

# **TI\_GERICHTE 38.2021.103 vom 25. April 2022**

TI Tribunale d'appello, 2022-04-25, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2021.103](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.103)

FR: TI\_GERICHTE 38.2021.103 du 25 avril 2022

IT: TI\_GERICHTE 38.2021.103 del 25 aprile 2022

## **Regeste**

Ricorso parzialmente accolto: decisione su opp. confermata laddove nega adiritto a percepire le ILR quando la stagione è ormai chiusa; atti rinviati all'amministrazione per determinare chi, prima di allora, era alle dipendenze della società, quali e quanti dipendenti erano indispensabili

## **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. 1.5**

e doc. I) e che la medesima ha poi postulato l'erogazione delle indennità per il solo mese di marzo 2021 (cfr. supra consid. 2.6. e doc. 13; ricordata, peraltro, l'avvenuta cessione dell'attività legata al \_\_\_\_\_), d'altro lato, e meglio a valere per le indennità postulate dalla RI 1 proprio per il mese di marzo 2021 l'amministrazione dovrà, invece, in particolare sentendo \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, determinare chi, tra il personale indicato nell'organigramma presentato dalla società contestualmente al preannuncio di lavoro ridotto del

### **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 2.5 a sono pressoché rimasti immutati 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 sostituisce la Direttiva 2021/16 del 1° ottobre 2021, indica a pag. 3 che i p.ti 2.1, 2.2., 2.3 e 2.5. non sono più validi dal 31 dicembre 2021. Per quanto concerne il p.to 2.5 a, è precisato che lo stesso è stato inserito nella «Direttiva 2021/22 «Adeguamenti delle Prassi LADI»» del 17 dicembre 2021 che prevede in relazione alla Prassi LADI ILR: «C6b Valido dal 19.03.2021 Lo scopo dell'ILR è di preservare posti di lavoro e non finanziarne di nuovi. D'altra parte però, nell'ottica dell'obbligo di riduzione del danno, ci si aspetta anche che le

aziende riprendano l'attività non appena e nella misura in cui ciò sia consentito o, nel caso delle aziende stagionali, dal momento in cui la stagione ha normalmente inizio. E questo può richiedere l'assunzione di personale. Per questo motivo è possibile far valere il diritto all'ILR anche per il personale appena assunto, a patto che siano soddisfatte le altre condizioni previste dal diritto. Tuttavia, nell'ottica dell'obbligo di limitare i danni, il numero delle ore perse dovrebbe essere mantenuto il più basso possibile. Motivo per cui non si dovrebbe assumere più personale di quanto sia normalmente necessario durante la stagione." (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html> ). Al riguardo cfr. pure la 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 e Direttiva 2022/06: "adeguamenti delle prassi LADI riguardanti la Covid-19" del 1° aprile 2022 pag. 5 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html> ).

2.5. 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\_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 pag. 54; 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\_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C\_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C\_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 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 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; 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\_405/2018 del 22 gennaio 2019 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; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid. 4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois , "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber : "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo , "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (DTF 118 V



