

## **TI\_GERICHTE 38.2021.80 vom 24. Januar 2022**

TI Tribunale d'appello, 2022-01-24, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2021.80](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.80)

FR: TI\_GERICHTE 38.2021.80 du 24 janvier 2022

IT: TI\_GERICHTE 38.2021.80 del 24 gennaio 2022

### **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 omesso 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.

( ).

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. ( )■

"( )

## 2.1 Perdita di lavoro temporanea

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

## 2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

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

( ).

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

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

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

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

( ).

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

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

2.4. 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 8C\_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C\_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C\_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C\_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF9C\_631/2019 del 19 giugno 2020 consid.2.3.; DTF 144 V 195; DTF 138 V 50 consid.

4.1 pag. 54; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid.10.1 pag. 181).

Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C\_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C\_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C\_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid.6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid.4.1;DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.;DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid.2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300).

Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. STF 8C\_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid.5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid.4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid.2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid.3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss;Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527;Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed.Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297).

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

2.5. Nella presente evenienza dalle carte processuali emerge che l'Albergo Ristorante \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ è gestito dalla \_\_\_\_\_ dal 1945. RI 1 ne è attualmente il titolare(cfr. doc. 5; I).

\_\_\_\_\_, già alle dipendenze di RI 1 nel 2020 (cfr. doc. 3/1), e \_\_\_\_\_ beneficiano di contratti di durata indeterminata conclusi il 2 novembre 2020 con effetto dal 1° aprile 2021, rispettivamente il 2 dicembre 2020 a partire dal 1° febbraio 2021 (cfr. doc. 3/4).

\_\_\_\_\_ ha sostituito \_\_\_\_\_ al beneficio della pensione dal 1° ottobre 2020 (cfr. doc. I pag. 2; 3/4).

RI 1, il 19 marzo 2021, ha inoltrato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il periodo 1° aprile - 31 maggio 2021 per i propri dipendenti attivi presso l'Albergo Ristorante \_\_\_\_\_, con una perdita di lavoro probabile del 60%. La richiesta è stata motivata asserendo che la nostra azienda lavora al 35-40% delle sue potenzialità a causa delle limitazioni imposte, distanziamento e chiusura ristorante per i clienti esterni. L'unico modo per non dover licenziare personale o venir meno con i contratti di lavoro stipulati non mi rimane che introdurre il lavoro ridotto(cfr. doc.1; consid. 1.1.).

La Sezione del lavoro, il 20 aprile 2021, ha riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto per il periodo dal 1° aprile al 30 settembre 2021 soltanto ai dipendenti assunti prima del 18 dicembre 2020, ovvero \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 4; consid. 1.2.).

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

2.7. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata da RI 1, titolare dell'Albergo Ristorante \_\_\_\_\_, il TCA ricorda avantutto, da un lato, 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 una successiva sentenza 8C\_555/2021 del 24 novembre 2021 l'Alta Corte ha respinto l'impugnativa dell'Ufficio del lavoro interposta contro il giudizio emanato sempre dal Tribunale amministrativo del Canton Svitto con cui era stato accolto il ricorso inoltrato da una Sagl che gestiva un bar contro il diniego del diritto a ILR per i mesi di novembre e dicembre 2020, deciso dall'amministrazione poiché, avendo ridotto i giorni e l'orario di apertura dell'esercizio pubblico, avrebbe violato l'obbligo di ridurre il danno.

Il Tribunale federale ha evidenziato che, in prima battuta, l'amministrazione aveva negato le ILR solo per i nuovi dipendenti, ossia per le persone assunte meno di sei mesi prima del preannuncio di lavoro ridotto. Tale decisione del 27 novembre 2020 era poi stata revocata il 2 dicembre 2020 e il diritto a ILR era stato negato a tutti i dipendenti per violazione dell'obbligo di ridurre il danno. In simili condizioni la nostra Massima Istanza ha indicato che non era oggetto della lite la questione di sapere se tutti i dipendenti adempissero le condizioni per avere diritto alle ILR (cfr. consid. A.a e 3.1.).

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.) - 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).

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, tuttavia, 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.

L'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione) ha previsto all'art. 4 che in deroga all'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, una perdita di lavoro è computabile in quanto concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata, 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., pubblicata in DTF 147 V 359).

Dal 21 gennaio 2021 il diritto all'ILR è stato nuovamente esteso, segnatamente, alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata (cfr. art. 4 Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione, modifica del 20 gennaio 2021; RS 837.033; RU 2021 16).

Al riguardo va evidenziato che il principio inquisitorio non è incondizionato, ma trova il suo correlato nell'obbligo delle parti di collaborare (cfr. art. 43 cpv. 3 e 61 lett. c LPGA; STF 9C\_377/2021 del 22 ottobre 2021 consid. 5.3.1.; DLA 2001 N. 12 pag. 145; RAMI 1994 pag. 211; AHI praxis pag. 212; DLA 1992 pag. 113; DTF 117 V 261; DTF 116 V 26 consid. 3c; DTF 115 V 142 consid. 8a).

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

In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. b bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

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

In concreto il ricorso è del 27 settembre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021.

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

Sul tema cfr. anche STF 8C\_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C\_394/2021 del 3 gennaio 2022.

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