

TI_GERICHTE 38.2021.85 vom 21. März 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-03-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.85

FR: TI_GERICHTE 38.2021.85 du 21 mars 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2021.85 del 21 marzo 2022

Erwägungen

E. 10

gennaio 2011; STF 8C_121/2009 del 26 giugno 2009 consid. 3.5.; STCA 38.2019.28 del 22 gennaio 2020 consid. 2.2.; U. Kieser, op. cit., n. 11 ad art. 52 pag. 937). Ne discende che in casu, siccome, da un lato, una decisione non firmata è tutt'al più annullabile e non nulla (cfr. STF 1P.330/2000 del 12 dicembre 2000 consid. 3b, citato sopra), dall'altro, che la decisione su opposizione del 12 ottobre 2021, che ha sostituito la decisione formale del 30 giugno 2021, è stata firmata dall'allora capoufficio dell'Ufficio giuridico, lic. iur., lic. oec. _____ e dal giurista, avv. _____ (la ricorrente non ha del resto sollevato obiezioni al riguardo), l'eventuale vizio andrebbe comunque considerato sanato. Per inciso giova evidenziare che nel Cantone Ticino le opposizioni concernenti provvedimenti della Sezione del lavoro non vengono esaminate dagli stessi funzionari che hanno emesso la decisione, bensì dal loro diretto superiore. Vi è dunque una separazione personale e gerarchica tra colui che decide e colui che esamina l'opposizione (cfr. STCA 38.2012.42 del 26 luglio 2012 consid. 2.7., il cui ricorso al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_584/2012 del 17 ottobre 2012; STCA 38.2003.28 del 24 marzo 2003). Sul tema cfr. STF 9C_412/2007 del 9 luglio 2008; D. Cattaneo, "Sentenze recenti del Tribunale cantonale delle assicurazioni" in Temi scelti di diritto delle assicurazioni sociali. Ed. CFPG 2006 pag. 135 seg. (139-141). Infine il riferimento dell'insorgente alla sentenza del TRAM 52.2015.49 del 21 ottobre 2015 e alla sentenza della CDT 80.2020.173 del 1° dicembre 2020 per giustificare la richiesta di dichiarare nulla ex tunc la decisione del 30 giugno 2021 (cfr. doc. I pag. 5) non consente di giungere a una conclusione differente. In effetti il giudizio del TRAM riguarda una vertenza relativa al rifiuto di un permesso di dimora, mentre la sentenza della CDT concerne la tassa di collaudo di un veicolo. Tali giudizi non si riferiscono, quindi, a una lite nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali. Inoltre, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, il TRAM ha unicamente indicato che la decisione viziata, perché sottoscritta dal solo caposervizio che non ha istruito la pratica, "potrebbe essere considerata addirittura nulla, in quanto emanata da un'autorità chiaramente incompetente ad evaderla", ma ha poi annullato il provvedimento in questione. Nel caso giudicato dal TRAM non era comunque contemplato il rimedio giuridico dell'impugnazione tramite opposizione da interporre al servizio che aveva notificato la decisione viziata, né era perciò prevista l'emanazione di una decisione su opposizione che sostituisse il provvedimento formale iniziale. La CDT, dal canto suo, ha ritenuto irricevibile il ricorso contro una comunicazione, tramite posta elettronica, dell'autorità di tassazione in merito alla tassa del collaudo. La medesima Corte si è limitata a precisare che la forma adottata dalla Sezione della circolazione per respingere il reclamo del debitore della tassa era problematica, anche perché il messaggio di posta elettronica in questione proveniva da un collaboratore amministrativo dell'Ufficio tecnico della Sezione della circolazione, per cui "anche volendo ignorare la questione della forma scritta della decisione, la stessa non

risulterebbe sottoscritta dal funzionario dirigente dell'unità cui è attribuita la competenza di decisione" . 2.2. La parte ricorrente ravvede poi, sempre sul piano formale, una violazione del diritto di essere sentito. Al riguardo la medesima ha precisato, da un lato, che "un diritto di audizione è dato prima di una decisione. E contrario, tuttavia, l'articolo 42 LPGGA permette di comprendere che il diritto di audizione è dato dopo la decisione (...)" . Dall'altro, che "visto come il cittadino medio riesca forse meglio a spiegare a voce le proprie vicissitudini, la richiesta non ha permesso alla ricorrente di chiarire ogni eventuale equivoco (...)" (cfr. doc. I pag. 8). Il TCA rileva che ai sensi dell'art. 29 cpv. 2 Cost. e dell'art. 42 LPGGA, le parti hanno diritto di essere sentite. Dal diritto di essere sentito deve in particolare essere dedotto il diritto per l'interessato di esprimersi prima della resa di una decisione sfavorevole nei suoi confronti, quello di fornire prove circa i fatti suscettibili di influire sul provvedimento, quello di poter prendere visione dell'incarto, quello di partecipare all'assunzione delle prove, di prenderne conoscenza e di determinarsi al riguardo (cfr. STF 9C_569/2020 del 4 gennaio 2022 consid. 3.2.; DTF 132 V 387; 127 V 219; 127 V 431; 127 I 56; 126 V 130). Tuttavia, secondo l'art. 42 seconda frase LPGGA, non è necessario che esse siano sentite prima dell'emanazione di decisioni impugnabili mediante opposizione. Secondo la giurisprudenza, la limitazione del diritto al contraddittorio prevista dalla LPGGA si riferisce solo al fatto che la persona assicurata non può pronunciarsi in anticipo sulla decisione prevista nel caso di decisioni impugnabili mediante opposizione; gli altri aspetti del diritto costituzionale non sono interessati dalla limitazione (cfr. STF 8C_582/2021 dell'11 gennaio 2022 consid. 4; STF 8C_573/2020 del 6 gennaio 2021 consid. 5.2.1.; DTF 132 V 368 consid. 4). L'art. 29 cpv. 2 Cost. non conferisce il diritto di esprimersi oralmente, bensì limita la garanzia alla possibilità di prendere posizione per iscritto, a meno che una norma non preveda espressamente il diritto a un'audizione orale. Ora, né l'art. 42 LPGGA, né la PA, né la LADI prescrivono espressamente un simile diritto (cfr. STF 8C_62/2014 del 29 novembre 2014 consid. 2.3.2.; STF 9C 657/2009 del 3 maggio 2010 consid. 9). L'insorgente, in casu, ha potuto far valere le proprie argomentazioni per iscritto in ossequio dell'art. 29 cpv. 2 Cost. dinanzi all'amministrazione in sede di opposizione (cfr. STF 8C_550/2017 del 12 gennaio 2018). Inoltre la medesima ha avuto comunque la possibilità di esprimersi anche dinanzi al TCA dotato di pieno potere cognitivo (cfr. STF 9C_231/2012 del 24 agosto 2012 consid. 2.1.). Del resto dagli atti non risulta, come peraltro osservato dall'amministrazione (cfr. doc. III pag. 4), che l'insorgente davanti a quest'ultima abbia chiesto di essere convocata per un'audizione. Ne discende che nel caso di specie il diritto di essere sentito della ricorrente non è stato violato. Giova, infine, rilevare che con sentenza 38.2009.84 dell'11 gennaio 2010, citata dall'insorgente (cfr. doc. I pag. 8), questa Corte ha accolto il ricorso ai sensi dei considerandi rinviando gli atti all'amministrazione per nuovi accertamenti non a causa della violazione del diritto di essere sentito della ricorrente alla quale era stato negato il diritto a ILR, bensì poiché era necessario un complemento istruttorio volto a chiarire se determinate circostanze rientrassero o meno nel normale rischio aziendale. 2.3. Nel merito oggetto del contendere è la questione di sapere se a ragione o meno la Sezione del lavoro, con decisione del 30 giugno 2021, confermata dalla decisione su opposizione del 12 ottobre 2021 (cfr. consid. 1.2.; 1.4.), non abbia riconosciuto alla ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore dei propri dipendenti per il periodo 1° luglio - 30 settembre 2021. 2.4. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 31 LADI. Questa disposizione prevede esaustivamente (cfr. DTF 119 V 36) quattro condizioni materiali, espresse positivamente, e tre condizioni personali, espresse negativamente, per potere

beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto. Le condizioni positive sono enumerate al cpv. 1 dell'art. 31 LADI secondo cui i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a una indennità per lavoro ridotto se: " a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS; b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32); c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto; d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro." Secondo il cpv. 1 bis in vigore dal 1° luglio 2003 per verificare i presupposti del diritto di cui al cpv. 1 lett. d, in casi eccezionali può essere effettuata un'analisi aziendale a carico del fondo di compensazione. I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità. L'art. 32 cpv. 1 LADI prevede che: " Una perdita di lavoro è computabile se: a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e b. per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda." Il cpv. 3 dell'art. 32 LADI stabilisce che: " Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio. " Al riguardo l'art. 51 OADI precisa quanto segue: " 1 Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno. 2 La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da: a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci; b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili; c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso; d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico; e. danni causati da forze naturali. 3 La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile. 4 La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale." La clausola relativa ai casi di rigore secondo l'art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI si riferisce a situazioni che non sono immediatamente riconducibili a motivi economici ma che rendono più difficile o impossibile l'attività economica. Si tratta di circostanze eccezionali. L'elenco di cui all'art. 51 cpv. 2 OADI non è esaustivo (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 3). L'art. 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 concerne 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." 2.5. Nella Prassi LADI ILR, la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: " (...) C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro. C4 La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare. C5 Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro. C6 Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato). (...). C9 Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno. (...). D1 Una perdita di lavoro non è computabile se: · è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; · è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda; · è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione; · 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; · il lavoratore non accetta il lavoro ridotto; · concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata; · concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio; · 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.) ð Giurisprudenza DLA 1996/1997 pag. 54 (Un istituto che si occupa essenzialmente di test di screening della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica che ordina la soppressione di questi test. Una simile perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto) DTF 121 V 371 (Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di trasporto ferroviario, è usuale nel ramo e, con molta probabilità,

considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea) DTF 119 V 498 (Per un'impresa specializzata nella costruzione di gallerie, l'afflusso imprevedibile di acqua ad alto tenore solforico e cloridrico malgrado le indagini preliminari non rientra nella sfera normale del rischio aziendale) Sfera normale del rischio aziendale D2 Una perdita di lavoro non è computabile se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo. D3 I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili. (...) D5 Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato. D6 Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente. (...)" 2.6. Nella "Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 22 luglio 2020 in relazione all'indennità per lavoro ridotto sono stati introdotti in particolare i punti 2.1 - 2.6 che sono stati sostanzialmente mantenuti nelle seguenti versioni, e meglio nella Direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020 e nella Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020. In quest'ultima 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). (...). 2.5 Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni Con il graduale allentamento delle restrizioni, per la maggior parte delle aziende interessate il provvedimento delle autorità decade come giustificazione. Pertanto, in linea di principio, l'attività deve essere ripresa non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, vi sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può ancora sussistere: (1) In base alle misure sanitarie ancora in vigore, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori. In questo caso, il diritto all'ILR è concesso per la perdita di lavoro di quei collaboratori che non possono essere reimpiegati o che possono esserlo solo parzialmente, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. In questo caso, la perdita di lavoro computabile è ancora dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI. (2) Per ragioni economiche, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori oppure non è in grado di procurarsi i prodotti necessari per una completa ripresa delle sue attività e quindi può riassumere soltanto parte della sua forza lavoro. La perdita di lavoro computabile è dovuta alle conseguenze economiche della pandemia. Il diritto all'ILR è ancora valido, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. (3) Un'azienda deve continuare a restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura, le perdite saranno superiori a quelle riportate durante la temporanea chiusura. Qualora sia oggettivamente impossibile attuare le necessarie misure comportamentali e igieniche, il lavoro deve essere sospeso. In questo caso il datore di lavoro ha diritto all'ILR per i collaboratori interessati, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite alla riapertura supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR. (4) Un'azienda deve continuare a restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità ancora in vigore. Ad esempio, un ristorante non può riaprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) ancora soggetta a un divieto di esercizio. Per esercitare il diritto all'ILR, il datore di lavoro deve dimostrare questa conseguenza indiretta. Ciò è dovuto al fatto che le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ufficiali o ad altre circostanze per le quali il datore di lavoro non è responsabile sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle con provvedimenti adeguati ed economicamente convenienti o non può indicare un terzo come responsabile del danno (art. 51 cpv. 1 OADI). Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Le modalità di verifica per le aziende appartenenti al settore della gastronomia sono descritte nell'allegato 1 della direttiva 2020/08 – l'allegato rimane in vigore. Questa procedura viene applicata in modo analogo sia ad altre aziende sia in caso di successivo allentamento delle restrizioni. Per il periodo di conteggio relativo a maggio 2020, l'azienda può continuare ad effettuare i conteggi per oltre l'85% anche senza giustificazione. Tuttavia, la CD è libera di chiedere una giustificazione anche per questo