decisione su opposizione, quanto nella propria risposta di causa (cfr. supra consid 1.4. e 1.6.), che “ nel periodo settembre – novembre 2020 [ndr: quando era operativo il \_\_\_\_\_] i dipendenti erano complessivamente 8 ” (cfr. supra consid. 1.4. e 1.6), e meglio come emerge dall’attestazione dei salari relativi all’attività estiva presso il \_\_\_\_\_, dove oltre ai soci della ricorrente, tra settembre e novembre 2020 complessivamente erano attivi: - \_\_\_\_\_ (dal 1° aprile al 30 novembre 2020); - \_\_\_\_\_ (dal 1° aprile al 30 novembre 2020); - \_\_\_\_\_ (dal 1° giugno 2020 al 15 ottobre 2020); - \_\_\_\_\_ (dal 1° giugno al 15 ottobre 2020); - \_\_\_\_\_ (dal 7 luglio al 15 settembre 2020); - \_\_\_\_\_ (dal 4 luglio al 31 agosto 2020) (cfr. all a doc. 5). Di questi 6 dipendenti però, a novembre 2020, vale a dire quando la società ha presentato l’organigramma con i 15 dipendenti (cfr. supra), erano attive unicamente \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_. L’organigramma presentato dalla RI 1 contestualmente al preannuncio di lavoro ridotto del 18 febbraio 2021, invece, indica che quali componenti della direzione vi erano sempre \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, mentre alle dipendenze della società figuravano le seguenti 15 persone: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ (cfr. all. a doc. 1). Di questi, stando ai contratti di lavoro in atti, 11 - di cui 9 risultavano già nell’organigramma presentato il 10 novembre 2020 contestualmente al preannuncio di lavoro ridotto oggetto della decisione del 24 novembre 2020, sebbene dalle attestazioni dei salari a novembre risultavano, come visto, essere attive, oltre ai soci, unicamente \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ (cfr. supra) – sono, però, stati assunti a decorrere dal 1°, rispettivamente, dal 16 dicembre 2020, e meglio come emerge dai contratti di lavoro versati agli atti dalla ricorrente dopo che la resistente aveva già emesso la propria decisione del 2 aprile 2021 e la società vi si era opposta. Trattasi di: 1. \_\_\_\_\_, assunto con contratto indeterminato al 100% in qualità di cuoco presso “\_\_\_\_\_” dal 16 dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5); 2. \_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 100% in qualità di cameriera presso “\_\_\_\_\_” dal 16 dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5), 3. \_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 100% come cameriere” presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.1.),

## **E. 2.7**

Questa Corte ritiene utile rilevare che il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha adottato, sulla base dell’art. 6 cpv. 2 lett. a e b della Legge federale sulla lotta contro le malattie trasmissibili dell’essere umano (Legge sulle epidemie, LEp) relativo alla situazione particolare (l’art. 6 cpv. 1 LEp enuncia che “vi è una situazione particolare se a. gli organi esecutivi ordinari non sono in grado di prevenire e di combattere la comparsa e la propagazione di malattie trasmissibili e vi è uno dei seguenti rischi: 1. un rischio elevato di contagio e di propagazione, 2. un particolare pericolo per la salute pubblica, 3. un rischio di gravi conseguenze per l’economia o per altri settori vitali; b. l’Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha accertato l’esistenza di una situazione sanitaria d’emergenza di portata internazionale che rappresenta una minaccia per la salute pubblica in Svizzera) – secondo cui “sentiti i Cantoni, il Consiglio federale può: a. ordinare provvedimenti nei confronti di singole persone; b. ordinare provvedimenti nei confronti della popolazione” –, l’Ordinanza sui provvedimenti per combattere l’epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213). L’art. 1 della citata Ordinanza, relativo all’oggetto e allo scopo, prevede che la medesima stabilisce provvedimenti nei confronti della popolazione, delle organizzazioni, delle istituzioni e dei Cantoni per combattere l’epidemia

