

TI_GERICHTE 38.2021.38 vom 22. November 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-11-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.38

FR: TI_GERICHTE 38.2021.38 du 22 novembre 2021

IT: TI_GERICHTE 38.2021.38 del 22 novembre 2021

Erwägungen

E. 5

novembre 2009).

2.2. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 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. 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:

1Le 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.

2La 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.

3La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

4La 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. 33 LADI enuncia:

1Una 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.

2Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile.

3Il 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:

"()

C3La 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.

C4La 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.

C5Il 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.

C6Se 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).

()

C9Le 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.

()

D1Una 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.)

•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

D2Una 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.

D3I 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.

D4Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità.

D5Il 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.

D6Rientrano 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. ()■

Per quanto concerne il lavoro ridotto nelle aziende pubbliche e nell'■amministrazione la Prassi LADI ILR prevede:

"()

D36In genere le aziende di diritto pubblico non adempiono i

presupposti dell'■indennità per lavoro ridotto in quanto non presentano veri e propri rischi aziendali. Considerato che esistono varie forme di aziende statali, non si può però escludere a priori che in singoli casi i presupposti del diritto all'■indennità per lavoro ridotto siano soddisfatti (DTF 121 V 362).

D37Non sussiste alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto per le aziende di diritto pubblico che non presentano alcun rischio aziendale, poiché esse devono adempiere i loro mandati legali indipendentemente dalla situazione economica (mandati di prestazioni) e sono sostenute nei periodi di difficoltà finanziarie in quanto le loro spese supplementari o le loro perdite sono coperte dai fondi pubblici (DLA 1996/1997 pag. 122).

èGiurisprudenza

DLA 1995 pag. 176 (La condizione secondo cui una perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici ed è inevitabile non è adempiuta se l'■azienda non corre alcun rischio, ossia se l'azienda non rischia di essere chiusa. L'■ILR serve a evitare i licenziamenti a breve termine)

().

G4Il datore di lavoro deve motivare nel preannuncio la necessità del lavoro ridotto e dimostrare che i presupposti del diritto all'■indennità sono adempiuti. A tal fine, è tenuto a rispondere a tutte le domande contenute nel modulo di preannuncio (art. 28 LPGa). ()■

Nella ■Direttiva 2020/06: aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»■ del 9 aprile 2020, la SECO ha in particolare previsto quanto segue:

"()

Richieste dei datori di lavoro di diritto pubblico

Il senso e lo scopo dell'■ILR è preservare l'■occupazione nelle aziende in cui i posti di lavoro sono a rischio a seguito delle condizioni economiche sfavorevoli. Un requisito fondamentale è dunque l'■esistenza di una minaccia per i posti di lavoro. Tuttavia su molti datori di lavoro di diritto pubblico non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, perché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Le difficoltà economiche (ad es. di liquidità), le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'■attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. In questi casi i posti di lavoro non sono a rischio. Considerate le peculiarità organizzative dell'■istituto di diritto pubblico (regolamento sulle sovvenzioni,

garanzie statali in mandati di prestazioni ecc.), se le eventuali conseguenze economiche negative non generano un immediato taglio dei posti di lavoro, riconoscere il diritto all'ILR contrasterebbe con le finalità della stessa.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione. In tal caso è determinante che la convenzione stabilisca l'entità con cui l'ente pubblico copre i costi (mediante sovvenzioni ecc.) e che di conseguenza i posti di lavoro non sono a rischio neppure in assenza di copertura dei costi. Questo può riguardare le grandi come le piccole aziende (es. se la piscina di un Comune è gestita da privati o da un'associazione ma sussiste una garanzia di disavanzo da parte del Comune). L'unico elemento determinante è se, a seguito della situazione giuridica, vi è il rischio di una perdita immediata di posti di lavoro.

I datori di lavoro di diritto pubblico e le associazioni o i datori di lavoro privati che, su mandato pubblico, gestiscono aziende o imprese o erogano servizi, devono dimostrare che i posti di lavoro sono a rischio, nonostante le convenzioni in essere con gli enti pubblici mandanti. In mancanza di una dimostrazione credibile, non sussiste alcun diritto all'ILR. ()

"()

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).()

()

2.6 Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare i posti di lavoro. Questa misura serve a evitare che si verifichino licenziamenti immediati a causa di un calo temporaneo della domanda di beni e servizi e della conseguente perdita di lavoro (cfr. anche DTF 121 V 362 consid. 3. a). Tale rischio (diretto) di perdita di posti di lavoro sussiste fundamentalmente soltanto per le aziende che finanziano la loro fornitura di servizi esclusivamente con i redditi o il denaro generato da privati.

Al contrario, sui fornitori di prestazioni pubbliche non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, poiché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Eventuali difficoltà economiche, le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. Generalmente, in questi casi non vi è nessuna minaccia immediata di perdere posti di lavoro.

Sulla base del mandato dei fornitori di prestazioni pubbliche e tenendo conto dello scopo dell'ILR, ne consegue che i fornitori di prestazioni non hanno fundamentalmente diritto all'ILR per i loro collaboratori. La concessione dell'ILR in caso di sospensione temporanea di questa prestazione equivarrebbe a trasferire i costi salariali al fondo AD, senza il rischio di licenziamenti immediati (che il legislatore deve contrastare) in relazione a tali società di diritto pubblico.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione.

