

TI_GERICHTE 38.2024.12 vom 29. November 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-11-29, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.12

FR: TI_GERICHTE 38.2024.12 du 29 novembre 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2024.12 del 29 novembre 2023

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. L'art.

E. 32

cpv. 1 LADI prevede che: " 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." Il cpv. 3 dell'art. 32 LADI stabilisce che; " Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio. " Al riguardo l'art. 51 OADI precisa quanto segue: " 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. 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. 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. 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). 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, 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." 2.4. 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 (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). C6a La creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene non ve ne sia la necessità ovverosia l’azienda continui a registrare una perdita di lavoro, non è compatibile con l’obbligo di ridurre il danno. L’obiettivo dell’ILR è quello di preservare i posti di lavoro e non di finanziare la creazione di nuovi posti di lavoro. Prima di assumere nuovo personale o di aumentare il loro carico di lavoro mentre ricevono le ILR, le aziende devono chiarire se il personale esistente non può far fronte ai compiti che devono essere svolti dai nuovi assunti e quindi evitare o ridurre la perdita di lavoro. L’assunzione di personale nonostante la riscossione dell’ILR può essere giustificata se, per esempio, si vogliono incrementare le attività di vendita (per acquisire più mandati e quindi utilizzare meglio il settore

produzione) e quindi si rafforza il servizio esterno o il settore pubblicità. Tuttavia, questi nuovi assunti non sarebbero colpiti dalle perdite di lavoro, motivo per cui non hanno diritto all'ILR. L'assunzione di sostituti di specialisti che si ritirano dall'azienda (p. es. a causa di pensionamento), le cui attività non possono essere riprese dal personale esistente (le cosiddette persone di riferimento) e che sono indispensabili per il buon funzionamento dell'azienda, è consentita. Se queste persone subiscono di conseguenza una perdita di lavoro, vi è diritto all'ILR. (...). 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. (...) D6 Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di

un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente. D6a In tempi di congiuntura favorevole i preannunci non possono essere respinti motivando il rifiuto unicamente con l'attuale situazione economica positiva. Se l'azienda fa valere per la perdita di lavoro un motivo che non rientra nella sfera normale del rischio aziendale o non inerente alla natura usuale della perdita di lavoro nel ramo, nella professione o nell'azienda, l'ILR è ammissibile anche in tempi di congiuntura favorevole. In una simile situazione economica la natura straordinaria della perdita di lavoro deve essere dimostrata chiaramente.

-Giurisprudenza DTFA C 244/99 del 30.4.2001 (Anche se la credibilità o la natura temporanea di una perdita di lavoro non può essere negata adducendo semplicemente la situazione del mercato, è consentito e necessario prendere in considerazione la situazione del mercato del settore interessato [concorrenza, calo delle vendite, cambiamenti strutturali, ecc.] nella valutazione [ARV/DTA 1999 n. 10 pag. 52 consid. 4b]) 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) (...)' Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda D7 Una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Sono pertanto escluse dall'ILR le perdite di lavoro regolari e ricorrenti in quanto si tratta di perdite di lavoro prevedibili e che possono essere calcolate in anticipo. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se è imputabile a circostanze straordinarie. D8 Nel settore della costruzione, in particolare, succede spesso che i termini