di COVID-19 (cpv. 1). I provvedimenti sono finalizzati a impedire la diffusione del coronavirus (COVID19) e a interrompere le catene di trasmissione (cpv. 2). L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata regolarmente adattata a seconda della situazione epidemiologica (cfr. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/439/it/history>). Per quanto concerne la ristorazione, oltre all'obbligo di registrazione dei dati di contatto dei presenti introdotto nell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare il 19 giugno 2020 (cfr. art. 5 e Allegato), il 18 ottobre 2020, con effetto dal giorno successivo, è stato inserito l'art. 5a secondo cui "nelle strutture della ristorazione, nei bar, nei club, nelle discoteche e nelle sale da ballo, gli alimenti e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti" (cfr. RU 2020 4159). L'art. 5a è poi stato modificato il 28 ottobre 2020 prevedendo segnatamente che dal giorno successivo le strutture della ristorazione e i bar dovevano rimanere chiuse tra le ore 23:00 e le ore 06:00, come pure che non potevano sedersi più di quattro persone a un tavolo. Tale limitazione non veniva applicata ai genitori con figli, né alle mense e alle offerte delle strutture diurne delle scuole dell'obbligo (cfr. RU 2020 4503). Nel frattempo nel Canton Ticino il Consiglio di Stato con Risoluzione n. 5200 dell'8 ottobre 2020, valida dal 9 ottobre 2020, al p.to 3 aveva decretato che "in tutte le strutture della ristorazione è ammessa unicamente la consumazione al tavolo, rispettivamente al posto assegnato. Si deve provvedere alla raccolta dei dati degli ospiti, registrando - per almeno una persona al tavolo (...)". La Risoluzione n. 5529 del 26 ottobre 2020, in vigore dal 28 ottobre 2020, p.to 2 enunciava che "nelle strutture della ristorazione così come nelle manifestazioni con servizio di cibi e bevande: gli ospiti sono tenuti a sedersi; - al singolo tavolo possono prendere posto al massimo 4 persone (ad eccezione dei genitori con figli)". L'11 dicembre 2020 il Consiglio federale ha varato nuove restrizioni per le manifestazioni e per gli orari di apertura di ristoranti e altre strutture accessibili al pubblico. Ai sensi dell'art. 5a cpv. 1 lett. b dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, in vigore dal 12 dicembre 2020: " 1 Oltre al piano di protezione secondo l'articolo 4, alle strutture della ristorazione, ai bar e ai club si applica quanto segue: b. agli orari di apertura si applica quanto segue: 1. tra le ore 19.00 e le ore 06.00 le strutture devono rimanere chiuse; sono fatti salvi i numeri 2 e 3, 2. le strutture della ristorazione in alberghi riservate agli ospiti dell'albergo, i servizi di fornitura di pasti e i negozi di cibi da asporto (takeaway) possono restare aperti tra le ore 06.00 e le ore 23.00, 3. nella notte tra il 24 e il 25 dicembre e nella notte tra il 31 dicembre e il 1° gennaio le strutture possono restare aperte fino alle ore 01.00;" Inoltre l'art. art. 7 cpv. 2 - 5 sancisce: " 2 Un Cantone può estendere gli orari di apertura di cui agli articoli 5a capoverso 1 lettera b numero 1 e 5abis se nel Cantone interessato sono adempiute le seguenti condizioni: a. sono disponibili le capacità necessarie secondo l'articolo 5c capoverso 3 lettere b e c; b. il numero di riproduzione è inferiore a 1 per almeno sette giorni consecutivi; fanno stato i dati pubblicati dal Theoretical Biology Group dell'Istituto di biologia integrativa del Politecnico federale di Zurigo; c. il numero delle nuove infezioni per 100 000 persone è inferiore negli ultimi sette giorni alla media nazionale; fanno stato i dati pubblicati dall'UFSP. 3 Se del caso può stabilire che le strutture della ristorazione, i bar e i club possono restare aperti fino al massimo alle ore 23.00. 4 Se intende estendere gli orari di apertura, si mette d'accordo con i Cantoni limitrofi. Informa l'UFSP della sua decisione. 5 Se il numero di riproduzione è superiore a 1 per tre giorni consecutivi o se una delle condizioni di cui al capoverso 2 lettere a e c non è più adempiuta deve revocare immediatamente l'estensione degli orari di apertura." È stato previsto che tali disposizioni avrebbero avuto effetto sino al 22 gennaio 2021 (cfr. RU 2020 5377) Per completezza va osservato che in Ticino il Consiglio di Stato, con Risoluzione n. 6496 del 7