La concessione dell'ILR per i collaboratori dei fornitori di prestazioni pubbliche è consentita soltanto se i collaboratori interessati sono esposti a un rischio immediato e concreto di licenziamento. Ciò può riguardare anche solo ambiti parziali dei fornitori di prestazioni. Ad esempio, un'azienda di trasporto può comprendere sia un reparto i cui collaboratori hanno diritto all'ILR in caso di calo del fatturato (es. pullman turistici) sia un reparto i cui collaboratori non ne hanno diritto (gestione sovvenzionata di autobus locali).

Esiste un rischio diretto e concreto di perdere posti di lavoro se non c'è alcuna garanzia/sicurezza che i costi operativi vengano completamente coperti in caso di calo della domanda o di riduzione ordinata dell'offerta da parte del cliente e se le aziende interessate hanno la possibilità di licenziare direttamente i collaboratori al fine di ridurre i costi operativi. Queste due condizioni devono essere soddisfatte contemporaneamente.

Il SC deve semplicemente verificare se esiste un rischio immediato e concreto di perdere posti di lavoro e se il datore di lavoro può dimostrarlo mediante un'adeguata documentazione. È quindi responsabilità delle aziende che forniscono prestazioni pubbliche (Service Public) fornire al SC tale documentazione adeguata (regolamenti del personale, contratti di lavoro, mandati di prestazione, concessioni, accordi di sovvenzione, CCL ecc.), al fine di dimostrare in maniera attendibile che esiste un rischio diretto e concreto di

licenziamento in caso di perdita del lavoro. Non sono necessarie ulteriori verifiche. L' introduzione del lavoro ridotto va respinta soltanto se i documenti presentati dal datore di lavoro non sono in grado di provare il rischio di perdere posti di lavoro.

Se sono soddisfatte tutte le condizioni per il diritto all' indennità e l' ILR viene accordata, l' istituzione ha diritto all' ILR in misura pari alle ore di lavoro perse e alla perdita computabile senza alcuna differenza, proprio come ogni altra azienda che soddisfa le condizioni per il diritto all' ILR. In particolare occorre osservare che, nel calcolo dell' ILR, non sono dedotte né la parte sovvenzionata né la garanzia statale. Neppure eventuali misure di sostegno decise a posteriori dal Parlamento o dal Consiglio federale portano a una riduzione dell' ILR (ciò significa che questi pagamenti non comporterebbero né il versamento di un importo inferiore dell' ILR né rimborsi). Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

In caso di decisione su opposizione, la presenza di entrambe le suddette condizioni di diritto (rischio concreto di perdere posti di lavoro e nessuna copertura completa dei costi operativi) deve emergere chiaramente e inequivocabilmente dalla giustificazione, con precisi rimandi ai documenti di riferimento. ■

Nella Direttiva 2020/15: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 30 ottobre 2020 è stato, altresì, introdotto un nuovo punto 2.6 a relativo al preannuncio di organizzazioni non commerciali:

"In generale, i singoli e quindi le organizzazioni (indipendentemente dalla loro forma giuridica) con cui sono impiegati non hanno diritto a ILR se non vi è una perdita economica e il lavoro ridotto non serve a mantenere i posti di lavoro.

Un'organizzazione, ad esempio un'associazione o una cooperativa il cui scopo è il benessere dei suoi membri e che è finanziata dalle quote associative, non subisce alcuna perdita economica e i posti di lavoro non sono in pericolo. Non vi è quindi alcun diritto a ILR, anche se il lavoro dei dipendenti deve essere temporaneamente sospeso a causa di misure ufficiali.

Tuttavia, un'associazione che fornisce servizi e si finanzia con le tasse che riceve in cambio (ad es. proventi delle vendite, biglietti d'ingresso) può subire perdite economiche a causa di misure ufficiali e i posti di lavoro possono essere messi in pericolo. Pertanto, il diritto all' ILR può essere soddisfatto se le altre condizioni sono soddisfatte (assenza dal lavoro inevitabile, non può essere evitata con misure economicamente sopportabili, almeno il 10%, temporaneo, tipo di contratto di lavoro).

Nel caso di organizzazioni che rappresentano un misto di questi due casi estremi, ad esempio che cofinanziano il personale dei dipendenti con contratti o mandati più piccoli, occorre procedere ad una ponderazione degli interessi caso per caso.

Caso di studio 1: Un'associazione musicale locale che si esibisce occasionalmente in festival comunitari, ma il cui reddito consiste principalmente in quote associative, donazioni, ecc. non subisce alcuna perdita di lavoro a causa della cancellazione di un festival comunitario, e il lavoro di un amministratore delegato impiegato su piccola scala non è minacciato. In questo caso la richiesta all' ILR deve essere respinta.

Caso di studio 2: Un'orchestra musicale, organizzata anche come associazione che paga gli stipendi dei musicisti impiegati e di altro personale con il reddito delle sue esibizioni, subisce la perdita di ore lavorative a causa dell'annullamento delle esibizioni e del divieto di

prove, e i posti di lavoro sono minacciati. In questo caso, il diritto all'ILR deve essere accettato se le altre condizioni sono soddisfatte.