siano posticipati su richiesta del committente o per altre ragioni. D9 Le fluttuazioni delle ordinazioni, in particolare nel settore terziario (settore alberghiero, parrucchieri, scuole guida, ecc.), sono in genere usuali e non giustificano una perdita di lavoro computabile. In presenza di circostanze straordinarie, tuttavia, le perdite di lavoro che ne derivano possono dar diritto all'indennità. Se la cifra d'affari è rimasta costante negli ultimi 2 anni e improvvisamente si registra un calo imprevedibile, brusco e significativo delle vendite o delle ordinazioni, si può essere di fronte a una perdita di lavoro non usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Questa circostanza da sola può essere sufficiente per riconoscere la natura straordinaria della perdita di lavoro per un primo periodo di autorizzazione di 3 mesi, purché siano soddisfatti gli altri presupposti del diritto. Se le ordinazioni continuano a rimanere esigue, al momento di presentare un nuovo preannuncio il datore di lavoro deve giustificare la natura straordinaria della situazione da almeno 3 mesi. Esempi - La cifra d'affari di un'azienda è rimasta costante negli ultimi 2 anni. Ad eccezione di 2 o 3 mesideboli, le fluttuazioni della cifra d'affari sono minime. Soltanto nel mese precedente al preannuncio di lavoro ridotto è stato constatato un calo massiccio della cifra d'affari. Il datore di lavoro indica che le ordinazioni sono letteralmente crollate e che non aveva vissuto nulla di simile negli ultimi 10i anni. Questo calo repentino sarebbe dovuto a una situazione economica generale tesa e alle incertezze che pesano sul ramo in questione. Dato che fino a questo momento l'attività è rimasta stabile, il crollo massiccio della cifra d'affari e delle ordinazioni può essere considerato straordinario o non rientrante nella sfera normale del rischio aziendale. In caso di nuovo preannuncio, per continuare ad aver diritto all'ILR il datore di lavoro dovrebbe giustificare in maniera concreta e in relazione alla sua attività il perdurare del basso livello delle ordinazioni. - Un datore di lavoro indica nel preannuncio di lavoro ridotto di avere poche ordinazioni, ma di grossa entità. Durante il periodo di evasione di una commessa le capacità dell'azienda sono sfruttate quasi interamente per vari mesi. In caso di ritardo nel conferimento di un'ordinazione o nel caso in cui il cliente decida di affidarla a un'altra azienda, vi è invece una mancanza di lavoro. È quindi usuale e tipico per l'azienda avere periodi di inattività al termine di una commessa (voluminosa), situazione che si riflette anche sulla cifra d'affari. Vi possono così essere fluttuazioni notevoli delle ordinazioni e della cifra d'affari. Verificandosi regolarmente ed essendo quindi prevedibili, tali fluttuazioni rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Vi è un diritto all'ILR soltanto se l'azienda riesce a dimostrare che la perdita di lavoro attuale è dovuta a circostanze straordinarie. D10 I motivi di esclusione dal diritto all'indennità relativi alla natura usuale della perdita di lavoro nel ramo, nella professione o nell'azienda e quelli inerenti alla sfera normale del rischio aziendale (D2 segg.) sono strettamente legati, per cui spesso è difficile o perfino inutile tentare di differenziarli. Giurisprudenza DTFA C 80/01 del 6.10.2004 (Nel settore della costruzione, il rinvio dei termini su richiesta del committente o per altre ragioni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro incaricato dell'esecuzione dei lavori non costituisce una circostanza straordinaria. La conseguente perdita di lavoro non è in linea di principio computabile. Non è necessario stabilire se la perdita di lavoro è dovuta a una circostanza che rientra nella sfera normale del rischio aziendale (art. 33 cpv. 1 lett. a LADI) oppure se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. b LADI). Ciò si applica per analogia ai rami accessori dell'edilizia per i mandati oggettivamente legati a lavori nel settore dell'edilizia e del genio civile. Anche in periodo di recessione il rinvio dei termini non costituisce una circostanza straordinaria e neppure una sospensione delle ordinazioni a tempo indeterminato. Essi, non sono sufficiente per riconoscere una perdita di lavoro. Devono piuttosto verificarsi delle