dicembre 2020, aveva inasprito le misure per combattere la diffusione del coronavirus già dal 9 dicembre 2020, decretando in particolare la chiusura dei bar dalle 19:00 e dei ristoranti dalle 22:00. Il 18 dicembre 2020 gli art. 5a e 7 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 sono stati modificati con effetto dal 22 dicembre 2020 al 22 gennaio 2021 (cfr. RU 2020 5813): " Art. 5a Disposizioni particolari per le strutture della ristorazione, i bar, i club, le discoteche e le sale da ballo 1 L'esercizio di strutture della ristorazione, bar, club, discoteche e sale da ballo è vietato. 2 Il divieto non vige per le strutture seguenti: a. le strutture che offrono cibi e bevande da asporto (take-away) e i servizi di fornitura di pasti; b. le mense aziendali che servono esclusivamente le persone che lavorano nell'azienda interessata e che per la distribuzione e la consumazione di cibi e bevande nel piano di protezione prevedono le misure seguenti: 1. per la consumazione nel settore della ristorazione vige l'obbligo di stare seduti, 2. durante la consumazione tutte le persone devono rispettare la distanza obbligatoria; c. le mense e le offerte delle strutture diurne delle scuole dell'obbligo che servono esclusivamente gli allievi, i docenti e i dipendenti della scuola; d. le strutture della ristorazione e i bar riservati esclusivamente agli ospiti dell'albergo; a questi si applica quanto segue: 1. la dimensione dei gruppi di ospiti può comprendere al massimo quattro persone per tavolo; questa limitazione non si applica ai genitori con figli, 2. per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, segnatamente i cibi e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti, 3. tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci, 4. i gestori devono registrare i dati di contatto di almeno un ospite per ogni gruppo di ospiti. 3 Le strutture di cui al capoverso 2 lettere a e d possono restare aperte tra le ore 06.00 e le ore 23.00. Nella notte tra il 31 dicembre e il 1° gennaio le strutture di cui al capoverso 2 lettera d possono restare aperte fino alle ore 01.00." " Art. 7 cpv. 2, frase introduttiva, lett. b e c, nonché 3-6 2 Un Cantone può stabilire l'apertura di ristoranti, bar e club di cui all'articolo 5a e delle strutture culturali, ricreative, per il tempo libero e sportive di cui all'articolo 5d, come pure estendere gli orari di apertura di cui all'articolo 5abis se nel Cantone interessato sono adempiute le condizioni seguenti: b. il numero di riproduzione è inferiore a 1,00 per almeno sette giorni consecutivi; fanno stato i dati pubblicati dall'UFSP; c. gli ultimi sette valori della media giornaliera mobile su sette giorni del numero di casi confermati in laboratorio sono inferiori alla media nazionale; fanno stato i dati pubblicati dall'UFSP. 3 Se del caso può stabilire che le strutture della ristorazione, i bar e i club possono restare aperti fino al massimo alle ore 23.00 e nella notte tra il 31 dicembre e il 1° gennaio fino al massimo alle ore 01.00. 4 Se intende aprire strutture o estendere gli orari di apertura di cui al capoverso 2, il Cantone si mette d'accordo con i Cantoni limitrofi. Informa l'UFSP della propria decisione. 5 Se il numero di riproduzione è superiore a 1,00 per tre giorni consecutivi o se una delle condizioni di cui al capoverso 2 lettere a e c non è più adempiuta, il Cantone deve revocare immediatamente l'apertura delle strutture o l'estensione degli orari di apertura di cui al capoverso 2. 6 Dal 5 gennaio 2021 al numero di riproduzione di cui ai capoversi 2 lettera b e 5 si applica il valore 0,90." Il 6 gennaio 2021 sono state abrogate con effetto dal 9 gennaio 2021 le possibilità di agevolazioni cantonali di cui all'art. 7 cpv. 2-6 (cfr. RU 2021 2). Il 13 gennaio 2021 la durata di validità delle modifiche dell'11 dicembre 2020 e del 18 dicembre 2020 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata prorogata sino al 28 febbraio 2021 (cfr. RU 2021 6). Il divieto di esercizio per strutture della ristorazione, bar, club, discoteche e sale da ballo, ad eccezione, segnatamente, delle strutture della ristorazione e i bar riservati esclusivamente agli ospiti dell'albergo, è stato mantenuto per il