()

Nella Direttiva 2021/01: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 20 gennaio 2021, che ha sostituito la Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020, la SECO ha mantenuto i citati p.ti 2.1, 2.2., 2.3, 2.6 ed ha così modificato il punto 2.6 a:

"2.6 a Preannuncio di organizzazioni non commerciali

L'art. 31 LADI disciplina le condizioni per il diritto alla riscossione dell'ILR. Non si può escludere a priori che i lavoratori del settore pubblico, delle aziende parastatali o di associazioni private non abbiano alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto. Lo status del datore di lavoro (diritto pubblico, associazione, cooperativa, fondazione ecc.) è irrilevante ai fini della questione, mentre al contrario è importante lo status contributivo del lavoratore. Per ogni singolo caso è necessario verificare se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'articolo 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il posto di lavoro. Se un'azienda o un'attività commerciale è tenuta a garantire lo svolgimento dell'attività a prescindere dalla situazione economica e dalle difficoltà economiche, e se le maggiori spese sostenute o le perdite generate sono coperte da fondi pubblici, di norma per i lavoratori interessati non esiste alcun rischio di licenziamento immediato. In questi casi la richiesta dell'ILR dovrebbe essere respinta.

↳Vedi anche Prassi LADI ILR D38 nuovo

I p.ti 2.1, 2.2., 2.3, 2.6 e 2.6 a sono rimasti invariati nella Direttiva 2021/06: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021.

Nella Direttiva 2021/06 del 19 marzo 2021 è stato, però, introdotto il nuovo p.to 2.2.c relativo alle aziende di nuova costituzione:

Né la Direttiva 2021/06 del 20 aprile 2021 che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, né la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021 hanno apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2, 2.2 c, 2.3, 2.6 e 2.6 a.

Nella Direttiva 2021/16 «Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 1° ottobre 2021 che sostituisce la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>) al posto del punto 2.6 a è stato inserito il rinvio:

↳Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR D38 nuovo

Quest'ultimo punto della Prassi LADI ha integralmente ripreso il contenuto del punto 2.6 a appena riprodotto.

2.4. 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 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.; STF9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195; STF

8C_688/2011 del 13 febbraio 2012 consid.3.2.1; 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_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; STFA I 102/00 del 22 agosto 2000; 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).

2.5. Nella presente evenienza dalle carte processuali, in particolare dal suo Statuto, emerge che RI 1 è un'associazione ai sensi del Codice civile (art. 60 CC segg.) con sede a _____. E' nata nel _____ con lo scopo, come indicato anche nel preannuncio di lavoro ridotto del 12 marzo 2020 (cfr. consid. 1.1.), di raggruppare in un'unica struttura _____ per partecipare alle varie competizioni nazionali _____. Dal mese di luglio 2020 l'RI 1 ha in gestione anche la squadra _____. La medesima costituisce, pertanto, il settore _____ delle squadre _____ e offre ai _____, a delle condizioni e in un ambiente ideali che possano favorire contemporaneamente una _____.

Il _____, dalla stagione 2019/20, si occupa pure di organizzare e di gestire, in accordo con la _____ e con l'_____, le squadre _____ (_____4) delle regioni _____ e _____ e dal 2021 sono state integrate 3 squadre _____ (_____) coinvolgendo così oltre _____ ragazzi/e e più di _____).

RI 1 è riconosciuta dall'_____ e da _____ (cfr. doc. 6/8).

L'art. 4 dello Statuto, per quanto concerne i membri attivi, prevede che le società di _____ aventi sede nella regione di competenza della _____, e quelle di _____ autorizzate ad aver il _____ dall'_____, secondo le disposizioni di quest'ultima e della _____, sono membri attivi, la _____ ne ha facoltà (senza assoggettamento a obblighi contributivi). Altri membri che non hanno i requisiti appena indicati possono essere accettati solo con decisione unanime dei membri. L'_____, il _____ e il _____, in quanto membri fondatori, hanno diritto a rimanere membri a condizione che non retrocedano sotto la _____.

L'affiliazione all'_____ avviene automaticamente con la promozione in _____, rispettivamente, per le società di _____, con l'autorizzazione dell'_____ ad avere il _____, rispettivamente con la delibera unanime di tutti i membri (cfr. doc. 6/1).

I mezzifinanziari sono garantiti principalmente dall'_____ e dai _____ costitutivi e firmatari della convenzione che regge il _____; un'altra importante fetta di finanziamento viene invece assicurata tramite la ricerca di sponsorizza).

La quota annua a carico di un socio è pari a _____.-- se è in _____, a _____.-- se è in _____ e a fr. _____ se è in _____ (cfr. doc. 12D).

Ne consegue che attualmente il _____ versa l'importo di fr. _____ il _____ fr _____.-- e l'_____ fr _____.-- (cfr. doc. I pag. 10).

Per quanto attiene alle sponsorizzazioni, il _____, nel dicembre 2018, ha concluso un contratto con _____ per la pubblicità sulle _____ valido per le stagioni 2019/20, 2020/21 e 2021/22. Il prezzo è stato fissato in fr. _____-- annui da versare a inizio stagione (cfr. doc. 6/9).

