in modo plausibile perché le perdite di lavoro previste nella loro azienda sono dovute al conflitto. Tra la perdita di lavoro e l'intervento militare della Russia in Ucraina deve quindi esserci un nesso causale adeguato. Inoltre, devono essere adempiuti tutti gli altri presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto. Rammentiamo infine che l'allentamento delle disposizioni sull'indennità per lavoro ridotto nella legge COVID-19 e nell'ordinanza COVID-19 sull'assicurazione contro la disoccupazione trova applicazione solo per le perdite di lavoro in relazione con il coronavirus. Per le perdite di lavoro computabili, riconducibili esclusivamente agli interventi militari in Ucraina e alle loro conseguenze economiche, si applicano le disposizioni abituali della LADI e dell'OADI. Queste domande saranno trattate mediante la procedura ordinaria. Il termine di preannuncio è quindi di solito di 10 giorni (cfr. art. 36

LADI). Occorre tuttavia far notare che l'art. 46 cpv. 4 e 5 (accredito delle ore supplementari), l'art. 50 cpv. 2 (periodo di attesa) e l'art. 57a cpv. 1 OADI (regola dell'85%) sono stati soppressi fino al 31 marzo 2022 e non devono essere osservati nella procedura ordinaria per il periodo contabile di marzo 2022. Inoltre, la modifica dell'art. 63 OADI (computo del reddito conseguito con un'occupazione provvisoria) resterà in vigore per il periodo contabile di marzo 2022. (...)” Il 28 marzo 2022 la SECO ha adottato una Direttiva sull'indennità per lavoro ridotto (“Direttiva 2022/04: Lavoro ridotto non in relazione con la pandemia”) in cui ha ribadito che: " (...) L'allentamento delle disposizioni relative all'ILR previste dalla legge COVID-19 e dall'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione non possono essere fatte valere per le perdite di lavoro computabili che sono in relazione con la pandemia. Ciò significa che queste disposizioni non si applicano, in particolare, per perdite di lavoro computabili riconducibili esclusivamente agli interventi militari e alle loro conseguenze economiche. Pertanto, se le perdite di lavoro computabili non sono in relazione con la pandemia, il conteggio deve essere trattato secondo la procedura ordinaria. Inoltre, per questo tipo di casi non è neanche possibile applicare la regolamentazione per i lavoratori a basso reddito. (...)” 2.7. La “ Direttiva 2022/12 del 16 dicembre 2022 per il lavoro ridotto non in relazione con la pandemia ”, entrata in vigore il 1° gennaio 2023, ha aggiornato e sostituito le Direttive 2022/3 e 2022/4, rispettivamente del 9 marzo e del 28 marzo 2022, e fornito istruzioni aggiornate in merito agli elementi da considerare per il preannuncio relativo al conteggio del lavoro ridotto non in relazione con la pandemia, oltre a riportare quanto indicato dalla comunicazione 2022/21 dell'11 novembre 2022 in merito alla gestione dell'indennità per lavoro ridotto in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia elettrica. In particolare il p.to 2 relativo alla gestione dell'indennità per lavoro ridotto in relazione con la guerra in Ucraina e con l'aumento dei prezzi dell'energia prevede: " (...) Secondo l'Ufficio di compensazione dell'AD, la guerra in Ucraina e le sanzioni adottate dalla Svizzera a questo proposito contro privati cittadini russi e aziende, unitamente ai provvedimenti di autorità estere rivestono carattere eccezionale e pertanto non rientrano nella nozione di rischio aziendale normale. Le sanzioni e i provvedimenti adottati dalle autorità svizzere e straniere vanno considerate come provvedimenti delle autorità ai sensi dell'articolo 51 capoverso 1 OADI. Un riferimento generico alla guerra in Ucraina non basta per giustificare il diritto all'indennità per lavoro ridotto. Le imprese devono spiegare in modo plausibile perché le perdite di lavoro previste nella loro azienda sono dovute al conflitto. Tra la perdita di lavoro e la guerra in Ucraina deve quindi esserci un nesso causale adeguato. Inoltre, devono essere adempiuti tutti gli altri presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto. In merito all'ILR in relazione alla problematica energetica