mese di marzo 2021 (cfr. modifica del 24 febbraio 2021, RU 2021 110). L'art. 5a cpv. 2 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 gennaio 2020 è stato modificato, il 14 aprile 2021, nel senso che dal 19 aprile 2021 il divieto non vigeva più per "le strutture della ristorazione, i bar e i club, comprese le strutture take-away, se offrono posti a sedere per la consumazione di cibi e bevande esclusivamente nelle aree esterne; per aree esterne s'intendono le terrazze e altre aree all'esterno dell'edificio che, per garantire la libera circolazione dell'aria: 1. non sono coperte, o 2. sono coperte e aperte su almeno la metà dei lati". È stato altresì previsto, in particolare, che l'art. 5a avrebbe avuto effetto fino al 31 maggio 2021 e che dopo tale data sarebbe decaduto (cfr. RU 2021 213; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83106.html>). Il 26 maggio 2021 il tenore dell'art. 5a cpv. 1 dell'Ordinanza è stato modificato con effetto dal 31 maggio 2021 come segue: " 1 L'esercizio di discoteche e sale da ballo è vietato. 2 Alle strutture della ristorazione, ai bar e ai club in cui la consumazione avviene sul posto, si applica quanto segue: a. tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci; b. per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, segnatamente i cibi e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti; c. la dimensione dei gruppi di ospiti in luoghi chiusi può comprendere al massimo quattro persone per tavolo e, in aree esterne, al massimo 6 persone per tavolo; questa limitazione non si applica ai genitori con figli; d. i gestori devono registrare i dati di contatto di tutti gli ospiti; sono esentati dalla registrazione dei dati di contatto i bambini in compagnia dei genitori." (RU 2021 300) Il 23 giugno 2021 è stata abrogata l'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 a decorrere dal 26 giugno 2021 ed è stata emanata una nuova versione dell'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (cfr. RU 2021 379). L'art. 12 della nuova Ordinanza riguardante le disposizioni particolari per le strutture della ristorazione, i bar e i club enuncia: " 1 Alle strutture della ristorazione, ai bar e ai club in cui la consumazione avviene sul posto si applica quanto segue: a. nei luoghi chiusi: 1. tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci, 2. per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, segnatamente i cibi e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti, 3. gli ospiti devono sempre portare una mascherina facciale se non sono seduti al loro tavolo, 4. i gestori devono registrare i dati di contatto di una persona per gruppo di ospiti; b. nelle aree esterne, tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci." Dal 26 giugno 2021 nei ristoranti è, pertanto, stata revocata la limitazione del numero di persone per tavolo e all'esterno le dimensioni dei gruppi non sono più state limitate, come pure è stato revocato l'obbligo di consumare stando seduti (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-84127.html>; <https://www4.ti.ch/dss/dsp/covid19/direttive/alberghi-ristoranti-e-capanne/>). 2.8. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dalla RI 1, il TCA ricorda avantutto 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. supra 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. supra consid. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che "sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee". 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 l'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, 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 influenti 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, l'Alta Corte 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. Il Tribunale federale 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 rettificamente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Il TCA, dal canto suo, in una sentenza 38.2021.32 del 13 settembre 2021 ha constatato che la Sezione del lavoro aveva riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore del personale di una società costituita dopo lo scoppio della pandemia (nel mese di luglio 2020, con inizio il 17 ottobre 2020) che gestisce un esercizio pubblico il quale aveva dovuto limitare gli orari di apertura dal 12 dicembre 2020, rispettivamente cessare l'attività il 22 dicembre 2020, a seguito dei provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità per combattere il coronavirus, ad eccezione di due dipendenti - una che svolgeva funzioni dirigenziali e un'altra addetta alle pulizie delle camere (in sostituzione di altro personale) -, in quanto assunte benché non realmente necessarie. Contrariamente alla Sezione del lavoro, questo Tribunale ha accordato, per principio, il diritto alle prestazioni anche alle due assicurate menzionate assunte nel mese di ottobre 2020 con effetto dal 1° gennaio 2021. Al riguardo è stato precisato, da una parte, che la presenza di una addetta alle pulizie era essenziale, poiché la pulizia dell'esercizio pubblico risulta essere un'attività imprescindibile per la buona conduzione dello stesso e, fatto salvo il primo periodo di apertura, non poteva essere svolta esclusivamente da personale preposto ad altre mansioni fondamentali, come i camerieri. D'altra parte, che anche l'assunzione di una responsabile della ristorazione e del settore alberghiero si rivelava necessaria, in quanto persona determinante per la conduzione della struttura. Di conseguenza la perdita di lavoro in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto a favore delle due dipendenti è stata considerata computabile. Questa Corte, con sentenza 38.2021.46 del 25 ottobre 2021, ha accolto il ricorso di una società a cui la Sezione del lavoro aveva negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto dal 31 luglio al 31 agosto 2020, ritenendola un'azienda di nuova costituzione che non aveva mai esercitato la propria attività prima dello scoppio della pandemia. Il TCA ha osservato, da un lato, che la società era stata costituita a fine febbraio 2020 e avrebbe dovuto cominciare l'attività ad aprile 2020 (iniziata poi il 11 maggio 2020 a causa delle chiusure imposte dal 16 marzo 2020), per cui non si era confrontati con una situazione di abuso di diritto. Dall'altro, che la stessa aveva acquistato da un'altra società l'esercizio pubblico già esistente e operativo dal 2018. Infine, che i motivi indicati per la riduzione della clientela (modifica delle abitudini delle persone; smart working) risultavano legati alla pandemia di modo che la perdita di lavoro era computabile. Questo Tribunale ha, perciò, concluso che il diritto all'indennità per lavoro ridotto doveva essere riconosciuto - facendo riferimento anche all'art. 333 cpv. 1 e 1bis CO - agli assicurati già dipendenti della precedente società che sono stati assunti dalla nuova, nonché alla persona che non era attiva in precedenza presso l'esercizio pubblico, poiché assunta con un ruolo di responsabilità. Cfr. pure STCA 38.2021.47 del 25 ottobre 2021 concernente la società di cui alla STCA 38.2021.46 in relazione al periodo 9 settembre - 9 dicembre 2020. Con sentenza 38.2021.61 del 6 dicembre 2021 il TCA ha, per contro, confermato il modo di procedere della Sezione del lavoro che ha riconsiderato la propria decisione di riconoscimento del diritto all'ILR dal 12 dicembre 2020 al 2 marzo 2021 al personale (10 dipendenti) di una società che gestisce