circostanze particolari per poter giustificare l'ipotesi di una perdita di lavoro temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI) DLA 1996/1997 pag. 214 (Le direttive per la riduzione della produzione di Emmental emanate in base alle istruzioni dell'Ufficio federale dell'agricoltura non giustificano un diritto all'ILR per le aziende casearie in quanto la perdita di lavoro che ne deriva è usuale nel ramo e quindi non è computabile) DLA 1989 pag. 121 (I rischi aziendali «normali» non possono essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Tale questione deve essere valutata caso per caso) DLA 1987 pag. 80 (Le tasse sul traffico pesante e le contromisure estere non sono di per sé usuali nel ramo o nell'azienda per un'impresa di trasporti su strada. Per contro, un'impresa di questo tipo è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. Essa sottostà inoltre alle misure protezionistiche applicate dagli altri Paesi per lottare contro la concorrenza estera. L'impresa deve prevedere simili rischi e tenerne conto nella propria strategia aziendale. In queste circostanze, le perdite di lavoro fanno parte dei rischi usuali nel ramo o nell'azienda) DTFA C 113/00 del 13.9.2000 (Le difficoltà di pagamento di un cliente, il ritardo del permesso di costruzione o del finanziamento del progetto sono usuali nel ramo della costruzione e rientrano nella sfera normale del rischio aziendale)” 2.5. 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. (...)” Al riguardo va rilevato che dal comunicato stampa del Consiglio federale del 19 giugno 2024 relativo alla modifica dell'OADI (art. 57b), valida dal 1° agosto 2024 al 31 luglio 2025, comportante il prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto da 12 a 18 mesi si evince: " All'inizio della guerra in Ucraina specialmente i settori economici ad alta intensità energetica hanno dovuto ricorrere all'ILR a causa dell'impennata dei prezzi dell'energia. Nel frattempo questi ultimi sono diminuiti, ma il contesto congiunturale rimane difficile in diversi comparti. (...)” (<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-101484.html#:~:text=Berna%2C%2019.06.2024%20%2D%20Il,fino%20al%2031%20luglio%202025>) 2.6. 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_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; 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, tuttavia, 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_532/2023 del 17 aprile 2024 consid. 4.4.; 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. 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). 2.7. 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. Con giudizio 8C_273/2022 dell'8 febbraio 2023, pubblicato in DLA 2023 N. 4 pag. 106 segg., 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 Tribunale federale, condividendo, quindi, la conclusione di questo Tribunale secondo cui la perdita di lavoro preannunciata risultasse da circostanze ascrivibili al normale rischio aziendale, ha statuito che era irrilevante a quel punto chinarsi sulla censura relativa ad una diminuzione della cifra d'affari. In una sentenza 8C_216/2023 del 13 settembre 2023, pubblicata in RtiD I-2024 N. 56 pag. 326, il Tribunale federale ha statuito che rettammente il TCA ha confermato il diniego del diritto alle indennità per lavoro ridotto per il periodo dal 22 agosto al 20 settembre 2022 deciso dalla Sezione del lavoro nei confronti di una società, la cui attività consisteva nell'esercizio di stazioni di servizio situate sul confine tra Svizzera e Italia per beneficiare delle differenze di prezzo delle derrate tra i due paesi, in particolar modo del prezzo di vendita della benzina. La perdita di lavoro lamentata era, in effetti, da ricondurre al normale rischio aziendale. Il taglio delle accise sul carburante introdotto dalle Autorità italiane nel marzo 2022 e perdurato fino alla fine del medesimo anno, benché non fosse una circostanza ordinaria, non era sufficiente per concludere che la perdita di lavoro preannunciata denotasse un carattere eccezionale o straordinario. Visto che il genere di attività esercitato