Le fonti di finanziamento complessive elencate dalla ricorrente (cfr. doc. 6/7; I pag. 10) sono in ogni caso le seguenti:

Tasse sociali 15%

Sponsorizzazioni 35%

Contributo _____ + _____ 7%

Contributo Soci 20%

Altre attività 8%

Per la stagione 2019/20 il contributo _____ attribuito all'RI 1 ammontava a fr. _____--, oltre a una seconda rata che sarebbe stata corrisposta se giustificata (cfr. doc. 6/8).

I dipendenti dell'RI 1 svolgono essenzialmente le attività di allenatore, allenatore _____, preparatore fisico, fisioterapista, massaggiatore, segretario, direttore e responsabile tecnico (cfr. doc. 6/6).

RI 1, il 12 marzo 2020, ha inoltrato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto a far tempo dal 10 marzo 2020 per tutta l'azienda con una perdita di lavoro probabile del 100%, a seguito dell'interruzione delle varie attività sportive e della chiusura dei centri sportivi causata dal coronavirus (cfr. doc. 1; 1/4; 6/7; consid. 1.1.).

La Sezione del lavoro, il 24 marzo 2020, ha riconosciuto il diritto all'indennità per lavoro ridotto per il periodo 15 marzo - 10 giugno 2020 (cfr. doc. 2; consid. 1.2.).

Il 4 maggio 2020 l'amministrazione ha, poi, emesso una nuova decisione che ha annullato e sostituito la precedente, estendendo il diritto all'ILR dal 12 marzo all'11 settembre 2020 (cfr. doc. 3; consid. 1.2.; 1.3.).

La ricorrente, il 19 agosto 2020, ha presentato un ulteriore preannuncio di lavoro ridotto per il lasso di tempo 1° settembre - 31 dicembre 2020 relativo all'intera azienda, e meglio a 46 dipendenti (18 con contratto di lavoro di durata indeterminata e 28 con contratto di impiego di durata determinata), con perdita di lavoro probabile del 60%, indicando quale causa Pandemia COVID-19. Difficoltà nell'adempiere a tutte le Restrizioni sanitarie imposte dall'UFSP (cfr. doc. 4).

L'amministrazione ha esperito degli accertamenti e il 18 dicembre 2020, da un lato, ha sollevato opposizione in relazione alla richiesta di ILR concernente il periodo dal 1° settembre al 31 dicembre 2020 (cfr. doc. 8; inc. 38.2021.50), dall'altro, ha riconsiderato la decisione del 4 maggio 2020, negando il diritto alle indennità per lavoro ridotto per l'arco di tempo dal 12 marzo al 31 agosto 2020 (cfr. doc. 7; consid. 1.3.).

Con decisione su opposizione del 29 aprile 2021 la Sezione del lavoro ha confermato il proprio provvedimento del 18 dicembre 2020, rilevando segnatamente che in concreto la pandemia ha provocato delle minori uscite e quindi ha permesso di realizzare un utile. L'amministrazione ha sottolineato che una simile distorsione è proprio dovuta al fatto che l'RI 1 non svolge alcuna attività commerciale e che le sue entrate sono garantite a prescindere dal volume del lavoro svolto dai dipendenti annunciati in lavoro ridotto. Inoltre è stato evidenziato che per i dipendenti non vi era un rischio immediato di licenziamento (cfr. doc. B; consid. 1.5.).

2.6. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva innanzitutto che il Consiglio federale, fondandosi sugli art. 185 cpv. 3 Cost, 6 e 7 LEp, ha emanato una serie di ordinanze riguardanti provvedimenti per combattere il coronavirus.

Con la prima ordinanza del 28 febbraio 2020 (Ordinanza 1 Covid-19; RU 2020 573) è stato vietato lo svolgimento in Svizzera di manifestazioni pubbliche o private cui fossero presenti oltre 1000 persone contemporaneamente (cfr. art. 2).

Il 13 marzo 2020 il Consiglio federale ha emesso l'Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus, entrata immediatamente in vigore (Ordinanza 2 Covid-19; RU 2020 773), con la quale ha stabilito ulteriori misure, in particolare nei confronti della popolazione, per ridurre il rischio di trasmissione e per combattere il coronavirus. Le attività presenziali in scuole, scuole universitarie e altri centri di formazione sono state vietate; è stato vietato lo svolgimento di manifestazioni pubbliche o private a cui siano presenti 100 o più persone contemporaneamente, tale limitazione è stata applicata anche alle strutture ricreative e per il tempo libero, segnatamente musei, centri sportivi, palestre, piscine e centri benessere; ai ristoranti e ai bar, nonché alle discoteche e ai locali notturni è stato consentito accogliere non più di 50 persone contemporaneamente, incluso il personale.

Al riguardo è utile rilevare che con sentenza 2C_280/2020 del 15 aprile 2020, pubblicata in SVR 2020 AHV Nr. 14 pag. 41, il Tribunale federale ha stabilito che il controllo astratto della costituzionalità dell'Ordinanza 2 COVID-19 è escluso dalla legge sul Tribunale federale (cfr. pure STF 2C_776/2020 del 23 settembre 2020).