un esercizio pubblico, negandolo a due dipendenti (una attiva al 100% e una al 50%), in quanto i loro contratti di lavoro di durata indeterminata erano stati disdetti nel mese di ottobre 2020 per il 31 dicembre 2020. Non sono state considerate atte a sovvertire l'esito della vertenza le circostanze che la collaboratrice al 50%, dal 1° gennaio 2021, era stata assunta da un'altra società gestita dal medesimo amministratore unico, rispettivamente che la seconda collaboratrice era stata riassunta a far tempo dal 1° gennaio 2021 all'80% ma con lo stipendio invariato. In una sentenza 38.2021.68-70 del 7 febbraio 2022 il TCA, nel caso di una società che gestisce un ristorante, cui la Sezione del lavoro aveva negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto, ha confermato l'operato dell'amministrazione e ritenuto che la perdita di lavoro subita dalla ditta non era computabile poiché, considerate le circostanze fattuali di quel caso, il modo di procedere dell'insorgente, che a fine ottobre 2020 con effetto dal mese di novembre 2020 ha assunto dei nuovi collaboratori, si poneva in contrasto con l'obbligo di riduzione del danno e la perdita di lavoro si rivelava evitabile (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI), come pure, visto che l'assunzione di personale durante un periodo molto difficile, come quello di una pandemia comporta in sé il pericolo di subire perdite, risultava essere dovuta a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale. (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI). Ad analoga conclusione è giunta questa Corte con sentenza 38.2021.85 del 21 febbraio 2022, laddove, nel caso di una società che gestisce dei saloni di parrucchiere, ha stabilito che dal profilo della tempistica delle assunzioni avvenute a dicembre 2020 e a inizio aprile 2021 e del relativo pensum, il modo di procedere dell'insorgente contrastava con l'obbligo di riduzione del danno e l'eventuale perdita di lavoro non risultava inevitabile (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI) e, visto ad ogni modo che l'assunzione di personale durante un periodo molto difficile, come è quello riguardante la pandemia, comporta in sé il pericolo di subire perdite, è dovuta a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI).