dalla ricorrente era particolarmente - ed intenzionalmente - esposto alla variazione del prezzo della benzina, era possibile partire dal presupposto, conformemente a quanto stabilito nella sentenza C 155/93 del 30 maggio 1995, che, di principio, una misura politico-legislativa che incide su tale parametro (così come un'alterazione del mercato valutario) sia parte integrante della strategia imprenditoriale e, pertanto, anche del normale rischio aziendale. Non basta, come invece sembrava pretendere la ricorrente, il semplice fatto che l'ampiezza del provvedimento in questione non fosse contemplata nel proprio sistema interno di analisi dei rischi per ritenere assodato il suo carattere eccezionale e straordinario. Ininfluente si è poi rivelata l'asserzione secondo cui vi sarebbe stato un nesso di causalità adeguata tra la perdita di lavoro e la guerra in Ucraina e che esso sarebbe stato evidente e oggettivo, siccome, indipendentemente dalla mancata adozione di misure corrispondenti in Svizzera (in particolare anche a distanza di mesi dallo scoppio del conflitto in Ucraina), non era possibile escludere che il provvedimento italiano fosse stato mantenuto a causa di altre circostanze. Ad ogni modo decisivo era il fatto che la perdita di lavoro fosse dovuta alla misura politico-legislativa in quanto tale. In un modello commerciale essenzialmente consacrato alla domanda transfrontaliera, come quello della ricorrente, occorre sempre tenere conto della possibile adozione di misure politiche (o di un loro mantenimento prolungato) che incidano - drasticamente o meno - sul prezzo dell'offerta. Nemmeno la richiesta sussidiaria dell'insorgente di beneficiare delle indennità per lavoro ridotto quale caso di rigore era fondata, poiché, nonostante le direttive della SECO indichino che il taglio delle accise disposto dalle Autorità italiane sarebbe stato da considerare come un provvedimento delle autorità ai sensi dell'art. 51 cpv. 1 OADI, il diritto alle ILR non poteva essere riconosciuto in ragione dell'applicabilità della restrizione dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, e quindi, in concreto, del fatto che tale misura rientrasse nel normale rischio aziendale. Con giudizio STF 8C_361/2023 del 5 gennaio 2024 l'Alta Corte ha deciso nei confronti di una società attiva nel settore del commercio di commestibili e vini con hotel e ristoranti che nel mese di maggio 2022 la perdita di lavoro annunciata non era più dovuta alle misure contro il Covid, abrogate nel febbraio 2022, bensì a cambiamenti strutturali (modifiche nelle abitudini dei clienti) necessitanti di adattamenti. I motivi della perdita di lavoro rientravano, quindi, nei normali rischi aziendali. Cfr. pure STF 8C_529/2023 del 17 aprile 2024 (diniego del diritto a ILR a una società che nel periodo delle restrizioni sanitarie per limitare la diffusione del covid tra marzo a luglio 2021 ha proceduto a lavori di rinnovo del proprio edificio). Con giudizio 38.2021.77 dell'11 aprile 2022 il TCA, nel caso di una ditta attiva nella posa d'acciaio d'armatura, a cui la Sezione del lavoro aveva negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto dal 1° aprile al 30 giugno 2021 per i propri dipendenti e che già nel maggio 2021 aveva precisato che negli ultimi mesi si stava verificando la difficoltà di reperire materia prima a seguito dell'interruzione dei cicli di produzione a causa del Covid, come pure aveva asserito di aver subito una riduzione della quantità di acciaio d'armatura posato di circa il 63% nei primi 8 mesi del 2021 rispetto ai primi 8 mesi del 2020, nonché di circa il 69% nei primi 8 mesi del 2021 rispetto ai primi 8 mesi del 2019, ha deciso che non era possibile escludere che la perdita di lavoro accusata, in particolare con riferimento ad alcuni cantieri, fosse effettivamente computabile. Gli atti sono, pertanto, stati rinviati all'amministrazione, in primo luogo, per chiarire, sentendo segnatamente l'azienda in questione e i committenti che avevano affidato a una ditta terza (il cui delegato è pure l'amministratore unico dell'insorgente e i cui azionisti di maggioranza sono gli stessi nelle due società) la fornitura e la posa d'acciaio d'armatura, quest'ultima poi subappaltata alla ricorrente, nonché facendo capo agli indici

elencati al p.to D6b della Prassi LADI ILR, se la perdita di lavoro fatta valere dall'insorgente fosse perlomeno verosimilmente imputabile alla situazione pandemica. In secondo luogo, per stabilire nuovamente, tenuto conto, da un lato, che la perdita di lavoro connessa a un particolare cantiere rientrava nel normale rischio aziendale, poiché dovuta a cambiamenti di progetto, dall'altro, che la mancata posa dell'acciaio d'armatura in relazione alla ristrutturazione di un determinato stabile era per contro da ricondurre alla pandemia, se la ricorrente avesse diritto a indennità per lavoro ridotto per il periodo aprile - giugno 2021. In una sentenza 38.2022.3 del 25 aprile 2022 questo Tribunale ha confermato il diniego del diritto alle indennità per lavoro ridotto richieste da uno studio di architettura, ritenuto che la perdita di lavoro non era provocata dalla pandemia Covid-19 ma da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale. In particolare, questa Corte, alla luce del fatto che in quel caso i lavori previsti erano stati posticipati per volontà dei committenti, ha rammentato che per quel che concerne il settore dell'edilizia la 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. In secondo luogo, questo Tribunale ha stabilito che i ritardi non sono stati provocati dalle misure adottate per fronteggiare la pandemia Covid-19, visto che i cantieri sono stati chiusi soltanto per un breve periodo quando è scoppiata la pandemia. Con sentenza 38.2022.104 del 27 marzo 2023 il TCA 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'accenno all'inflazione risultava generico e non sufficientemente circostanziato. 2.8. 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 Stato 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.”