è necessario operare una distinzione fondamentale tra l'aumento dei prezzi dell'energia e un'eventuale situazione di penuria energetica causata da provvedimenti delle autorità. Alcune aziende hanno già dovuto far fronte all'aumento dei prezzi dell'energia, mentre fino ad oggi non si è ancora verificata una situazione di penuria energetica causata da provvedimenti delle autorità. (...)” Il p.to 2.1 enuncia: " Il principio, messo in risalto sia nelle basi legali sia nella Prassi LADI ILR, rimane invariato: la riscossione dell'ILR è giustificata solo in presenza di una perdita di lavoro riconducibile a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro, a condizione che il datore di lavoro interessato non possa evitare le perdite di lavoro mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno (cfr. art 32 cpv.3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 cpv. 1 OADI). Le perdite di lavoro sono inoltre computabili se sono dovute a motivi economici e sono

inevitabili (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI). Tuttavia per casi di questo tipo il versamento dell'indennità per lavoro ridotto è possibile solo se sono soddisfatti gli altri presupposti del diritto e se non rientra nel normale rischio aziendale (cfr. Prassi LADI ILR D2 e segg.). Nel concreto, la condizione di inevitabilità delle perdite di lavoro significa che le perdite di lavoro riconducibili a una riduzione volontaria della produzione o della riduzione della produzione per motivi di redditività non dà alcun diritto alla riscossione dell'ILR. Ne consegue che la riscossione dell'ILR è da escludersi se un'azienda dispone di un numero di ordini sufficienti per impiegare i propri collaboratori. Per quanto attiene all'aumento dei prezzi dell'energia, il p.to 2.2 precisa: " Le aziende risentono in maniera differente dell'aumento dei prezzi dell'energia. La misura in cui l'azienda viene colpita dipende sostanzialmente da tre elementi: l'intensità energetica, la situazione contrattuale relativa all'energia e la possibilità di trasferire costi legati all'aumento dei prezzi dell'energia. La computabilità della perdita di lavoro deve essere vagliata caso per caso e tenendo conto della situazione generale dell'azienda, la quale può includere anche aspetti estranei all'aumento dei prezzi dell'energia. (...)” Ai sensi del p.to 2.3 riguardante i provvedimenti ragionevoli per mitigare l'aumento dei prezzi: " Le aziende possono contribuire, autonomamente e collaborando con i fornitori di energia, perlomeno a mitigare in modo significativo problemi legati all'aumento dei prezzi dell'energia. Nel quadro dell'obbligo di ridurre il danno devono dimostrare di aver adottato tutte le misure ragionevoli per mitigare l'aumento dei prezzi. Alcune misure possibili sono già state citate in precedenza: la possibilità per molte aziende di trasferire l'aumento dei prezzi dell'energia ai clienti, oppure la ripartizione dei propri oneri su più anni tramite la sottoscrizione di un contratto di approvvigionamento energetico per un periodo più lungo. Le aziende fornitrici offrono inoltre ai loro clienti servizi di consulenza e investimenti diretti negli impianti di produzione dell'energia. Inoltre la campagna di risparmio energetico della Confederazione fornisce proposte concrete per le aziende su come risparmiare energia. Sul sito web SvizzeraEnergia sono pubblicate guide settoriali per piscine coperte, all'aperto, per l'industria ittica, alberghiera, per l'industria delle materie plastiche e altro: - <https://www.zero-spreco.ch/it/industria/> - <https://www.svizzeraenergia.ch/9/10> - <https://www.svizzeraenergia.ch/aziende/soluzioni-di-settore/> Sulla base di un'interpretazione restrittiva della legge è probabile che alle aziende venga richiesto di esaminare tutte queste misure per verificarne la ragionevolezza. Anche se questa interpretazione non dovesse essere applicata, il fatto che un'azienda si astenga del tutto dall'elencare le misure di risparmio energetico intraprese è contrario al principio di responsabilità di riduzione del danno.” 2.8. Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_297/2022 del 15 febbraio 2023 consid. 3.2.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195 ; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181). 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. STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021

consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; DTF 145 V 224 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; 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; 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. STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; 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; 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 (cfr. STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b). 2.9. Il Tribunale federale, in una sentenza 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359, ha ricordato, facendo riferimento al Messaggio concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020, che il senso e lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è garantire l'esistenza dell'azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti. Il Messaggio 20.058 concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020 prevede, in effetti, che "in quanto strumento dell'assicurazione contro la disoccupazione lo scopo dell'IRL non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì quello di salvaguardare i posti di lavoro. Di fatto s'intende evitare che il temporaneo calo della domanda dei prodotti e servizi offerti e la conseguente perdita di lavoro provochi a breve termine un'ondata di licenziamenti" (cfr. FF 2020 5797 segg. (5818)). Al riguardo cfr. pure STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 consid. 3.3.1. L'Alta Corte, con sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57, ha confermato il giudizio del Tribunale amministrativo del Canton Svitto che aveva accolto il ricorso di una Sagl che gestiva un salone di parrucchiere alla quale era stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto richiesto a favore di due collaboratori dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021. Il TF ha deciso che, a ragione, la Corte cantonale, in conformità a quanto previsto al p.to 2.5. della Direttiva emessa dalla SECO "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" (in particolare versioni 2021/07 aprile 2021 e 2021/16 1° ottobre 2021), aveva concluso che la società aveva reso credibile che la perdita di lavoro era economica e da ricondurre alla pandemia. La nostra Massima Istanza ha ritenuto ininfluenti

le circostanze che nel Canton Svitto il settore dei parrucchieri possa essere stato confrontato con uno sviluppo economico e che nelle immediate vicinanze della ricorrente abbiano aperto quattro nuovi parrucchieri. Questi elementi non sono stati considerati significativi ai fini della valutazione di quel caso di specie, in quanto i singoli saloni nella loro rispettiva struttura aziendale, nell'offerta e nel segmento di clientela possono differire notevolmente uno dall'altro, cosicché pure in misura diversa possono essere colpiti da una perdita di lavoro dovuta alla pandemia. In una successiva sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, il Tribunale federale ha respinto l'impugnativa dell'Ufficio del lavoro interposta contro il giudizio emanato sempre dal Tribunale amministrativo del Canton Svitto con cui era stato accolto il ricorso inoltrato da una Sagl che gestiva un bar contro il diniego del diritto a ILR per i mesi di novembre e dicembre 2020, deciso dall'amministrazione poiché, avendo ridotto i giorni e l'orario di apertura dell'esercizio pubblico, avrebbe violato l'obbligo di ridurre il danno. L'Alta Corte ha evidenziato che, in prima battuta, l'amministrazione aveva negato le ILR solo per i nuovi dipendenti, ossia per le persone assunte meno di sei mesi prima del preannuncio di lavoro ridotto. Tale decisione del 27 novembre 2020 era poi stata revocata il 2 dicembre 2020 e il diritto a ILR era stato negato a tutti i dipendenti per violazione dell'obbligo di ridurre il danno. In simili condizioni la nostra Massima Istanza ha indicato che non era