2.10. Chiamato ora a pronunciarsi in merito alla fattispecie, il TCA rileva che la RI 1, nonostante stesse beneficiando di indennità per il lavoro ridotto (cfr. supra consid. 2.6.), a decorrere dal mese di dicembre 2020 ha assunto presso la struttura di \_\_\_\_\_, in qualità di ulteriori camerieri e cuochi, diversi dipendenti, e meglio, 7 stando all'attestazione dei salari 2020, rispettivamente, 11 stando ai contratti di lavoro in atti (cfr. supra 2.6. e all. a doc. 5). Tali assunzioni sono avvenute quando la situazione epidemiologica stava peggiorando sensibilmente e le autorità federali avevano già introdotto misure restrittive in diversi settori economici, ad esempio nell'ambito della ristorazione (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 modifica del 18 ottobre 2020, RU 2020 4159; modifica del 28 ottobre 2020 RU 2020 4503). Le Autorità cantonali grigionesi non erano state da meno, ed il 2 dicembre, con entrata in vigore prevista per il 4 dicembre 2020, il Governo aveva li nella sua versione consultabile il 31 marzo 2022), me n nella sua versione consultabile il 31 marzo 2022). Sul piano federale, dopo aver preannunciato già il 4 dicembre 2020 l'adozione di ulteriori misure (cfr. \_\_\_\_\_), il Consiglio federale, l'11 dicembre 2020, ha poi imposto nuove restrizioni, segnatamente ha ordinato la chiusura dei ristoranti e dei bar tra le 19:00 e le 6:00 a partire dal 12 dicembre 2020 (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica dell'11 dicembre 2020, RU 2020 5377). Il Consiglio federale, il

### **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**

\_\_\_\_\_, il 15 novembre 2020 con contratto indeterminato al 100% come cameriere presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.2.),

**E. 5**

\_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 100% come cameriera presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.3.).

**E. 6**

\_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 50% in qualità di cuoco presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.4.),

**E. 7**

\_\_\_\_\_, il 15 novembre 2020 con contratto indeterminato al 100% come cameriera presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.5.),

**E. 8**

\_\_\_\_\_, il 15 novembre 2020 con contratto indeterminato al 75% dal 1° dicembre 2020 ed al 100% da gennaio 2021 come cameriera presso “\_\_\_\_\_” (cfr. all. a doc. 5),

**E. 9**

\_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 100% in qualità di cuoco presso “\_\_\_\_\_” dal 16 dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5.7);

**E. 10**

\_\_\_\_\_, con contratto indeterminato al 100% per il “Service” presso “\_\_\_\_\_” dal 1° dicembre 2020 (cfr. all. a doc. 5);

**E. 11**

\_\_\_\_\_, che, stando al contratto di lavoro prodotto dalla ricorrente è stato assunto alle dipendenze della RI 1 dal 1° dicembre 2020;

**E. 12**

\_\_\_\_\_;

**E. 13**

\_\_\_\_\_ (cfr. all. a doc. 13 e supra).