2.9. Questa Corte, chiamata a pronunciarsi in merito alla domanda di indennità per lavoro ridotto del 23 novembre 2023 per il periodo dicembre 2023 - febbraio 2024, relativamente al concetto di normale rischio aziendale ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI (cfr. consid. 2.3.), evidenzia che il Tribunale federale, nella sentenza 8C_216/2023 del 13 settembre 2023 consid. 5.1.2.1., pubblicata in RtiD I-2024 N. 56 pag. 326, citata sopra, ha rievocato quanto segue: “ (...) Con esso si intendono le perdite di lavoro "ordinarie", ovvero quelle che secondo l'esperienza si verificano in modo regolare e ripetuto, dunque prevedibili e calcolabili. Secondo la giurisprudenza, il concetto di normalità non può essere valutato secondo un parametro generale che valga per ogni tipo d'azienda, bensì deve essere determinato in ogni singolo caso con riferimento alla sua attività specifica, tenendo conto delle sue peculiarità. In tale contesto il criterio della prevedibilità assume un significato determinante (DTF 119 V 498 consid. 1 e 3; per il tutto, cfr. sentenze 8C_267/2012 del 28 settembre 2012 consid. 3.2; 8C_291/2010 del 19 luglio 2010 consid. 4.2; C 302/05 del 25 luglio 2007 consid. 3.2; Boris Rubin, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019 [di seguito: Assurance], pagg. 132 seg. n. 638, 639 e 642; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR XIV, Soziale Sicherheit, 3a ed. 2016, pag. 2412 n. 485; Boris Rubin, Commentaire, n. 10 ad art. 33 LADI). Soltanto se le perdite denotano un carattere eccezionale o straordinario possono fondare un diritto al versamento di indennità per lavoro ridotto (sentenza C 302/05 del 25 luglio 2007 consid. 3.2; Boris Rubin, Assurance, op. cit., pag. 132 n. 639; Thomas Nussbaumer, op. cit., pag. 2412 n. 485; Boris Rubin, Commentaire, op. cit., 2014, n. 10 ad art. 33 LADI).” Di transenna si rileva che l'affermazione della parte ricorrente, secondo cui la dottrina, e più specificatamente Olivier Subilia, ha chiarito che nella nozione di “normale rischio di impresa” rientrano quelle “... circonstances extérieures indépendantes de sa volonté (pénurie de matières premières ou de commandes, par exemple)...” non risulta pertinente nella presente evenienza. Infatti il

