

TI_GERICHTE 38.2021.50 vom 22. November 2021

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.50

FR: TI_GERICHTE 38.2021.50 du 22 novembre 2021

IT: TI_GERICHTE 38.2021.50 del 22 novembre 2021

Erwägungen

E. 31

LADI.

Questa disposizione prevede esaustivamente (cfr. DTF 119 V 36) quattro condizioni materiali, espresse positivamente, e tre condizioni personali, espresse negativamente, per potere beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto.

Le condizioni positive sono enumerate al cpv. 1 dell'art. 31 LADI secondo cui i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a una indennità per lavoro ridotto se:

- "a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS;
- b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32);
- c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;
- d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro."

Secondo il cpv. 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:

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.

E. 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 LPG). ()■

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. Ledirettive 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 _____. È nata nel _____ con lo scopo _____.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 _____, le squadre _____ (_____) 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. _____, il _____ e il _____, in quanto membri fondatori, hanno diritto a rimanere membri a condizione che non retrocedano sotto la _____.

L'affiliazione all'RI 1 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 fr. _____.-- se è in _____, a fr. _____.-- se è in _____ e a fr. 1 _____.-- se è in _____ (cfr. doc. 12D).

Ne consegue che attualmente il _____ versa l'importo di fr. _____.--, il _____ fr. _____.-- e l' _____ fr. 60'000.-- (cfr. doc. I pag. 11).

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'Associazione 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).

L'RI 1, il 19 agosto 2020, ha inoltrato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il periodo 1° settembre - 31 dicembre 2020 per tutta l'azienda con una perdita di

lavoro probabile del 60%, a seguito delle difficoltà nell'adempiere a tutte le restrizioni imposte dall'UFSP a causa della pandemia COVID-19 (cfr. doc. 4; consid. 1.1.).

La Sezione del lavoro ha altresì osservato che i dipendenti non sono stati esposti a un rischio immediato di licenziamento (cfr. doc. B, consid. 1.4.).

2.7. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dall'RI 1 il 19 agosto 2020 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 _____; 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/geschaefte?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 si 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. 7), 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.).

2.8. Nel caso di specie l'RI 1 ricorrente, nel 2020, oltre alle squadre _____, ha continuato a gestire pure 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 vigevo la situazione particolare se

).

Dal giugno 2021 il _____ è in _____ (cfr. _____).

Le attività _____ sia dei bambini e dei ragazzi fino a 16 anni che dei giovani a partire dai 16 anni, nell'autunno 2020, non sono d'altronde mai state completamente soppresse (cfr. consid. 2.6.).

Dai numerosi contratti di lavoro agli atti (cfr. doc. 6/13) emerge, da un lato, che 12 contratti (per le funzioni di direttore e responsabile tecnico del _____; responsabile _____ e responsabile _____ per il partenariato _____; allenatori; allenatore _____; responsabile _____; preparatore fisico; fisioterapista; segretario al 100%; segretario, responsabile marketing e comunicazione; doc. 6/13; 6/5; 6/6), ancora validi nel 2020, sono stati conclusi prima della pandemia, e meglio tra giugno 2017 e febbraio 2020.

Dall'altro, che tra il 20 aprile e il 30 giugno 2020 la ricorrente ha stipulato 32 contratti di lavoro in relazione alle figure professionali di allenatori, allenatori _____, assistenti allenatori, fisioterapisti, preparatori tecnici, di cui 6 di durata indeterminata dal 1° luglio 2020 (la cui eventuale disdetta può avere come unica data di validità il 30 giugno di ogni anno) e 26 di durata determinata dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021.

In particolare tre contratti di impiego riguardano funzioni (allenatore _____ e _____; preparatore atletico _____; allenatore assistente _____) concernenti la squadra _____.

L'insorgente medesimo ha del resto indicato che per _____ sono state create 5 nuove posizioni (cfr. doc. 10; consid. 1.4.).

Dal confronto tra l'elenco dei dipendenti nell'anno 2019 di cui all'Avviso di salario per l'anno 2019 inviato all'IAS il 10 gennaio 2020 (cfr. doc. 6/5), la lista Dipendenti _____ 2020-2021 (cfr. doc. 6/6) e i nuovi contratti di lavoro, si evince altresì che 12 dei 32 contratti conclusi da aprile 2020 si riferiscono a dipendenti che erano già attivi per l'RI 1 nel 2019.