periodo di conteggio. (...)” I p.ti 2.1, 2.2., 2.3 sono rimasti invariati nella “Direttiva 2021/01 Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»” del 20 gennaio 2021 che ha sostituito la Direttiva del 30 ottobre 2020. Al p.to 2.5 è stato inserito quanto segue: " (...) (5) Un’azienda deve rispettare le condizioni imposte dall’ autorità che le impediscono di svolgere un’attività economica, per esempio la limitazione dell’orario di apertura fino alle 19 per un ristorante che genera buona parte dell’incasso la sera. L’azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite dovute alla continuazione parziale supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all’ILR. Se un’azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all’85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia.” La Direttiva 2021/06 del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 non ha apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2., 2.3 e 2.5. Il tenore dei p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 non ha subito cambiamenti nella Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021, che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, mentre nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021, che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021, il p.to 2.5 in fine è stato così adeguato: " (...) Se un’azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all’85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi e da giugno 2021 una perdita di lavoro superiore al 50%, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con gli opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre a vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono - con effetto immediato - in particolare essere tenuti a comprovare che - le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili; - vi sono ancora perdite attribuibili alla pandemia e ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e - a perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l’ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.” I p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 sono pressoché rimasti immutati nella Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 1° ottobre 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021. La Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021, che ha sostituito la Direttiva 2021/16 del 1° ottobre 2021, indica a pag. 3 che i p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5. non sono più validi dal 31 dicembre 2021. Al riguardo cfr. pure la Direttiva 2022/01: “Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»” del 31 gennaio 2022 pag. 3 che sostituisce la Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>). 2.7. Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195 ; DTF 138 V 50 consid. 4.1 pag. 54; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid.

E. 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). 2.8. Il Tribunale federale, in una sentenza 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359, ha ricordato, facendo riferimento al Messaggio concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020, che il senso e lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è garantire l'esistenza dell'azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti. Il Messaggio 20.058 concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020 prevede, in effetti, che "in quanto strumento dell'assicurazione contro la disoccupazione lo scopo l'IRL non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì quello di salvaguardare i posti di lavoro. Di fatto s'intende evitare che il temporaneo calo della domanda dei prodotti e servizi offerti e la conseguente perdita di lavoro provochi a breve termine un'ondata di licenziamenti" (cfr. FF 2020 5797 segg. (5818)). Al riguardo cfr. pure STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 consid. 3.3.1. L'Alta Corte, con sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, ha confermato il giudizio del Tribunale amministrativo del Canton Svitto che aveva accolto il ricorso di una Sagl che gestiva un salone di parrucchiere alla quale era stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto richiesto a favore di due collaboratori dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021. Il TF ha deciso che, a ragione, la Corte cantonale, in conformità a quanto previsto al p.to 2.5. della Direttiva emessa dalla SECO "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" (in particolare versioni 2021/07 aprile 2021 e 2021/16 1° ottobre 2021), aveva

concluso che la società aveva reso credibile che la perdita di lavoro era economica e da ricondurre alla pandemia. La nostra Massima Istanza ha ritenuto ininfluenti le circostanze che nel Canton Svitto il settore dei parrucchieri possa essere stato confrontato con uno sviluppo economico e che nelle immediate vicinanze della ricorrente abbiano aperto quattro nuovi parrucchieri. Questi elementi non sono stati considerati significativi ai fini della valutazione di quel caso di specie, in quanto i singoli saloni nella loro rispettiva struttura aziendale, nell'offerta e nel segmento di clientela possono differire notevolmente uno dall'altro, cosicché pure in misura diversa possono essere colpiti da una perdita di lavoro dovuta alla pandemia. In una successiva sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, l'Alta Corte ha respinto l'impugnativa dell'Ufficio del lavoro interposta contro il giudizio emanato sempre dal Tribunale amministrativo del Canton Svitto con cui era stato accolto il ricorso inoltrato da una Sagl che gestiva un bar contro il diniego del diritto a ILR per i mesi di novembre e dicembre 2020, deciso dall'amministrazione poiché, avendo ridotto i giorni e l'orario di apertura dell'esercizio pubblico, avrebbe violato l'obbligo di ridurre il danno. Il Tribunale federale ha evidenziato che, in prima battuta, l'amministrazione aveva negato le ILR solo per i nuovi dipendenti, ossia per le persone assunte meno di sei mesi prima del preannuncio di lavoro ridotto. Tale decisione del 27 novembre 2020 era poi stata revocata il 2 dicembre 2020 e il diritto a ILR era stato negato a tutti i dipendenti per violazione dell'obbligo di ridurre il danno. In simili condizioni la nostra Massima Istanza ha indicato che non era oggetto della lite la questione di sapere se tutti i dipendenti adempissero le condizioni per avere diritto alle ILR (cfr. consid. A.a e 3.1.). Il Tribunale cantonale aveva del resto rinviato gli atti all'amministrazione per nuova decisione ai sensi dei considerandi. Il TF ha ritenuto corretto il giudizio della Corte del Canton Svitto, la quale aveva considerato plausibile che la ricorrente, nei giorni di chiusura, non avrebbe potuto gestire il bar in modo proficuo e che la riduzione dei tempi di apertura non era da ascrivere alla sottoccupazione dei dipendenti, bensì era la conseguenza della flessione della domanda e delle restrizioni connesse alle misure di igiene accresciute, quindi della pandemia di Covid-19. Il Tribunale cantonale aveva, pertanto, ritenuto, da una parte, che la limitazione degli orari di apertura fosse sensata dal profilo dell'economia dell'azienda e non costituiva una violazione dell'obbligo di ridurre il danno. Dall'altra, che in applicazione del criterio della verosimiglianza preponderante fosse dato un nesso causale adeguato tra il crollo del numero degli avventori e la pandemia, rispettivamente le misure ordinate dalle Autorità. Di conseguenza l'Autorità giudiziaria di primo grado aveva rettificamente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Il TCA, dal canto suo, in una sentenza 38.2021.32 del 13 settembre 2021 ha constatato che la Sezione del lavoro aveva riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore del personale di una società costituita dopo lo scoppio della pandemia (nel mese di luglio 2020, con inizio il 17 ottobre 2020) che gestisce un esercizio pubblico il quale aveva dovuto limitare gli orari di apertura dal 12 dicembre 2020, rispettivamente cessare l'attività il 22 dicembre 2020, a seguito dei provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità per combattere il coronavirus, ad eccezione di due dipendenti - una che svolgeva funzioni dirigenziali e un'altra addetta alle pulizie delle camere (in sostituzione di altro personale) -, in quanto assunte benché non realmente necessarie. Contrariamente alla Sezione del lavoro, questo Tribunale ha accordato, per principio, il diritto alle prestazioni anche alle due assicurate menzionate assunte nel mese di ottobre 2020 con effetto dal 1° gennaio 2021. Al riguardo è stato precisato, da una parte, che la presenza di una addetta alle pulizie era essenziale, poiché la pulizia dell'esercizio pubblico

