

## **TI\_GERICHTE 38.2022.11 vom 18. Mai 2022**

TI Tribunale d'appello, 2022-05-18, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2022.11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.11)

FR: TI\_GERICHTE 38.2022.11 du 18 mai 2022

IT: TI\_GERICHTE 38.2022.11 del 18 maggio 2022

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

Lptca, dal canto suo, prevede che l'atto di ricorso deve essere redatto in lingua italiana e contenere: a) una copia della decisione impugnata; b) una concisa esposizione dei fatti; c) una breve motivazione; d) le conclusioni del ricorrente.

La normativa cantonale è dunque conforme all'art. 61 lett. b LPGA (cfr. DTF 130 V 320; STCA 38.2006.23 del 7 giugno 2006 consid. 2.1.).

In concreto con l'atto del 31 gennaio 2022 inviato al TCA la ricorrente in entrata comunica la sua volontà di presentare ricorso alla loro decisione definitiva del 30.12.2021 (cfr. doc. I).

Con la decisione su opposizione del 30 dicembre 2021 la Sezione del lavoro le ha, come visto (cfr. supra consid. 1.6. e doc. 14) negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto, non ritenendo la perdita di lavoro computabile, e meglio poiché non sarebbe stata causata dalla pandemia e dalla minore capienza del locale per le restrizioni imposte dalle autorità, bensì da altre ragioni, segnatamente dalla scelta di chiudere l'esercizio pubblico nella fascia oraria pomeridiana tra le ore 14:00 e le 17:00 e, durante l'alta stagione, il giovedì, nonché dalla scelta del luogo di ubicazione.

nel merito

2.2. Oggetto del contendere è la questione di sapere se a ragione o meno la Sezione del lavoro ha negato ad RI 1, gerente dell'\_\_\_\_\_, il diritto alle indennità per lavoro ridotto dal 1° settembre 2021 al 28 febbraio 2022.

I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 31 LADI.

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

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

"a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS;

b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32);

c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;

d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro."

Secondo il cpv. 1bis in vigore dal 1° luglio 2003 per verificare i presupposti del diritto di cui al cpv. 1 lett. d, in casi eccezionali può essere effettuata un'analisi aziendale a carico del fondo di compensazione.

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

L'art. 32 cpv. 1 LADI prevede che:

"Una perdita di lavoro è computabile se:

a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e

b. per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda."

Il cpv. 3 dell'art. 32 LADI stabilisce che:

"Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio."

Al riguardo, l'art. 51 OADI precisa quanto segue:

"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."

L'art. 33 LADI enuncia:

a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a

circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;

b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione;

c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;

d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro;

e. in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure;

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

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

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

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

"a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è

sufficientemente controllabile;

b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo;

c. le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda."

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

"()

C3La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro.

C4La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare.

C5Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro.

C6Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti

(p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato).

( ).

C9Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno.

( ).

D1Una perdita di lavoro non è computabile se:

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

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

đGiurisprudenza

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 2.2.c relativo alle aziende di nuova costituzione:

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, 2.2 c, 2.3 e 2.5, 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:

2.5. 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).

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.).

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.

2.8. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata da RI 1, il TCA ricorda innanzitutto 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. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

Questo Tribunale rileva, inoltre, che la ditta individuale di RI 1 è attiva nella gestione e nell'amministrazione di ristoranti, bar, alberghi, pensioni e ogni altra forma di esercizio pubblico sin dal giugno 2016 (cfr. estratto del Registro di commercio; www.zefix.ch) e si occupa della gestione dell'\_\_\_\_\_ da gennaio 2019 (cfr. doc. 2).

2.9. Chiamato a pronunciarsi, il TCA rammenta che in concreto la ricorrente ha inoltrato la domanda di lavoro ridotto per due dipendenti (la cameriera \_\_\_\_\_ e il cuoco / vice-responsabile \_\_\_\_\_) (cfr. supra consid. 1.1.).

La Sezione del lavoro vi si è da ultimo opposta con decisione del 30 dicembre 2021, ritenuto che RI 1, riducendo gli orari di apertura dell'\_\_\_\_\_ rispetto al periodo precedente lo scoppio della pandemia, avrebbe violato l'obbligo di ridurre il danno per cui la perdita di lavoro lamentata non sarebbe computabile (cfr. supra consid. 1.6.).