Degli ulteriori 20 contratti di impiego 13 sono verosimilmente sostituzioni, ritenuto, da una parte, che nel 2019 risultavano complessivamente 37 dipendenti, mentre erano 44 nel 2020 (12 dipendenti con contratti conclusi prima della pandemia e ancora validi nel 2020 + 32 dipendenti con nuovi contratti conclusi da aprile 2020; cfr. doc. 6/5; 6/6; 6/13), per cui l'organico è aumentato ma non di 20 unità. Dall'altra, in quanto dei 37 dipendenti del 2019 24 erano ancora alle dipendenze dell'insorgente nel 2020, mentre i nominativi di 13 collaboratori non appaiono più nella lista dei dipendenti 2020.

L'aumento di personale a far tempo dal luglio 2020 risulta, quindi, essere di 7 dipendenti, fra i quali, come rilevato dall'amministrazione (cfr. doc. B pag. 7; consid. 1.5.), _____, _____ e _____ al beneficio di contratti di durata indeterminata (cfr. doc. 6/13).

A partire dal 2021 sono peraltro state integrate nell'RI 1 le squadre _____ che hanno cominciato la stagione _____ 2021/22 (cfr. consid. 2.5.; _____).

In simili condizioni, indipendentemente dalla questione di sapere se effettivamente, come fatto valere dalla Sezione del lavoro (cfr. doc. B pag. 4-5; III pag. 3-5), i provvedimenti varati dalle autorità in relazione alla pandemia hanno comportato per la ricorrente una

notevole riduzione delle uscite finanziarie così da contenere la perdita d'esercizio ■ ritenuto comunque che i mezzi finanziari dell'Associazione sono garantiti principalmente dall'_____ e dai _____ costitutivi (_____) e che l'insorgente ha dichiarato che le eventuali perdite di esercizio sono coperte dai soci fondatori (cfr. doc. 5: domanda della parte resistente n. 15; 6/10; 6/2; consid. 2.5.) ■ RI 1 non presenta una perdita di lavoro tale da minacciare i posti di lavoro dei propri dipendenti, avendo esteso la propria attività e aumentato il numero dei propri dipendenti durante la pandemia.

In relazione al periodo 1° settembre - 31 dicembre 2020 non è, perciò, dato il requisito della perdita di lavoro computabile (cfr. art. 31 lett. b e 32 cpv. 1 lett. a LADI; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021).

2.9. Ad ogni modo RI 1, nel lasso di tempo dal 1° settembre al 31 dicembre 2020, non aveva diritto a indennità per lavoro ridotto anche prescindendo dalla sussistenza o meno di una perdita di lavoro computabile. In effetti in casu decisiva è l'inesistenza per i propri dipendenti di un effettivo e immediato rischio di licenziamento (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. d LADI; consid. 2.2.).

Al riguardo va rilevato che, conformemente a quanto peraltro asserito dalla parte ricorrente stessa (cfr. doc. 10; I pag. 9, 15), i club professionistici hanno l'obbligo di avere un _____ per ottenere la _____ che consenta loro di partecipare ai campionati di _____ e competizioni _____, di _____ e di _____ (cfr. art. 2-4; _____; _____), e di svolgere dunque regolarmente la propria attività.

Inoltre per adempiere ai requisiti posti dall'_____ l'RI 1 ricorrente deve disporre di determinati collaboratori con specifiche competenze (responsabili tecnici, un certo numero di allenatori con determinate qualifiche, fisioterapisti, ecc.; cfr. _____; doc. 12C).

Il TCA ritiene, di conseguenza, condivisibile l'affermazione dell'amministrazione secondo cui proprio perché il mantenimento di un organico specifico con i profili richiesti è imprescindibile per l'esistenza dell'RI 1 e l'attività da ella proposta, i dipendenti interessati non incorrevano in alcun rischio di licenziamento (cfr. doc. III pag. 5).

In proposito l'insorgente ha del resto asserito che il personale alle dipendenze dell'RI 1 non può facilmente essere sostituito, come auspicato dall'Ufficio. A titolo esemplificativo, si segnala che un arbitro non può certo rimpiazzare un fisioterapista. L'allenatore della squadra _____, da parte sua, non può contemporaneamente allenare i giovani _____. La ricorrente deve poter avere alle proprie dipendenze un certo numero di persone per squadra, con certe formazioni, e non è possibile gestire liberamente questi aspetti, altrimenti non disporrebbe più delle qualifiche per il _____ e le squadre non giocherebbero più (cfr. doc. I pag. 15).