risulta essere un'attività imprescindibile per la buona conduzione dello stesso e, fatto salvo il primo periodo di apertura, non poteva essere svolta esclusivamente da personale preposto ad altre mansioni fondamentali, come i camerieri. D'altra parte, che anche l'assunzione di una responsabile della ristorazione e del settore alberghiero si rivelava necessaria, in quanto persona determinante per la conduzione della struttura. Di conseguenza la perdita di lavoro in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto a favore delle due dipendenti è stata considerata computabile. Questa Corte, con sentenza 38.2021.46 del 25 ottobre 2021, ha accolto il ricorso di una società a cui la Sezione del lavoro aveva negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto dal 31 luglio al 31 agosto 2020, ritenendola un'azienda di nuova costituzione che non aveva mai esercitato la propria attività prima dello scoppio della pandemia. Il TCA ha osservato, da un lato, che la società era stata costituita a fine febbraio 2020 e avrebbe dovuto cominciare l'attività ad aprile 2020 (iniziata poi l'11 maggio 2020 a causa delle chiusure imposte dal 16 marzo 2020), per cui non si era confrontati con una situazione di abuso di diritto. Dall'altro, che la stessa aveva acquistato da un'altra società l'esercizio pubblico già esistente e operativo dal 2018. Infine, che i motivi indicati per la riduzione della clientela (modifica delle abitudini delle persone; smart working) risultavano legati alla pandemia di modo che la perdita di lavoro era computabile. Questo Tribunale ha, perciò, concluso che il diritto all'indennità per lavoro ridotto doveva essere riconosciuto - facendo riferimento anche all'art. 333 cpv. 1 e 1bis CO - agli assicurati già dipendenti della precedente società che sono stati assunti dalla nuova, nonché alla persona che non era attiva in precedenza presso l'esercizio pubblico, poiché assunta con un ruolo di responsabilità. Cfr. pure STCA 38.2021.47 del 25 ottobre 2021 concernente la società di cui alla STCA 38.2021.46 in relazione al periodo 9 settembre - 9 dicembre 2020. Con sentenza 38.2021.61 del 6 dicembre 2021 il TCA ha per contro confermato il modo di procedere della Sezione del lavoro che ha riconsiderato la propria decisione di riconoscimento del diritto all'ILR dal 12 dicembre 2020 al 2 marzo 2021 al personale (10 dipendenti) di una società che gestisce un esercizio pubblico, negandolo a due dipendenti (una attiva al 100% e una al 50%), in quanto i loro contratti di lavoro di durata indeterminata erano stati disdetti nel mese di ottobre 2020 per il 31 dicembre 2020. Non sono state considerate atte a sovvertire l'esito della vertenza le circostanze che la collaboratrice al 50%, dal 1° gennaio 2021, era stata assunta da un'altra società gestita dal medesimo amministratore unico, rispettivamente che la seconda collaboratrice era stata riassunta a far tempo dal 1° gennaio 2021 all'80% ma con lo stipendio invariato. 2.9. Questa Corte ritiene, altresì, utile rilevare che il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha adottato, sulla base dell'art. 6 cpv. 2 lett. a e b della Legge federale sulla lotta contro le malattie trasmissibili dell'essere umano (Legge sulle epidemie, LEp) relativo alla situazione particolare (l'art. 6 cpv. 1 LEp enuncia che "vi è una situazione particolare se a. gli organi esecutivi ordinari non sono in grado di prevenire e di combattere la comparsa e la propagazione di malattie trasmissibili e vi è uno dei seguenti rischi: 1. un rischio elevato di contagio e di propagazione, 2. un particolare pericolo per la salute pubblica, 3. un rischio di gravi conseguenze per l'economia o per altri settori vitali; b. l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha accertato l'esistenza di una situazione sanitaria d'emergenza di portata internazionale che rappresenta una minaccia per la salute pubblica in Svizzera) – secondo cui "sentiti i Cantoni, il Consiglio federale può: a. ordinare provvedimenti nei confronti di singole persone; b. ordinare provvedimenti nei confronti della popolazione" –, l'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213). L'art. 1 della citata