contributo di Subilia , *Droit privé / Les divers empêchements de travailler*, in *Panorama en droit du travail*, IDAT 2009, concerne il diritto privato e in particolare lo stralcio menzionato si riferisce alla mora del datore di lavoro (art. 324 CO) e non all'indennità per lavoro ridotto contemplata dalla LADI. Le circostanze citate nell'impugnativa riguardano quelle condizioni che, pur esulando dalla volontà del datore di lavoro, impediscono l'esecuzione del lavoro e rendono il medesimo responsabile (per il pagamento del salario) nei confronti del lavoratore. È utile, inoltre, ricordare 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. 2.3.). 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). La direttiva della SECO Prassi LADI ILR p.to D6b enuncia, poi, che in 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 (cfr. consid. 2.4.). 2.10. Nel caso di specie, attentamente vagliato l'insieme della documentazione agli atti e tutto ben ponderato, questa Corte ritiene che le carte processuali non consentano di stabilire se la perdita di lavoro annunciata dalla società ricorrente per il lasso di tempo dicembre 2023 - febbraio 2024 sia computabile (art. 31 cpv. 1 lett. b LADI) e probabilmente temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI) o meno. In effetti, da una parte , già nei periodi precedenti al novembre/dicembre 2023, e meglio dalla seconda metà 2022, la RI 1 ha rilevato un brusco calo della cifra d'affari con riferimento alla congiuntura internazionale e a un rallentamento degli ordinativi (cfr. doc. 1). Inoltre l'insorgente, per la natura stessa dell'attività esercitata (consulenza, progettazione, sviluppo, produzione, assemblaggio e consegna di parti in plastica stampate a iniezione per clienti nazionali e internazionali nei settori più vari, segnatamente nell'ambito dell'elettronica, dell'industria automobilistica, del design, dell'edilizia, di studi di ingegneria e del settore medico sani), la quale dipende dalla domanda delle aziende clienti, è costretta ad assorbire le fluttuazioni del volume di lavoro di queste ultime. In un certo senso e in una determinata misura le imprese sue clienti le trasferiscono i rischi legati alle variazioni connesse alla congiuntura, cosicché le fluttuazioni apparirebbero far parte dei rischi operativi della ricorrente, a meno che non si sia confrontati con circostanze eccezionali che permettano di concludere che la perdita di lavoro è ascrivibile a una causa straordinaria. La diminuzione, anche importante, dell'attività nei vari settori dell'economia non rappresenta ipso facto un tale fattore straordinario (cfr. STFA C 179/02, C 182/02 del 19 dicembre 2002). Dall'altra parte , tuttavia, in relazione al preannuncio del 23 novembre 2023 è stato fatto valere che negli ultimi mesi del 2023 che la RI 1 ha subito un sensibile, repentino e inaspettato calo della cifra d'affari (di oltre il 25% rispetto alla media degli ultimi quattro anni, 2019-2023), principalmente a causa di un forte rallentamento della domanda, poiché molti clienti sono a loro volta in condizioni di difficoltà legata alla situazione congiunturale. In proposito è stato

specificato che _____, primo cliente principale, è in lavoro ridotto, come pure _____, mentre _____ da un anno è in fase di riorganizzazione dopo anni di crescita. È stato, altresì, affermato che tante ordinazioni sono state rimandate al primo trimestre 2024, in quanto, in conseguenza del difficile reperimento dei materiali registrato nel 2022, molti clienti hanno aumentato lo stock di magazzino tra il secondo semestre 2022 e il primo trimestre 2023, così che quando hanno iniziato ad accusare un calo della domanda hanno rallentato o anche sospeso gli approvvigionamenti da fornitori per non incrementare eccessivamente lo stock di magazzino (cfr. doc. 4; I). Il 10 aprile 2024 _____, Head of Procurement della _____ ha, del resto, fornito all'insorgente una spiegazione in merito alle ragioni che hanno portato la ditta a rimandare il progetto di esternalizzazione di alcuni pacchetti di prodotti, originariamente pianificato per inizio 2023, ossia: " 1. Primo pacchetto stampi – valore di circa 60'000 CHF – Referenza Offerta 231057 (Maggio 2023) – Decisione rimandata all'autunno a causa dell'incertezza sul carico di lavoro. 2. Secondo pacchetto stampi – Valore di circa 50'000 CHF – Referenza Offerta 231109 (Settembre 2023) – Annullata per mantenere la produzione internamente. 3. Terzo pacchetto stampi referenza Offerta 231127 (Dicembre 2023) – Assegnato a Voi, trasferimento stampi pianificato per gennaio 2'024 e inizio delle forniture a fine gennaio 2024, piena operatività raggiunta a febbraio 2024. La decisione di rinviare il progetto di outsourcing da inizio 2023 è stata principalmente guidata dall'incertezza relativa al carico di lavoro. Date le fluttuazioni e le incertezze nel nostro contesto operativo, abbiamo ritenuto prudente posticipare la decisione fino a quando non avremmo avuto una visione più chiara delle nostre esigenze e dei volumi di produzione. Inoltre, la decisione di mantenere la produzione internamente per il secondo pacchetto di stampi è stata presa in considerazione delle risorse e della capacità interne disponibili, che abbiamo valutato come sufficienti per gestire il lavoro senza ricorrere all'outsourcing. Infine, con il terzo pacchetto di stampi, abbiamo optato per l'assegnazione a RI 1 e pianificato il trasferimento degli stampi per gennaio 2024, seguito dall'inizio delle forniture alla fine dello stesso mese. Questa decisione è stata presa in base a una valutazione più approfondita delle nostre esigenze e delle opportunità offerte da Voi. (...)" (Doc. V1) Sempre il 10 aprile 2024 _____ di _____ ha comunicato alla ricorrente: " dopo discussione interna con la presente le riepilogo lo stato dell'arte dei progetti che abbiamo in sospeso con voi al momento attuale per la Vs programmazione della produzione futura: - Progetto " _____ " per azienda _____, valore 40'000 CHF di stampo e stampaggio, inizialmente previsto per il 2023 è stato rimandato a causa dell'incertezza di mercato e conseguente ritardo negli investimenti, dovrebbe partire entro il primo semestre 2024. - Produzione " _____ " ex _____ valore 11'000 CHF, richiesta per novembre 2023, è stata rimandata al secondo trimestre 2024 - Incremento volume _____ cliente " _____ ", valore 180'000 CHF circa, in discussione da febbraio 2023, si è concretizzata a fine marzo 2024 - Spostamento stampi progetto " _____ " per azienda " _____ ", valore circa 400'000 CHF/anno, per il momento è stato sospeso per problemi di approvvigionamento" (Doc. V2) Per quanto attiene all'obiezione sollevata dalla Sezione del lavoro nella risposta di causa, ovvero che risulta criticabile il fatto che tali attestazioni siano state prodotte unicamente durante la procedura di ricorso e oltre a ciò dopo l'invio della risposta di causa (cfr. doc. VII), il TCA si limita a rilevare che la parte ricorrente ha ad ogni modo trasmesso i documenti in questione contestualmente al termine assegnatole proprio per presentare eventuali altri mezzi di prova (cfr. doc. IV; art. 9 Lptca). Non va poi dimenticato che nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali e dell'assistenza sociale vige il principio