oggetto della lite la questione di sapere se tutti i dipendenti adempissero le condizioni per avere diritto alle ILR (cfr. consid. A.a e 3.1.). Il Tribunale cantonale aveva del resto rinviato gli atti all'amministrazione per nuova decisione ai sensi dei considerandi. Il TF ha ritenuto corretto il giudizio della Corte del Canton Svitto, la quale aveva considerato plausibile che la ricorrente, nei giorni di chiusura, non avrebbe potuto gestire il bar in modo proficuo e che la riduzione dei tempi di apertura non era da ascrivere alla sottoccupazione dei dipendenti, bensì era la conseguenza della flessione della domanda e delle restrizioni connesse alle misure di igiene accresciute, quindi della pandemia di Covid-19. Il Tribunale cantonale aveva, pertanto, ritenuto, da una parte, che la limitazione degli orari di apertura fosse sensata dal profilo dell'economia dell'azienda e non costituiva una violazione dell'obbligo di ridurre il danno. Dall'altra, che in applicazione del criterio della verosimiglianza preponderante fosse dato un nesso causale adeguato tra il crollo del numero degli avventori e la pandemia, rispettivamente le misure ordinate dalle Autorità. Di conseguenza l'Autorità giudiziaria di primo grado aveva rettammente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. In una sentenza 8C_752/2021 del 15 marzo 2022, pubblicata in DLA 2022 Nr. 11 pag. 323-325, il Tribunale federale, nel caso di uno studio medico dentistico che aveva introdotto il lavoro ridotto per i tre dipendenti nel periodo dal 4 novembre al 31 dicembre 2020, ha confermato il rifiuto delle prestazioni. L'Alta Corte ha stabilito che, in assenza di un nesso causale tra la pandemia di coronavirus e la chiusura dello studio medico (in quel periodo non ci sarebbero state restrizioni in base alle quali la chiusura dello studio sarebbe stata necessaria) non sussisteva alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto. La nostra Massima Istanza, con giudizio 8C_354/2022 del 7 giugno 2022, ha poi ritenuto inammissibile, in quanto non sufficientemente motivato, il ricorso inoltrato da una società contro una sentenza del 6 aprile 2022 emanata dal Tribunale delle assicurazioni sociali del Canton Zurigo (AL.2021.00351) che aveva confermato la correttezza della riconsiderazione delle decisioni con cui a una ditta che si occupava della vendita di prodotti per i parrucchieri erano state riconosciute indennità per lavoro ridotto dal mese di giugno al mese di novembre 2021, siccome non era stata resa credibile una perdita di lavoro dovuta alla pandemia. Con giudizio 8C_273/2022 dell'8 febbraio 2023 l'Alta

Corte ha confermato la sentenza del TCA 38.2021.85 del 21 marzo 2022 relativa a un diniego del diritto a ILR dal 1° luglio al 30 settembre 2021 nei confronti di una società che gestisce tre saloni di parrucchiere, in quanto tra la fine del 2020 e la prima metà del 2021 la società ha assunto due nuovi dipendenti all'80% (in sostituzione di due collaboratori licenziatisi) quando però stava beneficiando di ILR e, d'altro lato, considerato che le ILR sono state chieste dal 1° luglio 2021, ossia in un periodo in cui la situazione epidemiologica era favorevole ed era a buon punto la campagna vaccinale, non ritenendo dunque credibile che l'annunciata perdita di lavoro economica fosse da ricondurre alla pandemia. Il TCA, in una sentenza 38.2022.32 del 25 luglio 2022, ha poi stabilito che a ragione a una società attiva nell'ambito della ristorazione è stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto dal 1° marzo 2022, in quanto non era stata resa credibile una perdita di lavoro economica legata alla pandemia. Questo Tribunale ha precisato, da una parte, che il rifiuto delle indennità per lavoro ridotto appariva giustificato, ritenuto, in particolare, che nel periodo per cui era stata richiesta l'erogazione delle indennità non vigevano più restrizioni conseguenti alla pandemia nel settore della ristorazione. Dall'altra, che il fatto che l'esercizio pubblico gestito dalla ricorrente si trovasse in zona periferica concerneva una circostanza, quella dell'ubicazione del