Ordinanza, relativo all'oggetto e allo scopo, prevede che la medesima stabilisce provvedimenti nei confronti della popolazione, delle organizzazioni, delle istituzioni e dei Cantoni per combattere l'epidemia di COVID-19 (cpv. 1). I provvedimenti sono finalizzati a impedire la diffusione del coronavirus (COVID19) e a interrompere le catene di trasmissione (cpv. 2). L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata regolarmente adattata a seconda della situazione epidemiologica (cfr. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/439/it/history>). L'art. 4 cpv. 1 e 2 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 riguardante il piano di protezione prevede: " 1 I gestori di strutture accessibili al pubblico, compresi gli istituti di formazione, e gli organizzatori di manifestazioni devono elaborare e attuare un piano di protezione. 2 Al piano di protezione si applicano le seguenti prescrizioni: a. il piano deve prevedere provvedimenti concernenti l'igiene e il distanziamento per la struttura o la manifestazione; sono ammesse distanze inferiori se sono previste misure di protezione idonee, quali l'uso della mascherina facciale o l'installazione di barriere adeguate; b. se a causa del tipo di attività, delle circostanze locali o per motivi di esercizio o economici non è possibile per una determinata durata né rispettare il necessario distanziamento né adottare misure di protezione, occorre prevedere la registrazione dei dati di contatto delle persone presenti secondo l'articolo 5." (RU 2020 2213) Ai sensi dell'art. 10 dell'Ordinanza relativo ai provvedimenti di prevenzione: " 1 I datori di lavoro devono prevedere e attuare i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori possano rispettare le raccomandazioni dell'UFSP concernenti l'igiene e il distanziamento. 2 Se non è possibile rispettare il distanziamento raccomandato, occorre prendere provvedimenti secondo il principio STOP (sostituzione, misure tecniche, misure organizzative, misure di protezione individuale), segnatamente la possibilità di lavorare da casa, la separazione fisica, squadre separate o l'uso di mascherine (RU 2020 2213) Il 18 ottobre 2020, con effetto dal giorno successivo, nell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stato inserito l'art. 3b "Persone in luoghi chiusi accessibili al pubblico di strutture e in settori di accesso dei trasporti pubblici" secondo cui "chi si trova in luoghi chiusi accessibili al pubblico di strutture, in aree di attesa delle ferrovie e delle linee di autobus e tram, in stazioni ferroviarie, aeroporti o altri settori di accesso dei trasporti pubblici deve portare una mascherina facciale" . Il cpv. 2 prevede determinate eccezioni e il cpv. 3 indica le strutture (istituzioni di custodia di bambini, scuole e istituti di formazione) dove vigeva l'obbligo di cui al capoverso 1 soltanto se era previsto nel piano di protezione di cui all'articolo 4. Il cpv. 4 precisa che "l'obbligo di portare la mascherina facciale di cui al capoverso 1 non modifica in alcun modo gli altri provvedimenti previsti nei piani di protezione dei gestori e degli organizzatori di cui agli articoli 4-6a. In particolare, la distanza obbligatoria deve essere rispettata nel limite del possibile anche quando si porta la mascherina" (RU 2020 4159). Dal 29 ottobre 2020 l'art. 4 cpv. 2 dell'Ordinanza ha il seguente tenore: " 2 Al piano di protezione si applicano le seguenti prescrizioni: a. il piano deve prevedere provvedimenti concernenti l'igiene e il distanziamento per la struttura o la manifestazione; b. deve prevedere provvedimenti che garantiscano il rispetto dell'obbligo della mascherina di cui all'articolo 3b; c. deve prevedere provvedimenti che limitino l'accesso alla struttura o alla manifestazione in modo da garantire il rispetto della distanza obbligatoria. La prescrizione non si applica all'accesso ai veicoli dei trasporti pubblici; d. se sono presenti persone esentate dall'obbligo della mascherina facciale in virtù dell'articolo 3b capoverso 2 o dell'articolo 6e o 6f, deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere adottate ulteriori misure di protezione idonee, quale l'installazione di barriere efficaci. Se a causa del tipo di attività o delle