Va poi osservato che i contratti di lavoro di durata indeterminata già esistenti precedentemente alla pandemia agli atti (cfr. consid. 2.8.) prevedono un termine di disdetta di sei mesi con quale unica data di validità il 30 giugno, tranne in un caso (funzione di segretario, responsabile marketing e comunicazione e allenatore _____) in cui è contemplato il preavviso di un mese nel primo anno, di due mesi dopo il primo anno e di tre mesi dopo 9 anni per la fine di un mese.

Anche i nuovi contratti di durata indeterminata conclusi dal maggio 2020 contemplano un termine di disdetta di sei mesi o comunque che la stessa può avere effetto unicamente il 30 giugno (cfr. doc. 6/13).

I contratti di durata determinata non prevedono alcuna possibilità di disdetta anticipata, ad eccezione di due relativi ai fisioterapisti secondo cui la disdetta può essere data da ambo le parti con un preavviso di 3 mesi (cfr. doc. 6/13).

Per inciso, riguardo ai contratti di durata determinata, è utile sottolineare - benché la questione sia di competenza della Cassa di disoccupazione (cfr. art. 39 cpv. 1 LADI, art. 81 cpv. 1 lett. a LADI; STAF B-40/2018 del 4 ottobre 2019 consid. 5.4.2.2.) e in casu non sia rilevante siccome il diritto alle ILR va comunque negato alla ricorrente (associazione parificabile, dal profilo del diritto o meno all'ILR, ai datori di lavoro di diritto pubblico; cfr. consid. 2.7.) in relazione a tutti i dipendenti, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro, in particolare perché gli stessi non erano esposti a un rischio concreto e immediato di licenziamento (cfr. consid. 2.7.) - che ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. e LADI la perdita di lavoro non è computabile se riguarda persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata (cfr. consid. 2.1.; STF C 105/06 del 16 novembre 2006 consid. 2.2.).

Pacifica risulta la qualifica di contratti di lavoro di durata determinata quando gli stessi vengono stipulati non prevedendo alcuna clausola di disdetta anticipata (cfr. STAF B-40/2018 del 4 ottobre 2019 consid. 4.3.2.; STF C 105/06 del 16 novembre 2006).

È vero che la Legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) all'art. 17 cpv. 1 lett. f, in vigore dal 19 dicembre 2020 (cfr. RU 2020 5821), enuncia che il Consiglio federale può emanare disposizioni che derogano alla LADI con riguardo al diritto all'indennità per lavoro ridotto e al versamento di tale indennità per le persone di cui all'articolo 33 cpv. 1 lett. e LADI.

E' altrettanto vero, però, che l'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione) ha sì previsto all'art. 4 che in deroga all'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, una perdita di lavoro è computabile in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata (), tuttavia unicamente per il periodo 17 marzo - 31 agosto 2020 (RU 2020 877; RU 2020 1777; RU 2020 3569; STF 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 3.1.; 4.4., destinata alla pubblicazione nella Raccolta ufficiale).

Dal 21 gennaio 2021 il diritto all'ILR è stato nuovamente esteso, segnatamente, alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata se i provvedimenti disposti dalle autorità impediscono la piena ripresa dell'attività in azienda (cfr. art. 4 Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione; RS 837.033; RU 2021 16).

Cfr. pure la STCA 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 consid. 2.8., già citata al consid. 2.7.

Per completezza in relazione ai quattro dipendenti della ricorrente già al beneficio della rendita AVS (cfr. doc. 6/7) giova rilevare che, come affermato dalla Sezione del lavoro (cfr. doc. B pag. 7), gli stessi non avrebbero in ogni caso diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. a LADI i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno infatti diritto a un'indennità per lavoro ridotto se sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la

disoccupazione o non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS (cfr. pure Prassi LADI ILR p.ti B24; B25).

L'asserzione ricorsuale secondo cui potrebbe verificarsi che il _____ prenda in gestione direttamente il _____, lasciando di conseguenza fallire l'RI 1 (cfr. doc. I pag. 16) è peraltro una mera ipotesi non suffragata in ogni caso da alcun elemento concreto.