locale, rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro. La medesima considerazione valeva per il fatto che, siccome il locale era situato in zona di frontiera, tanti clienti preferivano andare in Italia anche per la parità del franco con l'euro. La ricorrente neppure aveva dimostrato o quantomeno reso plausibile che la pretesa perdita di lavoro fosse da ricondurre al conflitto scoppiato in Ucraina. Il ricorso contro la sentenza 38.2022.32 è stato ritenuto inammissibile dal Tribunale federale con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022. Con sentenza 38.2022.104 del 27 marzo 2023, non ancora cresciuta in giudicato, questa Corte ha respinto il ricorso di una società attiva nell'ambito fiduciario a cui, dopo che il diritto a ILR le era stato riconosciuto da aprile a dicembre 2020, da gennaio a dicembre 2021 e da gennaio a giugno 2022, le è stato negato per il periodo ottobre - dicembre 2022. Il TCA ha ritenuto, in primo luogo, che rettamente l'amministrazione aveva deciso sulla sola base degli atti in suo possesso, poiché la ricorrente, invitata a fornire specifiche informazioni, non vi aveva proceduto in maniera completa ed esaustiva. In secondo luogo, che la perdita di lavoro non poteva essere considerata computabile, siccome l'insorgente, essendosi limitata a fare astrattamente riferimento alla pandemia e alla guerra in Ucraina, non aveva dimostrato, o quantomeno reso plausibile, che la stessa fosse da ricondurre a tali eventi. Anche l'accento all'inflazione risultava generico e non sufficientemente circostanziato. 2.10. Giova, altresì, rilevare che il Consiglio di Stato, il 6 aprile 2023, ha licenziato il Messaggio N. 8273 "Rapporto sulle mozioni dell'11 aprile 2022 presentate da Nadia Ghisolfi e Sara Imelli: "Guerra in Ucraina - aiuti mirati alle aziende in difficoltà", "Guerra in Ucraina - un aiuto mirato alle cittadine e ai cittadini in difficoltà e alle aziende colpiti dall'aumento straordinario dei prezzi del carburante". Con tali mozioni è stato chiesto di creare degli strumenti straordinari per sostenere le aziende confrontate con danni originati da aumenti di prezzo esorbitanti il rischio aziendale a causa del conflitto russo-ucraino, rispettivamente di attivarsi nei confronti della Confederazione affinché si doti direttamente di tali strumenti (cfr. mozione n. 1659) e di creare degli aiuti cantonali straordinari mirati ai privati e alle aziende per far fronte all'incremento del prezzo dei carburanti a causa del citato conflitto, rispettivamente di attivarsi nei confronti della Confederazione affinché si doti direttamente di tali strumenti (cfr. mozione n. 1660). Dal Messaggio N. 8273, nel quale il Consiglio di Stati ha invitato il Gran Consiglio a respingere le mozioni, si evince: " (...) il tema dell'approvvigionamento

economico del Paese è di competenza della Confederazione. Per il tramite dell'Ufficio federale per l'approvvigionamento economico del Paese (UFAE), la Confederazione pubblica e aggiorna regolarmente il documento "Valutazione della situazione dall'Approvvigionamento economico del Paese AEP", reperibile sul proprio sito, sotto il tema "Situazione di approvvigionamento". Il documento esamina lo stato dell'approvvigionamento nei seguenti ambiti: energia, trasporti, alimentazione, agenti terapeutici, tecnologie dell'informazione e della comunicazione e industria. In base alle risultanze delle citate analisi, l'autorità federale prende le misure che ritiene più appropriate per salvaguardare il tessuto economico federale. Il margine di manovra a livello locale è dunque residuo. Per quanto concerne la richiesta di creare sostegni cantonali a beneficio di privati e aziende, ricordiamo che la situazione attuale ha una dimensione federale e internazionale, come del resto testimoniano gli esempi riportati negli atti parlamentari che si riferiscono a decisioni adottate da Stati esteri (per il prezzo del carburante) oppure dalla Confederazione (in ambito pandemico). Ribadiamo quindi che eventuali strumenti d'intervento devono essere coordinati a livello nazionale. In questo senso, ricordiamo che le indennità per lavoro ridotto (ILR) sono