inquisitorio: l'amministrazione e, in caso di ricorso, il giudice, accertano d'ufficio i fatti determinanti per il giudizio, assumono le prove necessarie e le valutano liberamente (cfr. art. 43 cpv. 1 e 61 lett. c LPGa; art. 16 Lptca; STF 8C_415/2022 del 7 febbraio 2023 consid. 5.1.; STF 9C_97/2020 del 10 giugno 2020 consid. 3.1.; STF 8C_556/2010 del 24 gennaio 2011 consid. 9; STFA U 94/01 del 5 settembre 2001; STFA P 36/00 del 9 maggio 2001; DTF 122 V 157 consid. 1a; SVR 1995 AHV Nr. 57 pag. 164 consid. 5a; AHI praxis 1994 pag. 212; DTF 117 V 263; DTF 117 V 282). Nel novembre 2023, d'altronde, l'economia svizzera è entrata in una fase di ristagno. Secondo le previsioni congiunturali della SECO di quel momento, nel 2023 il Prodotto interno lordo (PIL) avrebbe registrato un tasso di crescita dell'1,3%, contro il 2,1% dello scorso anno. È stato precisato che la Svizzera risentiva della bassa congiuntura mondiale e delle difficoltà attraversate da due suoi importanti partner commerciali, la Germania e la Cina. L'industria tedesca, infatti, avrebbe potuto rallentare più del previsto, con conseguenze per le esportazioni svizzere (cfr. <https://www.swissinfo.ch/ita/economia/come-sta-andando-l-economia-svizzera-la-situazione-nel-terzo-trimestre/48991566>). 2.11. In simili condizioni (cfr. consid. 2.10.), ritenuto lo scopo della procedura di opposizione ex art. 52 LPGa - la quale è stata concepita come un rimedio giuridico vero e proprio - che non è quello di ripetere semplicemente la procedura di emanazione della decisione formale, ma obbliga l'assicuratore - a cui incombe l'accertamento dei fatti in prima battuta in forza dell'obbligo derivante dall'art. 43 LPGa (cfr. 9C_675/2009 del 28 maggio 2010 consid. 8.3.) - a riesaminare il proprio provvedimento al fine di sgravare i Tribunali (cfr. STF 8C_613/2021 del 10 gennaio 2022 consid. 4.2., pubblicata in DTF 148 V 2; STF 9C_975/2011 del 22 febbraio 2012 consid. 3.2.; DTF 125 V 188 consid. 1b e 1c), si impone nel caso di specie un complemento istruttorio al fine di determinare se i motivi addotti dalla RI 1 per giustificare la perdita di lavoro annunciata per il periodo dicembre 2023 - febbraio 2024 rientrano nel normale rischio aziendale (e quindi la perdita di lavoro non sia computabile; cfr. art. 31 cpv. 1 lett. b; 33 cpv. 1 lett. a LADI) o meno, nonché se la perdita di lavoro fosse oppure no ancora probabilmente temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI). A quest'ultimo proposito giova osservare che l'esame dell'adempimento del presupposto di cui all'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI ("la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro"; cfr. consid. 2.3.) va effettuato in considerazione di tutte le circostanze esistenti al momento in cui l'amministrazione doveva emettere la decisione, ossia poco prima dell'inizio del periodo di lavoro ridotto indicato nel preannuncio, e sulla base di un'analisi prospettica della situazione (cfr. STF 8C_468/2022 del 28 novembre 2023 consid. 7.1., pubblicata in SVR 2024 ALV Nr. 7 pag. 25). La Sezione del lavoro, in particolare, sentendo la RI 1 (riguardo al dovere delle parti di collaborare all'istruzione della causa cfr. art. art. 43 cpv. 3 e 61 lett. c LPGa; art. 16 Lptca; STF 8C_307/2022 del 4 settembre 2023 consid. 6.2.1., pubblicata in DTF 149 V 250; STF 8C_693/2020 del 26 luglio 2021 consid. 4.1.; STF 8C_326/2019 dell'8 maggio 2020 consid. 4.4.) e le aziende sue clienti, chiarirà i motivi dei rinvii, rispettivamente di eventuali annullamenti, di alcune ordinazioni, come pure se la produzione interna di parte degli stampi indicata dalla _____ (cfr. doc. V1; consid. 2.10.) e, se del caso da altre ditte, sia probabilmente temporanea o definitiva. In relazione alla sospensione "per problemi di approvvigionamento" dell'incarico del valore di circa fr. 400'000.-- da parte della _____ (cfr. doc. V2; consid. 2.9.), andrà appurato più nel dettaglio in cosa consistano i problemi di approvvigionamento. L'amministrazione, dopo aver esperito le indagini di cui sopra e facendo capo agli indici di cui al p.to D6B della