circostanze locali questo non è possibile, occorre prevedere la registrazione dei dati di contatto delle persone presenti secondo l'articolo 5." (RU 2020 4503) Il 18 dicembre 2020 nell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stato introdotto l'art. 5abis relativo agli orari di apertura dei negozi e delle strutture accessibili al pubblico che offrono servizi - con validità dal 22 dicembre 2020 al 22 gennaio 2021 - che enuncia che determinate strutture accessibili al pubblico, come in particolare i parrucchieri, dovevano rimanere chiuse tra le ore 19.00 e le ore 06.00, la domenica, nonché il 25 e il 26 dicembre e il 1° gennaio (cfr. RU 2020 5813). L'art. 5f, inserito nell'Ordinanza il 13 gennaio 2021, ha precisato segnatamente che i parrucchieri dovevano rimanere chiusi tra le ore 19.00 e le ore 06.00 e la domenica. Tale disposto è stato in vigore dal 18 gennaio al 28 febbraio 2021 (cfr. RU 2021 7). Il 23 giugno 2021 è stata abrogata l'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 a decorrere dal 26 giugno 2021 ed è stata emanata una nuova versione dell'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (cfr. RU 2021 379). L'art. 10 della nuova Ordinanza riguardante il piano di protezione prevede: " 1 I gestori di strutture accessibili al pubblico, compresi gli istituti di formazione, e gli organizzatori di manifestazioni devono elaborare e attuare un piano di protezione. Ordinanza COVID-19 situazione particolare. 2 Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni non è limitato alle persone con un certificato (n.d.r.: cfr. art. 3), al piano di protezione si applicano le seguenti prescrizioni: a. il piano deve prevedere provvedimenti concernenti l'igiene e il distanziamento per la struttura o la manifestazione; b. deve prevedere provvedimenti che garantiscano il rispetto dell'obbligo della mascherina di cui all'articolo 6; c. deve prevedere la registrazione dei dati di contatto delle persone presenti secondo l'articolo 11 se nei luoghi chiusi: 1. conformemente alle prescrizioni della presente ordinanza non deve essere né portata una mascherina facciale né rispettata la distanza obbligatoria, e 2. non sono adottate misure di protezione idonee, quale l'installazione di barriere efficaci. 3 Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni è limitato alle persone con un certificato, il piano di protezione deve prevedere misure per l'igiene e per l'attuazione della limitazione dell'accesso." (RU 2021 379) L'obbligo di presentare il certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dalla COVID-19 o il risultato negativo di un test, in vigore per determinati settori, come i ristoranti, i bar, i cinema, i musei, le biblioteche, le piscine coperte, dal 13 settembre 2021 (cfr. art. 12 Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica dell'8 settembre 2021; RU 2021 542; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-85035.html> ; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2021 consid. 2.10.), non è mai stato imposto ai saloni di parrucchiere, (cfr. <https://coiffuresuisse.ch/it/news-media/coronavirus/>). L'art. 10 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 23 giugno 2021 è stato modificato il 3 dicembre 2021 (cfr. RU 2020 813, il 17 dicembre 2021 (cfr. RU 2021 882) e il 19 gennaio 2022 (RU 2022 29). L'ordinanza COVID-19 situazione particolare del 23 giugno 2021 è stata abrogata con effetto dal 17 febbraio 2022 (cfr. RU 2022 97). La nuova Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) del 16 febbraio 2022, valida dal 17 febbraio al 31 marzo 2022, si limita contemplare l'obbligo per le persone a partire dai 12 anni di portare la mascherina facciale nei settori chiusi di veicoli del trasporto pubblico, nei luoghi chiusi accessibili al pubblico di ospedali, cliniche, case di cura e case per anziani, come pure l'isolamento di cinque giorni per le persone malate di COVID-19 o contagiate dal SARS-CoV-2 (cfr. RU 2022 97). 2.10. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata da RI 1, 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. 2.3.) Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid. 2b pag. 384, Rubin, "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage". Ed. Schulthess 2014 pag. 345). Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.6.) stabiliscono peraltro chiaramente che "sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee". In effetti alla ricorrente è stato riconosciuto il diritto a indennità per lavoro ridotto a favore dei propri dipendenti a partire dal mese di marzo 2020 fino al mese di giugno 2021 (cfr. doc. A p.to 4; 5; consid. 1.4.). Il 16 giugno 2021 l'insorgente ha inoltrato un nuovo preannuncio per il periodo a decorrere dal 1° luglio 2021 per una perdita di lavoro probabile del 30%, indicando che "la grave crisi causata dal Covid-19 perdura con la stessa intensità dell'inizio pandemia, le limitazioni e misure tutt'ora in atto nella gestione di saloni di coiffure penalizzano ulteriormente la ripresa" (cfr. doc. 1; consid. 1.1.). Con la decisione su opposizione del 12 ottobre 2021 qui impugnata l'amministrazione si è opposta al versamento delle ILR, in quanto la perdita di lavoro del 30% non risulta verosimile, considerato che dal periodo invernale 2020 fino a marzo 2021 - quando, rispetto ai mesi estivi del 2021, vigevano restrizioni ben più severe per l'ambito dei parrucchieri e chiusure in altri settori connessi alla vita sociale - è sempre stata preannunciata una perdita di lavoro del 35%. Secondo la Sezione del lavoro l'insorgente non ha pertanto reso plausibile la correlazione tra la pandemia e la perdita di lavoro sofferta dal 1° luglio 2021. La parte resistente ha poi evidenziato che la perdita di lavoro non era inevitabile, poiché due dipendenti sono stati sostituiti allorché l'azienda stava percependo ILR, invece di impiegare il personale restante e ridurre così il danno a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione. L'amministrazione ha, inoltre, osservato che la diminuzione della cifra d'affari nel trimestre luglio-settembre 2021, così come nel lasso di tempo gennaio-settembre 2021 non raggiungeva il 25% rispetto allo stesso periodo degli anni 2019 e 2020 (cfr. doc. A1; consid. 1.4.). 2.11. Chiamato ora a pronunciarsi in merito alla fattispecie, il TCA rileva che la RI 1, nonostante stesse beneficiando di indennità per il lavoro ridotto, ha assunto in qualità di parrucchieri all'80% a tempo indeterminato, il 10 dicembre 2020, _____ con effetto dal 2 gennaio 2021 e il 10 giugno 2021 _____ con effetto dal 1° luglio 2021. I medesimi sono stati impiegati in sostituzione di _____ e di _____ che hanno disdetto i propri contratti di lavoro quale parrucchieri all'80% il 20 ottobre 2020 per il 31 dicembre 2020, rispettivamente il 7 aprile 2021 per il 30 giugno 2021 (cfr. doc. 5). In particolare _____ è stato assunto quando la situazione epidemiologica stava peggiorando sensibilmente e le autorità federali, come pure quelle del Canton Ticino, avevano già introdotto misure restrittive in diversi settori economici, ad esempio nell'ambito della ristorazione (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 modifica del 18 ottobre 2020, RU 2020 4159; modifica del 28 ottobre 2020 RU 2020 4503; Risoluzione del Consiglio di Stato n. 5200 dell'8 ottobre 2020, valida dal 9 ottobre 2020, al p.to 3; Risoluzione del Consiglio di Stato n. 5529 del 26 ottobre 2020, in vigore dal 28 ottobre 2020, p.to 2). Il 7 dicembre 2020, in effetti, il Consiglio di Stato del Cantone Ticino aveva decretato la chiusura dei bar dalle 19:00 e dei ristoranti dalle 22:00 a partire dal 9 dicembre 2020 (cfr. Risoluzione n. 6496 del 7 dicembre 2020). Dopo aver preannunciato già il 4 dicembre 2020 l'adozione di ulteriori misure (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-81477.html>), il

Consiglio federale, l'11 dicembre 2020, ha poi imposto nuove restrizioni, segnatamente ha ordinato la chiusura dei ristoranti e dei bar tra le 19:00 e le 6:00 a partire dal 12 dicembre 2020 (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica dell'11 dicembre 2020, RU 2020 5377). Il Consiglio federale, il 18 dicembre 2020, ha del resto deciso che con effetto dal 22 dicembre 2020 dovevano chiudere le strutture della ristorazione, senza alcuna deroga durante le festività. Potevano rimanere aperte soltanto le mense aziendali, le mense scolastiche della scuola dell'obbligo e le strutture della ristorazione degli alberghi riservate ai propri ospiti. Restavano inoltre consentite la vendita di cibi e bevande da asporto e i servizi di consegna. (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 modifica del 18 dicembre 2020, RU 2020 5813). Il 18 dicembre 2020 il Consiglio federale ha pure stabilito che dal 22 dicembre 2020 (fino al 28 febbraio 2021) i saloni dei parrucchieri dovevano rimanere chiusi tra le ore 19.00 e le ore 06.00, nonché la domenica (cfr. RU 2020 5813; RU 2021 7; consid. 2.9.). Il 13 gennaio 2021 è stata poi ordinata la chiusura al pubblico dei negozi e dei mercati all'aperto dal 18 gennaio 2021 (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 modifica del 13 gennaio 2021, RU 2021 7). _____, dal canto suo, è stata assunta a inizio aprile 2021, in un periodo in cui il settore dei parrucchieri poteva ancora subire una contrazione della domanda di servizi da parte dei clienti, in quanto la vita sociale delle persone era alquanto limitata. Erano, infatti, chiusi, fino al 19 aprile 2021, oltre ai bar e ai ristoranti, i negozi e le strutture ricreative e del tempo libero, come musei, cinema, teatri (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare modifica del 18 dicembre 2020, del 13 gennaio 2021 e del