a disposizione delle aziende anche nel caso di perdite di lavoro causate da un'eventuale situazione di penuria energetica o di un massiccio aumento dei prezzi dell'energia. L'ILR può essere concessa per motivi economici soltanto quando un'azienda avrà adottato tutte le misure ragionevoli per evitare perdite di lavoro. L'impennata dei prezzi dell'energia, da sola, non è sufficiente a giustificare l'ILR. In ogni caso, nel preannuncio di lavoro ridotto, l'azienda deve illustrare dettagliatamente in che modo l'attuale situazione del mercato dell'energia incide, nel concreto, sul suo fabbisogno e su quello dei relativi settori produttivi e per quale motivo non è possibile evitare la perdita di lavoro. Ogni richiesta sarà valutata individualmente. Maggiori informazioni sono disponibili sulla pagina web www.ti.ch/lavororidotto." 2.11. La RI 1 è stata fondata a _____ nel 1945 da _____ quale società attiva nella produzione _____ piccoli utensili per la cucina e la casa. Già nel 1946 la produzione si è trasferita in _____. Con il passare degli anni l'azienda ha ampliato la produzione dei casalinghi, dedicandosi a una propria gamma di prodotti, e si è espansa, tra il 1967 e il 2009, in Europa e nel mondo intero, tramite la creazione di filiali in _____. Nel frattempo, nel 1993, è stato aperto un impianto di produzione in _____ a _____ che ha chiuso nel 2017 quando è stata inaugurata una nuova sede a _____, dove si trova uno stabilimento _____ (cfr. _____). Attualmente i centri di produzione sono 4, uno in Svizzera a _____, due in _____ e uno). L'assortimento della RI 1 si suddivide in tre aree di prodotti: _____). Dall'organigramma allegato al Preannuncio del 6 ottobre 2022 emerge che la RI 1, la cui direzione generale è affidata ai fratelli _____ e _____, si occupa in particolare, oltre che della produzione degli articoli per la casa, dell'aspetto commerciale ("commerciale Svizzera") e dei servizi vari. Nella produzione sono attivi, oltre al responsabile, nove dipendenti. Del settore commerciale fanno parte tredici persone, mentre dell'ambito servizi vari diciannove persone, fra le quali il "direttore _____", il "direttore _____", la "direttrice _____" e il "direttore _____" (cfr. doc. 4/2). Per quanto riguarda il mese di novembre 2022, la SA, il 6 ottobre 2022, ha preannunciato lavoro ridotto per i dieci dipendenti del settore d'esercizio "produzione" con perdita di lavoro probabile del 60%, in quanto sussisteva sempre un rallentamento delle ordinazioni da parte dei principali clienti esteri in particolare _____, che corrispondono alle ditte del gruppo RI 1, ritenuta la continuazione della

crisi - che la ricorrente sperava non venisse peggiorata dalla guerra in corso - con l'aumento del costo delle materie prime e dell'energia (cfr. allegato a doc. 4; consid. 1.1.).

Nell'opposizione alla decisione di diniego del riconoscimento delle ILR del 13 ottobre 2022 (cfr. doc. 5; consid. 1.2.) la SA ricorrente ha precisato che la diminuzione di ordini non dipende direttamente dall'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia, non essendo stati applicati aumenti di prezzo degli articoli. Tuttavia l'incremento dei prezzi delle materie prime e dell'energia condiziona indirettamente le sue vendite, nel senso che il consumatore europeo, dovendo pagare di più i generi alimentari e la corrente, acquista meno articoli non primari (cfr. doc. 6; consid. 1.3.). Nel ricorso l'insorgente ha poi fatto riferimento anche alla pandemia, indicando che alla situazione già compromessa dalla stessa si è aggiunta la guerra in Ucraina e successivamente la crisi energetica, circostanze queste tutte straordinarie ed eccezionali (cfr. doc. I; consid. 1.5.). Il provvedimento del 13 ottobre 2022 è stato confermato dalla decisione su opposizione del 30 novembre 2022, argomentando segnatamente che i motivi invocati, in particolare il fatto che i rincari delle materie prime e dell'energia spingerebbero i consumatori a spendere i propri soldi in beni di prima necessità piuttosto che in beni durevoli, sono da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale (cfr. doc. B; consid. 1.4.).

