

TI_GERICHTE 38.2021.64 vom 8. November 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-11-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.64

FR: TI_GERICHTE 38.2021.64 du 8 novembre 2021

IT: TI_GERICHTE 38.2021.64 del 8 novembre 2021

Regeste

A ragione SdL ha riconsiderato decisione con cui aveva riconosciuto ILR ad associazione di canto. Decisione manifestamente errata. Non esisteva per il maestro, unico dipend. e figura di assoluto riferimento, effettivo rischio di licenziamento a breve termine. Rettifica inoltre di notevole importanza

Erwägungen

E. 26

maggio 2021 consid. 2.3.; STF 8C_542/2019 del 4 dicembre 2019 consid. 4.1.; STF 8C_784/2016 del 9 marzo 2017 consid. 3.1.; STF 8C_448/2016 del 6 dicembre 2016 consid. 2; STF 8C_360/2010 del 30 novembre 2010 consid. 1 e 2; DTF 134 V 418 consid. 5.2.1.; DTF 131 V 164; DTF 130 V 388; DTF 122 V 36 consid. 2a, DTF 110 V 51 consid. 3b e giurisprudenza ivi citata; SVR 1997 UV 81 pag. 294). Nella presente fattispecie, davanti al TCA, è stata contestata la decisione su opposizione emessa il 26 luglio 2021 dalla Sezione del lavoro, la quale concerne esclusivamente il diniego del diritto all'indennità per lavoro ridotto dal 15 aprile al 31 agosto 2020 (cfr. doc. A) Ogni altra questione, in particolare quella specifica alla restituzione di indennità già percepite, esula dalla presente causa. Di conseguenza la richiesta "di annullare la restituzione dell'importo assegnatoci ammontante a CHF 2'191.40" risulta irricevibile. 2.2. Oggetto del contendere è la questione di sapere se a ragione o meno la Sezione del lavoro abbia negato ai RI 1 il diritto a indennità per lavoro ridotto per il suo Maestro Direttore nel periodo dal 15 aprile al 31 agosto 2020. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art.

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:

1 Una perdita di lavoro non è computabile:

- a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;
- b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione;
- c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro;
- e. in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure;
- f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

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

3 Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione. ■

Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto:

- "a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile;
- b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo;
- c. le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda."

2.3. Nella Prassi LADI ILR, la Segretaria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che:

"()

D1 Una perdita di lavoro non è computabile se:

- è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;
- cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo;

·è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

La perdita di lavoro non è computabile in nessuno di questi casi anche se è dovuta a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro (C7 segg.)

•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.

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:

D36 In 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).

D37 Non 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).

è Giurisprudenza

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)

().

G4 Il 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. ()

Nella Direttiva 2020/15: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 30 ottobre 2020, che sostituisce la Direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020, la SECO ha precisato che:

"()

2.1 Perdita di lavoro temporanea

Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 33 capoverso 1 lettera a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente.

()

2.3 Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro

Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali.

Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro.

Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI).()

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.

In quell'occasione è stato introdotto nella Direttiva un nuovo punto 2.6 a. relativo al preannuncio di organizzazioni non commerciali:

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 20 aprile 2021 che ha sostituito quella del 19 marzo 2021 e nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 che sostituisce la Direttiva del 20 aprile 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>).

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 al posto del punto 2.6a è stato inserito il rinvio:

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; STF 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).

I RI 1, il 15 aprile 2020, hanno inoltrato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il periodo 15 aprile - 30 giugno 2020 per l'unico dipendente, e meglio per il Maestro Direttore _____, con una perdita di lavoro probabile del 100%. La richiesta è stata motivata facendo riferimento all'interruzione delle prove settimanali dal 1° marzo 2020 a causa dell'emergenza Covid-19 e all'impossibilità di rispettare gli ingaggi già previsti con conseguenti difficoltà finanziarie (cfr. doc.1; consid. 1.1.).

Giusta l'art. 6 cpv. 2 e 3:

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'apprrezzamento 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).

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; STF C 24/01 e C 137/01 del 28 aprile 2003; STF 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.

In casu la Sezione del lavoro ritiene, per contro, non ossequiata l'ultima parte di questa condizione secondo cui è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.

Nel caso di specie non si è confrontati con un'azienda privata commerciale nel vero senso del termine.

La giurisprudenza federale ha peraltro 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.

In simili condizioni il TCA ritiene che, in concreto, non esisteva per il Maestro Direttore, unico dipendente della parte ricorrente e figura fondamentale, nonché di assoluto riferimento per i RI 1 - il cui contratto poteva comunque essere disdetto soltanto con 90

giorni di preavviso (cfr. doc. 3) - un effettivo rischio di licenziamento a breve termine (cfr. consid. 2.8.).

2.11. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

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 3 settembre 2021, per cui torna applicabile la nuova disposizione legale. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.11 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.