E. 14

aprile 2021; RU 2020 5813; RU 2021 7; RU 2021 213; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83106.html>). Inoltre vigeva l'obbligo del telelavoro introdotto a far tempo dal 18 gennaio 2021 e poi tramutato in raccomandazione dal 31 maggio 2021 (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare modifica del 13 gennaio 2021 e del 26 maggio 2021; RU 2021 7; RU 2021 300). Ne discende che già dal profilo della tempistica delle assunzioni avvenute a dicembre 2020 e a inizio aprile 2021 e del relativo pensum, il modo di procedere dell'insorgente contrasta con l'obbligo di riduzione del danno e l'eventuale perdita di lavoro non risulta inevitabile (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI) e, visto ad ogni modo che l'assunzione di personale durante un periodo molto difficile, come è quello riguardante la pandemia, comporta in sé il pericolo di subire perdite, è dovuta a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI). Il fatto che i due nuovi dipendenti abbiano sostituito due collaboratori licenziatisi con lo stesso grado di attività (80%) non è atto a sovvertire la conclusione appena esposta, in quanto, come rettamente osservato dall'amministrazione, la ricorrente - che disponeva di altri sei parrucchieri (due al 100%, una all'80% e tre al 50%), oltre a un aiuto ricezionista e ausiliario all'80% e due impiegate d'ufficio e ricezioniste una all'80% e una al 90% (cfr. doc. 5) -, invece di procedere alle due nuove assunzioni, avrebbe dovuto impiegare il personale già alle proprie dipendenze per le tre sedi (cfr. doc. A1; III). Del resto i contratti di impiego prevedono che i dipendenti si sono impegnati ad "accettare eventuali trasferimenti tra i vari saloni gestiti dalla RI 1 a causa di vacanze, malattie o altro del resto del personale" (cfr. doc. 5). Neppure il riferimento della ricorrente alla STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 (cfr. doc. I pag. 11) con la quale questa Corte ha ritenuto computabile la perdita di lavoro in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto per il lasso di tempo 19 dicembre 2020 – 19 marzo 2021 a favore di un'addetta alle pulizie di un ristorante assunta il 15 ottobre 2020 a tempo parziale (21.75 ore alla settimana) con un

contratto di durata indeterminata le è di ausilio. In effetti la presenza di un'addetta alle pulizie in questione era necessaria, poiché la pulizia dell'esercizio pubblico e delle relative camere risulta essere un'attività imprescindibile per la buona conduzione di un esercizio pubblico e non poteva essere svolta esclusivamente da personale adibito ad altre mansioni essenziali, come era accaduto nel primo periodo di apertura in cui si occupavano di tali mansioni i camerieri o la ricezionista (cfr. consid. 2.8.). In concreto, per conto, i due nuovi dipendenti parrucchieri non risultano figure professionali essenziali che dovevano svolgere compiti non effettuabili da altri collaboratori. 2.12. Va altresì evidenziato che dal 19 aprile 2021 vi sono stati in ogni caso importanti allentamenti. I bar e ristoranti hanno potuto riaprire le loro terrazze e hanno riaperto al pubblico i negozi e le strutture ricreative e del tempo libero (cfr. RU 2021 213; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazioni/comunicati-stampa.msg-id-83106.html>). Dal 31 maggio 2021 gli esercizi pubblici, grazie al miglioramento della situazione epidemiologica, hanno poi potuto riaprire anche gli spazi al chiuso e l'obbligo del telelavoro è stato trasformato in raccomandazione (cfr. RU 2021 300; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83697.html>). La popolazione svizzera ha, quindi, potuto riprendere, nel rispetto delle misure adottate nei vari ambiti, a condurre una vita sociale e conseguentemente è altamente verosimile che le persone siano tornate a frequentare maggiormente i saloni dei parrucchieri. Il TCA prende atto dell'asserzione della ricorrente secondo cui "le persone sono sopraffatte da una paura e blocco psicologico, al punto di non frequentare i negozi ove si è costretti a stretto contatto con altre persone, come nel nostro caso, il parrucchiere che serve il cliente è praticamente a stretto contatto con altre persone, non stante le misure che vengono adottate" (cfr. doc. 3). In proposito va, però, osservato che il Piano di protezione "Covid-19" di Coiffure Suisse, peraltro allegato dall'insorgente stessa (cfr. doc. A4), a partire dal 27 aprile 2020 ha sempre previsto l'obbligo di indossare la mascherina sia per i clienti quanto per i collaboratori. Del resto il 16 febbraio 2022 il Comitato centrale Coiffure Suisse ha ancora raccomandato le mascherine come misura precauzionale per i dipendenti (cfr. https://coiffuresuisse.ch/fileadmin/user_upload/default/oeffentlich/Bilder/Mitgliederseite/2020_Coronavirus/Schutzkonzept/DO_Schutzkonzept_Coiffure_Suisse_V05.01_IT_1.pdf). L'utilizzo delle mascherine costituisce uno strumento volto alla diminuzione della propagazione della malattia dovuta al coronavirus, in particolare in uno spazio ristretto, senza limitare di per sé lo svolgimento dell'attività e permette di evitare provvedimenti più incisivi, come la chiusura della stessa. L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha d'altronde raccomandato tale misura indicando che deve essere considerata normale quando ci si trova con altre persone (cfr. STF 2C_793/2020 dell'8 luglio 2021, pubblicata in DTF 147 I 393). Inoltre nel periodo qui determinante, ovvero da luglio 2021, la campagna vaccinale era nel pieno del suo svolgimento (il 10 maggio 2021 sono state aperte le iscrizioni alla vaccinazione per la fascia di età "over 45" e il 28 maggio 2021 anche per gli "over 16"; cfr. <https://m3.ti.ch/COMUNICAZIONI/191087/2021-05-28%20-%20Aggiornamento%20campagna%20di%20vaccinazione.pdf>; <https://www.laregione.ch/cantone/ticino/1510579/vaccinazione-anni-dosi-appuntamenti-vaccino-rischio-over>). A fine luglio 2021 più della metà dei ticinesi era vaccinata (cfr. <https://www.rsi.ch/news/ticino-e-grigioni-e-in-subria/Ticino-met%C3%A0-popolazione-vaccinata-14300391.html>). Pertanto nell'estate 2021, grazie alla diminuzione delle infezioni e alle misure appena menzionate, i comprensibili timori di contagio della popolazione impedivano in misura minore rispetto alla stagione invernale 2020/2021 di usufruire dei servizi dei parrucchieri. È vero poi, da una parte, che il piano di protezione di Coiffure Suisse che si applica ai parrucchieri, i quali