Nel Canton Ticino il Consiglio di Stato, nel frattempo, con risoluzione n. 1262 del 11 marzo 2020 valida dal 12 marzo 2020, ha decretato lo stato di necessità sull'intero territorio cantonale (art. 20 della Legge sulla protezione della popolazione - RL 500.100: «Si ha stato di necessità quando, a seguito di catastrofi, conflitti armati o altre situazioni d'emergenza che comportano un pericolo imminente per lo Stato, le persone o le cose, non sia più possibile garantire con i mezzi ordinari l'attività amministrativa o i servizi d'interesse pubblico e la protezione e l'assistenza delle persone e delle cose a livello cantonale, regionale o locale»). Inoltre ha stabilito la chiusura di luoghi di intrattenimento, tra i quali centri sportivi, centri fitness e piscine e ha vietato le attività e gli eventi sportivi sia agonistici sia amatoriali di ogni genere e categoria, a prescindere dal numero di persone presenti. È stata unicamente consentita l'attività sportiva individuale, nel rispetto delle norme igieniche accresciute e di distanza sociale (cfr. doc. 1/6).

Il 16 marzo 2020 il Consiglio federale ha decretato la situazione straordinaria ai sensi dell'art. 7 LEp.

L'Ordinanza 2 COVID-19 è stata modificata il 16 marzo 2020 con effetto dal 17 marzo 2020 (RU 2020 783).

In particolare giusta l'art. 6 cpv. 1 e 2 concernente manifestazioni e strutture:

"È vietato lo svolgimento di manifestazioni pubbliche o private, incluse le manifestazioni sportive e le attività societarie.

Le strutture accessibili al pubblico sono chiuse, segnatamente:

- a. negozi e mercati;
- b. ristoranti;
- c. bar, nonché discoteche, locali notturni ed erotici;
- d. strutture ricreative e per il tempo libero, segnatamente musei, biblioteche, sale cinematografiche, sale per concerti, teatri, case da gioco, centri sportivi, palestre, piscine, centri benessere, stazioni sciistiche, giardini botanici e zoologici e parchi di animali;
- e. strutture che offrono servizi alla persona con contatto corporeo quali parrucchieri, saloni di massaggio, studi di tatuaggio e centri estetici.

L'art. 12 cpv. 6 Ordinanza 2 COVID-19 contempla l'applicazione dell'art. 6 fino al 19 aprile 2020.

L'art.

E. 6

cpv. 1 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, la cui validità era stata prevista fino al 31 agosto 2020 (cfr. art. 15 cpv. 3), ha vietato le grandi manifestazioni con oltre 1000 visitatori o oltre 1000 partecipanti, salvo le eccezioni di cui al cpv. 4 riguardante le manifestazioni politiche e della società civile.

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>).

2.7. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dall'RI 1 il 12 marzo 2020 (cfr. doc. 1; consid. 1.1.), la Sezione del lavoro ha dapprima, il 24 marzo 2020, emesso una decisione con la quale ha riconosciuto il relativo diritto dal 15 marzo al 10

giugno 2020 (cfr. doc. 2; consid. 1.2.), poi esteso dal 12 marzo all'11 settembre 2020 con decisione del 4 maggio 2020 (cfr. doc. 3; consid. 1.2.). Quest'ultimo provvedimento è stato riconsiderato il 18 dicembre 2020 e il diritto è stato negato (cfr. doc. 7; consid. 1.3.).

L'art. 53 LPGa, concernente la revisione e la riconsiderazione, prevede:

"1Le decisioni e le decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato devono essere sottoposte a revisione se l'assicurato o l'assicuratore scoprono successivamente nuovi fatti rilevanti o nuovi mezzi di prova che non potevano essere prodotti in precedenza.

2L'assicuratore può tornare sulle decisioni o sulle decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato se è provato che erano manifestamente errate e se la loro rettifica ha una notevole importanza.

3L'assicuratore può riconsiderare una decisione o una decisione su opposizione, contro le quali è stato inoltrato ricorso, fino all'invio del suo preavviso all'autorità di ricorso.

L'art. 53 LPGa ha codificato la giurisprudenza anteriore alla sua entrata in vigore (cfr. DTF 133 V 50 consid. 4.1; STF U 408/06 del 25 giugno 2007; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; STF K 147/03 del 12 marzo 2004; STF U 149/03 del 22 marzo 2004; STF I 133/04 dell'8 febbraio 2005).

L'amministrazione può riconsiderare una decisione cresciuta in giudicato formale, che non è stata oggetto di un controllo giudiziario, se essa è senza dubbio errata e la correzione ha un'importanza rilevante (cfr. art. 53 cpv. 2 LPGa, STF 9C_200/2021 del 1° luglio 2021; STF 8C_624/2018 dell'11 marzo 2019 consid. 2.2.; STF 8C_113/2012 del 21 dicembre 2012 consid. 5.1.; STF U 408/06 del 25 giugno 2007).

Mediante la riconsiderazione si corregge un'errata applicazione iniziale del diritto, rispettivamente un'errata constatazione derivante dall'apprezzamento dei fatti, e meglio un accertamento errato dei fatti, nel senso di una valutazione degli stessi (cfr. STF 9C_452/2017 del 6 febbraio 2018 consid. 4). Un cambiamento di prassi oppure di giurisprudenza non giustifica di principio una riconsiderazione (cfr. DTF 117 V 8 consid. 2c; 115 V 308 consid. 4a/cc). Una decisione è manifestamente errata, non soltanto quando è stata presa sulla base di norme giuridiche sbagliate o inappropriate, ma anche quando delle disposizioni fondamentali non sono state applicate oppure lo sono state in modo inappropriato (cfr. STF 9C_181/2010 del 12 agosto 2010, consid. 3 con riferimenti).