2.12. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva innanzitutto che giusta l'art. 52 cpv. 1 OADI un settore d'esercizio è parificato ad un'azienda se costituisce un'unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri la quale dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda oppure fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite ed offerte sul mercato da aziende autonome (cfr. consid. 2.2.). In concreto la "produzione", per la quale sono state richieste le indennità per lavoro ridotto (cfr. consid. 1.1.), ritenuti in particolare, da una parte, i compiti specifici espletati che ben si distinguono da quelli degli altri settori di attività della RI 1, e meglio dal segmento commerciale, dall'amministrazione e dai servizi vari, comprensivi anche del servizio marketing e del servizio pubblicità (cfr. doc. 4/2), dall'altra, il fatto che i dieci dipendenti della "produzione" sono attivi unicamente per tale ambito, può essere qualificata quale settore d'esercizio della RI 1 ai sensi degli art. 32 cpv. 4 LADI e 52 OADI, come pure della Prassi LADI ILR C31 segg. (cfr. consid. 2.2.; 2.4.). Il settore produzione della SA ricorrente va, dunque, parificato a un'azienda.

2.13. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto del 6 ottobre 2022, per il mese di novembre 2022, va ricordato che l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI prevede che i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se "la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro" (cfr. consid. 2.2.). Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid. 2b pag. 384, Rubin, "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage". Ed. Schulthess 2014 pag. 345). Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.5.) stabiliscono peraltro chiaramente, in particolare, che "sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee".

2.14. Le direttive della SECO prevedono, inoltre, che il datore di lavoro deve comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nell'impresa sono riconducibili alla pandemia (cfr. consid. 2.5.). Ciò è stato confermato dal Tribunale federale nella sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57, nella STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 e nella STF 8C_752/2021 del 15 marzo 2022 pubblicata in DLA 2022 Nr. 11 pag. 323-325 (cfr. consid. 2.9.). Anche per quanto concerne la guerra in Ucraina, le imprese devono spiegare in modo plausibile perché le perdite di lavoro previste nella loro azienda sono dovute al conflitto. Un riferimento

generico al conflitto in Ucraina non basta per giustificare il diritto all'indennità per lavoro ridotto (cfr. Direttiva 2022/03 del 9 marzo 2022 citata al consid. 2.6.; Direttiva 2022/12 del 16 dicembre 2022 p.to 2 menzionata al consid. 2.7.). La computabilità della perdita di lavoro in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia elettrica, dal canto suo, deve essere vagliata caso per caso e tenendo conto della situazione generale dell'azienda, la quale può includere anche aspetti estranei all'aumento dei prezzi dell'energia (cfr. Direttiva 2022/12 del 16 dicembre 2022 p.to 2.2 citata al consid. 2.7.). 2.15. Dalle carte processuali non emergono elementi che comprovino che la riduzione di lavoro subita nel mese di novembre 2022 sia stata causata ancora dalla pandemia o dalla guerra in Ucraina. Del resto la RI 1, che ha beneficiato delle ILR dal 16 marzo al 15 settembre 2020, come pure dal mese di novembre 2021 al mese di ottobre 2022 (cfr. consid. 1.1.), si è limitata a fare astrattamente riferimento alla pandemia e alla guerra in Ucraina (cfr. doc. 6; I; consid. 1.3.; 1.5.; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.14.; STCA 38.2022.32 del 25 luglio 2022 consid. 2.10., il cui ricorso al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022). In simili condizioni occorre concludere che l'insorgente non ha dimostrato, o quantomeno reso plausibile, che la pretesa perdita di lavoro sia da ricondurre alla pandemia e/o al conflitto scoppiato in Ucraina (cfr. consid. 2.14.). L'aumento del costo delle materie prime e dell'energia, per stessa affermazione della ricorrente, non ha poi influito direttamente sulla diminuzione degli ordini non essendo stati applicati aumenti di prezzo degli articoli, bensì avrebbe condizionato il comportamento dei consumatori europei che con un minor potere d'acquisto hanno smesso di comprare beni non essenziali (cfr. doc. 6). E' vero che un periodo di recessione può essere sufficiente a porre un'azienda in una situazione di difficoltà (cfr. Prassi LADI ILR p.to D6B; consid. 