Nella fattispecie, sugli orari di apertura pre e post pandemia dell'\_\_\_\_\_, giova innanzitutto evidenziare che in prima battuta, e meglio nelle osservazioni trasmesse alla

Sezione del lavoro l'8 settembre 2021, RI 1 ha affermato che attualmente gli orari d'apertura sono i seguenti: da lunedì a domenica 10-14 e 17-22 (max 23). Il mercoledì sera e il giovedì chiuso. Prima della pandemia gli orari d'apertura erano: da lunedì a domenica 9-22 (venerdì e sabato 23) quindi niente pausa pomeridiana. Chiusura il giovedì ma non da giugno a fine settembre. Bella differenza! (cfr. supra consid. 1.2. e all. a doc. 4).

È solo in un secondo momento, e meglio a partire dalla risposta alle domande postegli dalla Cassa 14 dicembre 2021, che RI 1 ha, invece, riferito che l'orario ridotto è iniziato il 18.5.2021, ma solo nei giorni lunedì, martedì e mercoledì (chiusura pomeridiana dalle 14 alle 17), giovedì chiuso per riposo e venerdì sabato e domenica orario continuato (cfr. doc. 11). E ciò sebbene, in allegato a quella comunicazione abbia, poi, trasmesso il piano di lavoro manoscritto riferito ai mesi di dicembre 2019 ed a parte di gennaio 2020, dal quale emergerebbe, che tanto quotidianamente (anche nel fine settimana) dalle ore 14:00 alle ore 17:00, quanto durante l'intera giornata del giovedì, nell'esercizio pubblico non era presente nessuno; né la stessa gerente, né il vice \_\_\_\_\_, né il cuoco \_\_\_\_\_, né la cameriera \_\_\_\_\_ (cfr. supra consid. 1.5., doc. 11 ed allegati).

In sede ricorsuale, invece, è tornata ad indicare che la chiusura pomeridiana sarebbe limitata ai primi tre giorni della settimana ed ha allegato i fogli degli orari di apertura per gli anni 2019+2020+2021, dai quali emerge che:

In sede di replica, la ricorrente ha asserito che nel 2019 l'orario approssimativo era dalle 9 alle 22/23, ( ) però chiuso il giovedì TUTTO L'ANNO ( ) in quanto tutti hanno diritto ad almeno un giorno libero (supra consid. 1.7. e doc. VII).

Infine, con osservazioni dell'8 aprile 2021, laddove ha comunicato di aver inviato al TCA i piani di lavoro del 2019 (ho modo di inviarvi le copie dei piani di lavoro da giugno a ottobre 2019), a pretesa dimostrazione del fatto che eravamo chiusi anche durante questi mesi, la ricorrente ha, in realtà, trasmesso la documentazione relativi al periodo giugno - ottobre del 2021. Tali piani di lavoro sono, peraltro, difforni da quelli presentati su richiesta della Sezione del lavoro nel dicembre 2021, e meglio come rilevato dalla resistente (cfr. supra consid. 1.12. e doc. XIV).

In tale contesto si ricorda che il principio della priorità della dichiarazione della prima ora prevede che, in presenza di due diverse versioni, la preferenza deve essere accordata alle dichiarazioni che l'assicurato ha dato nella prima ora, quando ne ignorava le conseguenze giuridiche. Le spiegazioni fornite in un secondo tempo non possono integrare le prime constatazioni dettagliate, soprattutto se esse le contraddicono (cfr. STF 8C\_246/2021 del 2 luglio 2021 consid. 4.3.; DTF 142 V 590 consid. 5.2; STF 8C\_163/2019 del 5 agosto 2019 consid. 4.2.; STF 8C\_483/2017 del 3 novembre 2017; STF 8C\_186/2017 del

1° settembre 2017 consid. 5.2. = RtiD I-2018 N. 61 pag. 281; STF 8C\_244/2017 del 24 aprile 2017; DTF 121 V 45 consid. 2a pag. 47).