Una decisione, per essere considerata manifestamente errata ai sensi dei disposti di cui all'art. 53 cpv. 2 LPGa, non deve dare spazio ad alcun ragionevole dubbio, o, in altre parole Zweifellosigkeit bedeutet, dass kein vernünftiger Zweifel daran möglich sein darf, dass eine Unrichtigkeit vorliegt; es ist ein einziger Schluss - eben derjenige auf eine Unrichtigkeit möglich (cfr. DTF 126 V 401; DTF 125 V 393; STF 9C_307/2011 del 23 novembre 2011 consid. 3.2.; STFA U 288/05 del 14 dicembre 2005 consid. 2; STFA U 378/05 del 10 maggio 2006 consid.5.2.; STFAU 127/05 del 16 agosto 2005 consid. 2.1.; STCA 38.2015.69 del 5 aprile 2016).

Circa l'ulteriore presupposto necessario per poter riconsiderare una decisione, ovvero quello dell'importanza particolare che deve rivestire la rettifica, si veda pure STF 9C_603/2016 del 30 marzo 2017; STFA C 24/01 e C 137/01 del 28 aprile 2003; STFA C 44/02 del 6 giugno 2002 e DLA 2000 N. 40, pag. 208.

2.8. In concreto il TCA ricorda che l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, prevede che i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.(cfr. consid. 2.2.)

Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid.2b pag. 384,B. Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage.Ed. Schulthess 2014 pag. 345).

Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.3.) stabiliscono peraltro chiaramente che sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

Nel caso di specie, come indicato dall'amministrazione, non si è confrontati con un'azienda privata commerciale nel vero senso del termine (cfr. STCA 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.64 dell'8 novembre 2021 consid. 2.8.).

In effetti RI 1 è un'associazione ai sensi degli art. 60 CC e segg. il cui scopo è il raggruppamento in _____ della regione di competenza della _____ che partecipano alle varie competizioni nazionali _____ e dal mese di luglio 2020 _____.

Inoltre dalla stagione 2019/20 RI 1 si occupa pure dell'organizzazione e della gestione delle squadre _____ (_____) delle regioni _____ e _____ e dal 2021 sono state integrate 3 squadre _____; consid. 2.5.).

I lavoratori delle organizzazioni non commerciali, quali le associazioni, non sono tuttavia esclusi a priori dal diritto alle indennità per lavoro ridotto, ma occorre verificare per ogni singolo caso se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'art. 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il lavoro (cfr. consid. 2.3.).

La giurisprudenza federale ha stabilito che le aziende pubbliche o che svolgono un servizio pubblico possono eccezionalmente beneficiare delle indennità per lavoro ridotto in presenza di due condizioni cumulative, da una parte, per quel che riguarda i lavoratori, il reale rischio di licenziamento a breve termine, visto che si tratta di una misura preventiva e temporanea (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. d LADI), d'altra parte, per quel che riguarda l'azienda, se essa corre un rischio proprio per la sua stessa esistenza e cioè rischia di dover chiudere a seguito della perdita di lavoro (in caso contrario la perdita di lavoro, non sarebbe dovuta a motivi economici e inevitabile; cfr. art. 32 cpv. 1 lett. a LADI; DTF 121 V 362).

Al riguardo Rubin (op.cit., pag. 343) sottolinea che il diritto all'indennità per lavoro ridotto est réservé aux employés qui risquent de perdre leur place à brève échéance (ATF 121 V 362 consid.3b p. 368). N'ont pas droit à indemnité en cas de RHT les employés des services publics dont le statut ou les possibilités de mutation au sein de l'administration leur assurent une protection contre un licenciement à brève échéance.

Il Consiglio federale, il 26 agosto 2020, e il Consiglio nazionale, il 25 settembre 2020, hanno del resto proposto di respingere la mozione 20.3540 della Consigliera nazionale Martina Bircher (Gruppo dell'unione democratica di Centro Unione democratica di centro) Indennità per lavoro ridotto. Esecuzione non uniforme nei Comuni e nelle imprese a partecipazione comunale dell'8 giugno 2020 con cui ha chiesto al Consiglio federale di adeguare la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) al fine di garantire

che si dia esecuzione all'indennità per lavoro ridotto (art. 31 segg. LADI) in modo uniforme e su un piano di parità di legge per le istituzioni e le imprese a partecipazione comunale.

Il Consiglio federale ha osservato:

"Lo scopo principale dell'ILR è salvaguardare i posti di lavoro, ovvero evitare i licenziamenti a breve termine in caso di calo temporaneo della domanda di beni e servizi e di conseguenti perdite di lavoro.