**E. 18**

febbraio 2021 in quel momento era effettivamente alle dipendenze della società, quante persone erano necessarie per garantire l’operatività minima dell’attività di \_\_\_\_\_ e, quindi, quali e quanti dipendenti erano indispensabili affinché l’attività in questione potesse garantire il servizio minimo. Ciò tenendo, altresì, conto delle limitazioni vigenti a causa della pandemia, in particolare del fatto che dal 26 febbraio 2021 l’autorizzazione al servizio sulle terrazze era stata revocata (cfr. supra consid. 2.10.). Al riguardo va evidenziato che il principio inquisitorio non è incondizionato, ma trova il suo correlato nell’obbligo delle parti di collaborare (cfr. art. 43 cpv. 3 e 61 lett. c LPGA; STF 9C\_377/2021 del 22 ottobre 2021 consid. 5.3.1.; DLA 2001 N. 12 pag. 145; RAMI 1994 pag. 211; AHI praxis pag. 212; DLA 1992 pag. 113; DTF 117 V 261; DTF 116 V 26 consid. 3c; DTF 115 V 142 consid. 8a). Questo obbligo comprende in particolare quello di motivare le pretese di cui le parti si avvalgono e quello di apportare, nella misura in cui può essere ragionevolmente richiesto da

loro, le prove dettate dalla natura della vertenza o dai fatti invocati: in difetto di ciò esse rischiano di dover sopportare le conseguenze dell'assenza di prove (cfr. 8C\_693/2020 del 26 luglio 2021 consid. 4.1.; STF 9C\_97/2020 del 10 giugno 2020 consid. 3.1.; STF 8C\_832/2017 del 13 febbraio 2018 consid. 3.1.; STF 9C\_694/2014 del 1° aprile 2015 consid. 3.2.; STF 9C\_978/2010 del 14 aprile 2011 consid. 4.1.; STF U 94/01 del 5 settembre 2001; STF P 36/00 del 9 maggio 2001; SVR 1995 AHV Nr. 57 pag. 164 consid. 5a). La Sezione del lavoro, dopo aver esperito le indagini di cui sopra, determinerà nuovamente se l'insorgente ha diritto alle indennità per lavoro ridotto per il mese di marzo 2021, o meno, e, in caso affermativo, a favore di quali e quanti dipendenti (sul tema cfr. pure STCA 38.2021.79 del 21 febbraio 2022; STCA 38.2021.80 del 24 gennaio 2022 e anche la STCA 38.2021.68-70 del 7 febbraio 2022 per i "vecchi" dipendenti; Direttiva 2022/06: "adeguamenti delle prassi LADI riguardanti la Covid-19" del 1° aprile 2022, N. marg.C6b, pag. 5; consid. 2.4.). 2.11. 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. Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto il ricorso è del 17 dicembre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche 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. 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. 1bis 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.

L'art.

### E. 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."

2.3. 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.

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;
- 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;
- concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- 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.)

ö 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.

D5 Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato.

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. ( )

■()

### 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).

(.).

La Direttiva 2021/06 del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 non ha apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2., 2.3 e 2.5.

Il tenore dei p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 non ha subito cambiamenti nella Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021, che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, mentre nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021, che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021, il p.to 2.5 in fine è stato così adeguato:

La Direttiva 2021/06 del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 ai p.ti 2.1, 2.2., 2.3 e 2.5. ha aggiunto il p.to 2.5 a:

La Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021, che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, non ha apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2., 2.3, 2.5. e 2.5 a, mentre la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021, che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021, ha adeguato il p.to 2.5 in fine:

2.5. 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\_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 pag. 54; 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\_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C\_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C\_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 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 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; 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\_405/2018 del 22 gennaio 2019 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; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid.4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid.2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid.3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297).

Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

L'11 dicembre 2020 il Consiglio federale ha varato nuove restrizioni per le manifestazioni e per gli orari di apertura di ristoranti e altre strutture accessibili al pubblico.

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. supra consid. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

In una successiva sentenza 8C\_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, l'Alta Corte 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.

Il Tribunale federale 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.).

2.11. 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. fbis 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.

Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore.

In concreto il ricorso è del 17 dicembre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021.

Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.).

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