Prassi LADI ILR (cfr. consid. 2.4.; 2.7.), determinerà nuovamente, da un lato, se la perdita di lavoro fatta valere dalla ricorrente rientri o meno nel normale rischio aziendale e dunque sia oppure no computabile, dall'altro, se la stessa sia probabilmente temporanea o meno. La Sezione del lavoro emetterà, conseguentemente, una nuova decisione in merito alla richiesta dell'insorgente di indennità per lavoro ridotto per i mesi da dicembre 2023 a febbraio 2024.

2.12. Per completezza va sottolineato, a proposito del fattore valutario, 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 38.2023.4 del 2 maggio 2023 consid. 2.15.; 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 RDAT II-1995 pag. 214 seg. e STFA C 241/96 del 26 giugno 1998 pubblicata in RDAT I - 1999 pag. 302). Riguardo alla diminuzione della cifra d'affari si osserva poi che, come risulta dalla decisione su opposizione (cfr. doc. B pag. 2), 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 38.2023.4 del 2 maggio 2023 consid. 2.15.; 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. 2.5. e STCA 38.2008.67 del 12 febbraio 2009 consid. 2.6.; STCA 38.2008.37 del 24 settembre 2008). Giova, infine, ribadire che comunque 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. 2.7.).

2.13. 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 38.2023.40-41 del 2 ottobre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.23 del 19 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.4 del 2 maggio 2023 consid. 2.17.). 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).

2.14. Vincente parzialmente in causa, la ricorrente, rappresentata da un avvocato, ha diritto

all'importo di fr. 2'000 a titolo di ripetibili da mettere a carico della Sezione del lavoro (cfr. 30 Lptca; art. 61 lett. g LPGa).

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