A proposito dell'affermazione secondo cui il diritto all'indennità per lavoro ridotto sarebbe dato se il partenariato del _____ fosse gestito direttamente dal _____ che è riconosciuto come azienda (cfr. doc. I pag. 10), il TCA si limita a osservare che, a prescindere da quale ente si occupi del _____, il diritto all'ILR è riconosciuto soltanto qualora siano ossequiati i relativi presupposti (cfr. consid. 2.2.).

Lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è d'altronde quello di garantire l'esistenza dell'esercizio o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti (cfr. STF 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3, già citata al consid. 2.8.).

2.10. Per quanto concerne la censura di disparità di trattamento in quanto altre associazioni cantonali che raggruppano i migliori _____ dei rispettivi territori abbiano da parte loro ricevuto definitiva conferma del beneficio del lavoro ridotto" (cfr. doc. I pag. 17), va rilevato, in primo luogo, che, analogamente a quanto indicato dall'amministrazione (cfr. doc. B pag. 8), il principio della parità di trattamento (cfr. art. 8 Cost.; STF 8C_182/2016 del 6 dicembre 2016 consid. 3.3., pubblicata in 143 I 1; STF 2C_644/2020 del 24 agosto 2021 consid. 6) ha un'importanza limitata sul piano intercantonale e il principio della legalità ha comunque la preminenza su quello della parità di trattamento (cfr. STFA C 176/00 del 10 marzo 2003 c. 2.3.; DTF 124 IV 44 consid. 2c).

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 divedere 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 Sezione del lavoro, dal canto suo, nella risposta di causa (cfr. doc. III pag. 5), ha affermato che ■ è prassi consolidata dell'UG sollevare opposizione in relazione alle situazioni descritte dalla ricorrente (associazioni aventi quali entrate/ricavi i contributi volontari nonché contributi dei soci e non presentano un rischio aziendale proprio) ■.

Per quanto attiene al riferimento agli sportivi professionisti (cfr. doc. I pag. 17; V; XI), giova osservare che effettivamente la SECO nella ■ Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» ■ del 22 luglio 2020 al p.to 2.11 relativo alle ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione ha indicato:

Qualora sia consentita una parziale ripresa delle attività, cioè non appena sono consentiti gli allenamenti di squadra ma non si possono ancora giocare partite, occorre distinguere se le attività saranno effettivamente riprese parzialmente oppure no. Nel primo caso, il diritto all'ILR deve essere negato per la mancanza di una perdita lavorativa determinabile. Nel secondo caso, invece, tale diritto può essere rivendicato se la società sportiva può dimostrare in modo plausibile che le misure imposte non possono essere attuate in modo ragionevole o che le perdite in caso di ripresa sarebbero superiori a quelle riportate durante la sospensione temporanea e quindi vi è il rischio di un'imminente perdita di posti di lavoro. ■

Il p.to 2.11 è rimasto invariato nelle Direttive ■ Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» ■ seguenti, in particolare del 27 agosto 2020, del 30 ottobre 2020, del 20 gennaio 2021, del 19 marzo 2021, del 20 aprile 2021 e del 30 giugno 2021.

Il p.to 2.11 è stato abolito nella **■**Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**■** del 1° ottobre 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>).

In merito al valore delle direttive cfr. consid. 2.4.

Come rilevato dalla parte resistente (cfr. doc. IX), i beneficiari contemplati al p.to 2.11 della Direttiva citata sono, tuttavia, gli atleti professionisti che esercitano attività a favore di una società sportiva a titolo oneroso su base contrattuale.

L**■**RI 1 ricorrente non dispone, invece, di giocatori professionisti e, in effetti, i dipendenti per i quali sono state richieste le indennità per lavoro ridotto sono figure professionali (allenatori, fisioterapisti, ecc.) distinte dai giocatori.

Ne discende che in casu il p.to 2.11 della Direttiva **■**Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**■** non si rivela, in ogni caso, applicabile.

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

2.11. In considerazione di tutto quanto esposto, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato il diritto a indennità per lavoro ridotto all**■**RI 1 per il periodo 1° settembre - 31 dicembre 2020.

Di conseguenza la decisione su opposizione del 27 maggio 2021 deve essere confermata.

2.12. 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. fbisLPGA 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 28 giugno 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.