A mente di questa Corte - anche a fronte dei diversi piani di lavoro versati agli atti nel corso del procedimento, difforni tra loro seppur riferiti agli stessi lassi temporali ed alle medesime persone - devono essere tenute in considerazione le dichiarazioni rese dalla ricorrente in un primo momento, e meglio quelle secondo cui attualmente gli orari d'apertura sono i seguenti: da lunedì a domenica 10-14 e 17-22 (max 23). Il mercoledì sera e il giovedì chiuso. Prima della pandemia gli orari d'apertura erano: da lunedì a domenica 9-22 (venerdì e sabato 23) quindi niente pausa pomeridiana. Chiusura il giovedì ma non da

giugno a fine settembre.■(cfr. supra consid. 1.2. e doc. 4).

A fronte, quindi, degli orari così indicati dalla ricorrente a valere per il 2021, ne risulta che la scelta di chiudere l'■esercizio pubblico tra le ore 14:00 e le ore 17:00, rispettivamente, il mercoledì pomeriggio ed il giovedì anche nel periodo estivo, ha causato importanti diminuzioni degli orari di apertura (cfr. supra consid. 1.3).

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

In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'■art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica.

Dalla medesima data è entrato in vigore l'■art. 61 lett. fbisLPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

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

In concreto il ricorso è del 31 gennaio 2022, 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\_13/2022 del 16 febbraio 2022; STF 9C\_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C\_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, Actualités du TF, 8C\_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

#### **E. 4**

Se intende estendere gli orari di apertura, si mette d'accordo con i Cantoni limitrofi. Informa l'UFSP della sua decisione.

#### **E. 5**

Se il numero di riproduzione è superiore a 1,00 per tre giorni consecutivi o se una delle condizioni di cui al capoverso 2 lettere a e c non è più adempiuta, il Cantone deve revocare immediatamente l'apertura delle strutture o l'estensione degli orari di apertura di cui al capoverso 2.

#### **E. 6**

Dal 5 gennaio 2021 al numero di riproduzione di cui ai capoversi 2 lettera b e 5 si applica il valore 0,90." Il 6 gennaio 2021 sono state abrogate con effetto dal 9 gennaio 2021 le