ad ogni modo dal 1° marzo 2021 non avevano più limitazioni di orario di apertura (cfr. consid. 2.9.; 2.11.), prevede che “i collaboratori e le altre persone mantengono una distanza di 1.5 m, meno che durante il servizio sul cliente. Se la distanza di sicurezza di 1.5 m tra le stazioni di lavoro non fosse possibile, devono essere prese in considerazione misure tecniche come la separazione fisica” (cfr. doc. A4). Dall'altra, che l'insorgente ha fatto valere di non poter utilizzare i 12 posti disponibili per ogni negozio per mantenere la distanza minima, non avendo potuto installare dei plexiglas “in virtù del tipo e dell'ubicazione delle singole postazioni” (cfr. doc. 5; I). È altrettanto vero, tuttavia, in primo luogo, che in determinate situazioni non è necessario mantenere la distanza tra le postazioni dei clienti dei tre saloni unisex gestiti dalla ricorrente (cfr. http://www._____), in particolare se si tratta di coppie o familiari conviventi. I saloni stessi hanno previsto per il mese di luglio 2021 uno sconto del 10% per i clienti che si recavano presso di lo). In secondo luogo, nel caso di specie, considerando il numero di parrucchieri alle dipendenze della SA dal 1° luglio 2021, ossia otto di cui due al 100%, tre all'80% e tre al 50% (cfr. doc. 5; consid. 2.11.), è alquanto inverosimile che, indipendentemente dalla pandemia e quindi dalle misure di distanziamento, vengano occupati contemporaneamente tutti i 36 posti (12 per ognuno dei tre negozi a _____, _____ e _____; cfr. doc. 5). In effetti, ritenuto che un parrucchiere possa occuparsi contemporaneamente di due, massimo tre clienti, saranno occupati tutt'al più - in caso di presenza di tutti i dipendenti - 16/24 posti su 36. Va però tenuto conto che gli otto dipendenti non saranno sempre tutti presenti, visto che sei lavorano a tempo parziale (tre all'80% e tre al 50%) e che, a prescindere dal fatto che i tre saloni siano aperti sei giorni su sette (giorno di chiusura soltanto la domenica; cfr. doc. 5: scritto del 9 ottobre 2021 della SA alla Sezione del lavoro), secondo l'art. 26 del Contratto collettivo di lavoro per il mestiere di parrucchiere nella Svizzera in vigore dal 1° marzo 2018 “oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica, il lavoratore ha diritto ad un giorno intero di riposo per settimana. Tuttavia datore di lavoro e lavoratore possono eccezionalmente convenire una diversa ripartizione delle complessive due giornate libere totali sull'arco di due settimane” (cfr. https://coiffuresuisse.ch/fileadmin/user_upload/default/oeffentlich/Dokumente/it/Downloads/C/2018_1408_GAV_IT_PKC.PDF). Il ritmo di lavoro per i parrucchieri è d'altronde variabile con maggiori richieste nei fine settimana. Infine va considerato che l'obbligo di presentare un certificato COVID per accedere a determinati servizi non ha mai riguardato i saloni di parrucchiere (cfr. consid. 2.9.). In simili condizioni, nella presente evenienza per il periodo a decorrere dal 1° luglio 2021 nemmeno è stata resa credibile una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia - la quale di per sé non va considerata un normale rischio aziendale ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI (cfr. consid. 2.6.: p.to 2.2. “Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»” del 22 luglio 2020, rimasto invariato nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021) -, a differenza dei casi giudicati dal Tribunale federale nelle sentenze 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 e 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 citate al consid. 2.9. In particolare la fattispecie di cui al giudizio 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 si distingue dal caso concreto nella misura in cui l'oggetto della lite era il diritto di una Sagl che gestiva un salone di parrucchiere a indennità a ILR dal settembre 2020 che le era stato negato dall'amministrazione con decisione del 31 agosto 2020 e decisione su opposizione del 1° dicembre 2020, ma riconosciute dal Tribunale cantonale con sentenza del 16 luglio 2021. La nostra Massima Istanza ha confermato l'operato della Corte cantonale che aveva ritenuto plausibile, in particolare, il fatto che i clienti si recassero meno frequentemente dal

parrucchiere per paura di contagiarsi con il coronavirus visto che nell'autunno 2020 il numero delle infezioni era in aumento. Il Tribunale cantonale aveva peraltro evidenziato che era invece incontestata la circostanza che le misure di igiene vigenti non avrebbero condotto a una flessione dell'attività dell'azienda. In casu, per contro, le ILR sono state chieste dal 1° luglio 2021, ossia, come visto sopra, in un periodo in cui la situazione epidemiologica era favorevole ed era a buon punto la campagna vaccinale. Di conseguenza nella presente evenienza non risulta in ogni caso sussistere una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Può, perciò, rimanere aperta la questione relativa alla diminuzione della cifra d'affari. In effetti un'oscillazione della cifra d'affari superiore al 25% è ad ogni modo ininfluenza se la perdita di lavoro è da ascrivere a circostanze che rientrano nel normale rischio aziendale (cfr. STCA 38.2016.23 del 2 agosto 2016 consid. 2.5. e STCA 38.2008.67 del 12 febbraio 2009 consid. 2.6.; STCA 38.2008.37 del 24 settembre 2008). 2.13. Alla luce di tutto quanto esposto, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato alla ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto per il lasso di tempo a decorrere dal 1° luglio 2021. La decisione su opposizione del 12 ottobre 2021 deve conseguentemente essere confermata. 2.14. Abbondanzialmente giova sottolineare, per quanto l'esame dell'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI ("Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda") sia di competenza della Cassa di disoccupazione e non della Sezione del lavoro (cfr. art. 36 cpv. 3 e 4 LADI, art. 39 cpv. 1 LADI, art. 81 cpv. 1 lett. a LADI; art. 85 cpv. 1 lett. b LADI), che la dipendente della RI 1 _____ - assunta all'80% dal 1° ottobre 2018 quale impiegata d'ufficio / ricezionista - dalla fine di agosto 2018 agli inizi di giugno 2021 era iscritta a RC quale amministratrice unica con firma individuale della SA e dagli inizi di giugno 2021 a tuttora è iscritta senza funzione ma con diritto di firma individuale (cfr. estratto RC, reperibile nel sito www.zefix.ch). In proposito va ricordato che, derogando all'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI, alle persone che determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro è stato eccezionalmente riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto (di importo forfettario), sulla base dell'art. 2 dell'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione), soltanto dal 1° marzo al 31 maggio 2020 (cfr. STCA 38.2020.65 dell'8 febbraio 2021; STCA 38.2020.39 del 15 ottobre 2020). 2.15. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto il ricorso è del 25 ottobre 2021, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni

LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022 e STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021.

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