2.3.). Tuttavia la Svizzera e l'Europa, nonostante il rapido susseguirsi di crisi e il rallentamento delle attività, a fine 2022 non erano in stato di vera e propria recessione e nemmeno a inizio 2023 (cfr. <https://www.cc-ti.ch/nuovo-stress-test-pmi-europee/> ; <https://www.ilsole24ore.com/art/ue-20-si-allontana-rischio-recessione-crescita-migliore-attese-ma-nubi-competitivita-AE2oaZmC> ; https://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2023/01/24/germania-allontana-i-rischi-di-recessione-pil-02-nel-2023_be93f90f-df0c-4f29-b803-a9f8b65e7b6f.html ; <https://www.swissinfo.ch/ita/tutte-le-notizie-in-breve/il-2023-non-sar%C3%A0-di-recessione-in-svizzera--dice-la-seco/48322296#:~:text=Malgrado%20la%20stagnazione%20registrata%20nel,si%20fa%20notare%20a%20Berna.>). Il 28 febbraio 2023 Eric Scheidegger, capo della Direzione politica economica e direttore sostituto della SECO, ha d'altronde dichiarato che, malgrado la stagnazione registrata nel quarto trimestre 2022, non si prevede per il 2023 una recessione in Svizzera, visto che dagli specifici indicatori risulta una stabilizzazione della crescita. È stato anche sottolineato "come gli indici dei responsabili degli acquisti nella maggior parte dei paesi importanti siano superiori a 50 punti e indichino quindi una crescita dell'economia" (cfr. <https://www.swissinfo.ch/ita/tutte-le-notizie-in-breve/il-2023-non-sar%C3%A0-di-recessione-in-svizzera--dice-la-seco/48322296#:~:text=Malgrado%20la%20stagnazione%20registrata%20nel,si%20fa%20notare%20a%20Berna>). Al riguardo cfr. pure il Comunicato stampa della SECO del 16 marzo 2023 (<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/76156.pdf>). Inoltre, come evidenziato dalla parte resistente, la "conseguenza indiretta (rinuncia a comprare beni durevoli per risparmiare) non può essere presa a carico dall'assicurazione contro la disoccupazione considerato che sarebbe del tutto usuale e dunque rientrante nel normale rischio aziendale per determinati beni, in caso di aumento dei prezzi, subire una contrazione delle vendite" (cfr. doc. V). Per completezza a proposito del fattore valutario va, peraltro,

evidenziato che nel Comunicato stampa della SECO del 31 maggio 2018 intitolato “Il franco forte non giustifica più l’indennità per lavoro ridotto” viene sottolineato che “le fluttuazioni dei corsi rientrano di principio tra i normali rischi di un’impresa” (cfr. STCA 38.2022.32 del 25 luglio 2022 - menzionata al consid. 2.9. - il cui ricorso al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022; STCA 38.2013.62 del 20 gennaio 2014; STCA 38.2013.7 del 18 giugno 2013; STCA 38.2012.77 del 29 maggio 2013; STCA 38.2009.39 del 7 settembre 2009; STF 8C_267/2012 del 28 settembre 2012; STFA C 155/93 del 30 maggio 1995 pubblicata in R DAT II-1995 pag. 214 seg. e STFA C 241/96 del 26 giugno 1998 pubblicata in R DAT I - 1999 pag. 302). Tutto ben considerato, dunque, come stabilito dalla Sezione del lavoro (cfr. doc. 5; I; consid. 1.2.; 1.4.), la perdita di lavoro fatta valere dalla SA ricorrente non può essere ritenuta computabile giusta l’art. 31 cpv. 1 lett. b LADI (cfr. STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022), già a prescindere dalla questione di sapere se la stessa sia o meno inevitabile (cfr. art. 32 cpv. 1 LADI) e temporanea (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. d LADI). Di conseguenza, in concreto, la problematica relativa alla diminuzione della cifra d’affari può rimanere aperta. In effetti, conformemente a quanto osservato dall’amministrazione (cfr. doc. B), un’oscillazione della cifra d’affari superiore al 25% è ad ogni modo ininfluenza se la perdita di lavoro è da ascrivere a circostanze che rientrano nel normale rischio aziendale (cfr. STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.32 del 25 luglio 2022 consid. 2.10., il cui ricorso al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022, poiché manifestamente non motivato in modo sufficiente ; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2016.23 del 2 agosto 2016 consid.

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