Anche i fornitori di servizi pubblici come i Comuni e le imprese a partecipazione comunale sono stati colpiti dalla crisi del coronavirus. Tuttavia, di solito non sono esposti a rischi aziendali o di fallimento perché le prestazioni del servizio pubblico devono essere garantite a prescindere dalla situazione economica. Di norma, non c'è un rischio immediato che queste aziende taglino posti di lavoro perciò non hanno diritto all'ILR. In questi casi, versare l'ILR significherebbe addossare i costi salariali al fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) anche se la questione non si pone perché la volontà del legislatore è proprio quella di evitare i licenziamenti a breve termine. Inoltre, è irrilevante che i dipendenti delle aziende che erogano servizi pubblici versino contributi all'AD. Infatti, oltre a tale obbligo, per avere diritto all'ILR devono essere soddisfatti tutti gli altri requisiti. Tuttavia, i lavoratori delle aziende che forniscono prestazioni del servizio pubblico non sono esclusi totalmente dal diritto all'ILR; ne hanno infatti diritto qualora siano esposti a un rischio concreto e immediato di disdetta del proprio contratto.

Come accennato nella mozione, gli enti pubblici (Confederazione, Cantoni e Comuni) agiscono in molteplici forme. I Comuni, ad esempio, possono erogare i servizi autonomamente, assegnare concessioni, accordare garanzie di deficit o affidare incarichi a imprese di diritto privato. Questa lista non esaustiva di possibilità può variare da un Comune all'altro.

Poiché gli enti pubblici agiscono in molti modi diversi non è possibile stabilire per legge in maniera uguale per tutti quando un collaboratore di un'azienda che eroga servizi pubblici rischia di perdere il posto di lavoro. Ad esempio per gli impiegati delle piscine coperte il rischio di essere licenziati non è lo stesso in tutta la Svizzera appunto perché le collettività funzionano secondo modalità differenti, ragion per cui non si può concedere o negare a priori il diritto all'ILR a questa categoria di persone. Per rispettare il principio e l'idea di fondo dell'ILR gli organi d'esecuzione dell'AD devono valutare il rischio caso per caso.

Per gli organi d'esecuzione queste valutazioni individuali non rappresentano una novità e finora non hanno provocato problemi né incertezze poiché la giurisprudenza del Tribunale federale in materia è sufficientemente chiara. La SECO ha inoltre emanato istruzioni destinate agli organi d'esecuzione che non si prestano a fraintendimenti. Infine, come è scritto nella legge, sono i lavoratori ad avere diritto all'ILR, non i datori di lavoro. Pertanto il tipo di azienda non è l'unico criterio per stabilire se sussiste tale diritto, ma occorre piuttosto verificare se il singolo lavoratore è esposto al rischio di perdere il posto di lavoro per motivi economici oppure no.■

(cfr.

<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/-geschaeft?AffairId=20203540>)

Questo Tribunale, in due sentenze 38.2020.69 e 38.2020.70 del 12 aprile 2021 cresciute incontestate in giudicato, trattandosi di due corporazioni di diritto pubblico ha concluso che non esisteva il diritto ad indennità per lavoro ridotto in quanto i singoli lavoratori non

incorrevano un rischio di licenziamento visto che l'azienda era tenuta a svolgere comunque i compiti fissati nella legge.

È invece stata lasciata aperta la questione di sapere se il diritto all'indennità doveva essere negato anche perché eventuali deficit dell'azienda sarebbero stati comunque coperti attraverso fondi pubblici (cfr. D. Cattaneo, COVID-19: les premiers arrêts du Tribunal des assurances du canton du Tessin, in: Assurances sociales et pandémie de Covid-19 a cura di Sylvie Pétremand, Ed. Stämpfli, 2021, pag. 181 - 209 (193)).

La medesima soluzione è stata adottata da questa Corte in due sentenze 38.2021.31 e 38.2021.37 del 30 agosto 2021 relative ad un'altra corporazione di diritto pubblico.

Il TCA è arrivato alla stessa conclusione in una sentenza 38.2021.9 del 18 maggio 2021, pure cresciuta incontestata in giudicato, a proposito di una società che non era un'azienda privata nel vero senso del termine.

Per l'unico dipendente non esisteva un effettivo rischio di licenziamento a breve termine e la perdita di lavoro faceva comunque parte del normale rischio aziendale.

Va, altresì, evidenziato che nel 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 il Consiglio federale al punto 2.3.8 ha sottolineato 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." (FF 2020 5797 (5818)).

Tale principio è stato ricordato dal Tribunale federale in una sentenza 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3, di cui è prevista la pubblicazione nella Raccolta ufficiale.

Infine questo Tribunale, in riferimento all'asserzione della parte resistente relativa al nuovo settore _____ che la ricorrente gestiva dal luglio 2020 secondo cui anche aziende commerciali nuove o settori di esse, costituiti durante la pandemia senza poter dimostrare un adeguato periodo d'esercizio in piena autonomia, non possono essere ammessi al lavoro ridotto (cfr. doc. B pag. 6), ritiene in ogni caso utile rilevare che la perdita di lavoro di un'azienda costituita durante la pandemia è computabile se è dovuta a provvedimenti adottati dalle autorità, quali gli ordini di chiusura, a meno che si sia confrontati con un abuso di diritto (cfr. consid. 2.3.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.6.).

2.9. Nel caso di specie RI 1, nel 2020, ha continuato a gestire le squadre _____ (_____) delle regioni _____ e _____ di cui aveva iniziato a occuparsi proprio nella stagione 2019/20 (cfr. consid. 2.5.).

Inoltre, come visto, l'insorgente dal luglio 2020, ossia in un periodo in cui in ogni caso in Svizzera vigeva la situazione particolare secondo la legge sulle epidemie (cfr. art. 6 LEP; Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020

2.10. Ad ogni modo RI 1, nel lasso di tempo dal 12 marzo al 31 agosto 2020, non aveva diritto a indennità per lavoro ridotto anche prescindendo dalla sussistenza o meno di una perdita di lavoro computabile. In effetti decisiva in casu è l'inesistenza per i propri dipendenti di un effettivo e immediato rischio di licenziamento (cfr. cfr. art. 31 cpv. 1 lett. d

LADI; consid. 2.2.).

Questo Tribunale ritiene che non solo i dipendenti non erano esposti al rischio concreto e immediato di licenziamento, ma nemmeno l'esistenza stessa dell'RI 1 era minacciata, considerato, da un lato, l'interesse dei _____ (_____, _____, _____) ad assicurarne, ai fini segnatamente del mantenimento delle loro _____, la continuazione dell'attività. Dall'altro, il finanziamento dell'insorgente che è garantito principalmente dall'_____, dai tre _____, dalle sponsorizzazioni pubbliche e private (ad esempio _____; cfr. consid. 2.5.; 1.5.).

In secondo luogo, sul principio dell'uguaglianza nell'illegalità il Tribunale federale, in una sentenza 8C_338/2007 del 4 agosto 2008, ha sviluppato le seguenti considerazioni:

"()

2.

In concreto la Corte cantonale ha in primo luogo stabilito che la qui opponente non adempiva i presupposti legali per il riconoscimento di prestazioni assicurative in relazione alla frequentazione del corso di collaboratrice sanitaria X._____. Questa conclusione è corretta e incontestata. Controversa è per contro la deduzione del primo giudice, secondo cui sarebbero soddisfatte le condizioni poste dalla giurisprudenza per beneficiare del diritto all'uguaglianza nell'illegalità.

3.

Ove non in un caso isolato e neppure in alcuni casi, bensì secondo una prassi costante un'autorità deroga alla legge e lascia a dividersi che anche in futuro non deciderà in modo conforme alla legge, il cittadino ha diritto di esigere di beneficiare anch'egli dell'illegalità, sempreché ciò non leda altri interessi legittimi. Qualora un'autorità esplicitamente riconosca l'illegittimità di una determinata prassi anteriore e affermi chiaramente di volersi in futuro conformare alla legge, il principio dell'uguaglianza di trattamento deve cedere il passo a quello della legalità, fermo restando comunque che essa autorità sia in grado di far sì che detto intento sia effettivamente concretizzato, nel senso che essa possa effettivamente applicare la legge in modo corretto (DTF 131 V 9 consid. 3.7 pag. 20; 126 V 390 consid. 6a pag. 392; 122 II 446 consid. 4a pag. 451, con riferimenti di giurisprudenza e dottrina).

4.

A motivazione della decisione di riconoscere alla qui opponente il diritto all'uguaglianza nell'illegalità, il primo giudice ha rilevato il fatto, incontestato, che cinque altri assicurati avevano frequentato, a spese dell'assicurazione contro la disoccupazione, il medesimo corso seguito dall'interessata. Alla luce di quanto precede, ciò non basta tuttavia ancora per poter beneficiare del diritto in questione. In effetti, come già è stato ricordato al precedente considerando, la circostanza che la legge non sia stata applicata o non sia stata applicata correttamente in un singolo caso o in pochi singoli casi - circostanza questa comunque contestata dall'amministrazione ricorrente - non conferisce di massima all'interessato che si trova nella medesima situazione un diritto di essere anch'egli trattato diversamente da quanto previsto dalla legge. In simili condizioni, il giudizio cantonale, che riconosce un tale diritto a U._____, non può essere tutelato. ()■

Su questo tema cfr. pure; DTF 139 II 49; DTF 136 I 65; DTF 134 V 34; STF 9C_648/2019 del 16 dicembre 2019 consid. 5.3.; STF 8C_348/2017 del 5 luglio 2017; STF 9C_561/2016

del 27 marzo 2017; STF 9C_530/2015 del 28 settembre 2015; STF 9C_648/2014 del 3 marzo 2015; STF C 44/00 del 31 luglio 2003; STF K 133/01 del 20 gennaio 2003; STCA 42.2020.15 del 22 febbraio 2021 consid. 2.10.; STCA 38.2017.84 del 20 febbraio 2018 consid. 2.6.

Nella presente fattispecie non è dato di sapere se la situazione della ricorrente sia effettivamente paragonabile a quella di altre associazioni attive con il medesimo scopo. Ad ogni modo non risulta che in Svizzera ■ anche volendo prescindere dal principio secondo cui la parità di trattamento ha un'importanza limitata sul piano intercantonale ■ sia stata introdotta una prassi generalizzata contraria alla legge.

La censura di disparità di trattamento formulata dall'insorgente non può, dunque, essere accolta.

Di conseguenza la decisione su opposizione del 29 aprile 2021 deve essere confermata.

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.

In data 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. b 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 31 maggio 2021, per cui torna applicabile la nuova disposizione legale. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2020.43-44 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 la sentenza 8C_265/2021 del 21 luglio 2021.

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