possibilità di agevolazioni cantonali di cui all'art. 7 cpv. 2-6 (cfr. RU 2021 2). Il 13 gennaio 2021 la durata di validità delle modifiche dell'11 dicembre 2020 e del 18 dicembre 2020 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata prorogata sino al 28 febbraio 2021 (cfr. RU 2021 6). Il divieto di esercizio per strutture della ristorazione, bar, club, discoteche e sale da ballo, ad eccezione, segnatamente, delle strutture della ristorazione e i bar riservati esclusivamente agli ospiti dell'albergo, è stato mantenuto per il mese di marzo 2021 (cfr. modifica del 24 febbraio 2021, RU 2021 110). L'art. 5a cpv. 2 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 gennaio 2020 è stato modificato, il 14 aprile 2021, nel senso che dal 19 aprile 2021 il divieto non vigeva più per "le strutture della ristorazione, i bar e i club, comprese le strutture take-away, se offrono posti a sedere per la consumazione di cibi e bevande esclusivamente nelle aree esterne; per aree esterne s'intendono le terrazze e altre aree all'esterno dell'edificio che, per garantire la libera circolazione dell'aria: 1. non sono coperte, o 2. sono coperte e aperte su almeno la metà dei lati". È stato altresì previsto, in particolare, che l'art. 5a avrebbe avuto effetto fino al 31 maggio 2021 e che dopo tale data sarebbe decaduto (cfr. RU 2021 213; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83106.html>). Il 26 maggio 2021 il tenore dell'art. 5a cpv. 1 dell'Ordinanza è stato modificato con effetto dal 31 maggio 2021 come segue: " 1 L'esercizio di discoteche e sale da ballo è vietato. 2 Alle strutture della ristorazione, ai bar e ai club in cui la consumazione avviene sul posto, si applica quanto segue: a. tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci; b. per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, segnatamente i cibi e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti; c. la dimensione dei gruppi di ospiti in luoghi chiusi può comprendere al massimo quattro persone per tavolo e, in aree esterne, al massimo 6 persone per tavolo; questa limitazione non si applica ai genitori con figli; d. i gestori devono registrare i dati di contatto di tutti gli ospiti; sono esentati dalla registrazione dei dati di contatto i bambini in compagnia dei genitori." (RU 2021 300) 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. 12 della nuova Ordinanza riguardante le disposizioni particolari per le strutture della ristorazione, i bar e i club enuncia: " 1 Alle strutture della ristorazione, ai bar e ai club in cui la consumazione avviene sul posto si applica quanto segue: a. nei luoghi chiusi: 1. tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci, 2. per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, segnatamente i cibi e le bevande possono essere consumati soltanto stando seduti, 3. gli ospiti devono sempre portare una mascherina facciale se non sono seduti al loro tavolo, 4. i gestori devono registrare i dati di contatto di una persona per gruppo di ospiti; b. nelle aree esterne, tra i gruppi di ospiti deve essere mantenuta la distanza obbligatoria o devono essere installate barriere efficaci." Dal 26 giugno 2021 nei ristoranti è, pertanto, stata revocata la limitazione del numero di persone per tavolo e all'esterno le dimensioni dei gruppi non sono più state limitate, come pure è stato revocato l'obbligo di consumare stando seduti (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-84127.html>; <https://www4.ti.ch/dss/dsp/covid19/direttive/alberghi-ristoranti-e-capanne/>). Il 13 settembre 2021 è poi entrato in vigore l'obbligo di presentare il certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dal COVID-19 e il risultato negativo per poter entrare nei ristoranti e nei bar (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> ). Dal 20 dicembre 2021 l'accesso agli spazi interni dei ristoranti e dei bar è limitato alle persone con certificato di vaccinazione o di guarigione. Essi devono rimanere seduti e portare la mascherina (cfr. Comunicato stampa del 17 dicembre 2021: "Coronavirus il Consiglio federale decide di inasprire i provvedimenti"). L'art. 12 cpv. 1 della modifica dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 17 dicembre 2021 prevede che: " Per strutture della ristorazione, bar e club nei quali la consumazione avviene sul posto si applica quanto segue: a. i gestori devono limitare l'accesso ai luoghi chiusi a persone con un certificato di vaccinazione o guarigione. I gestori devono provvedere a un'aerazione efficace dei locali. Per gli ospiti vige l'obbligo di stare seduti, salvo che l'accesso sia limitato a persone provviste sia di un certificato di vaccinazione o guarigione sia di un certificato di test; b. i gestori possono limitare l'accesso alle aree esterne a persone con un certificato di vaccinazione, guarigione o test o limitarlo ulteriormente. Se un gestore non prevede una limitazione dell'accesso alle aree esterne, tra i gruppi di ospiti deve essere rispettata la distanza necessaria o devono essere installate barriere efficaci; c. se l'area esterna di una struttura della ristorazione, un bar o un club si trova sull'area di una manifestazione con limitazione dell'accesso, tale limitazione si applica anche all'area esterna della struttura della ristorazione, del bar o del club." In quell'occasione è stato inoltre reintrodotta l'obbligo di telelavoro (cfr. art. 25 cpv. 5 dell'Ordinanza): " I datori di lavoro sono tenuti a garantire che i lavoratori adempiano da casa i loro obblighi lavorativi, qualora per la natura dell'attività ciò sia possibile e attuabile senza un onere sproporzionato. Adottano provvedimenti organizzativi e tecnici idonei a tal fine." Il 17 febbraio 2022 è infine stato abrogato l'obbligo di certificato COVID e della mascherina per accedere ai bar e ai ristoranti, come pure la raccomandazione del telelavoro (cfr. modifica dell'Ordinanza COVID-19 del 16 febbraio 2022 e Comunicato stampa. "Coronavirus: il Consiglio federale revoca i provvedimenti – ancora in vigore fino a fine marzo – soltanto l'obbligo della mascherina sui trasporti pubblici e nelle strutture sanitarie e l'isolamento". 2.8. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata da RI 1, il TCA ricorda innanzitutto 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. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che " sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee ". Questo Tribunale rileva, inoltre, che la ditta individuale di RI 1 è attiva nella gestione e nell'amministrazione di ristoranti, bar, alberghi, pensioni e ogni altra forma di esercizio pubblico sin dal giugno 2016 (cfr. estratto del Registro di commercio; [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch) ) e si occupa della gestione dell' \_\_\_\_\_ da gennaio 2019 (cfr. doc. 2). Pertanto il caso di specie non concerne una ditta costituita durante la pandemia (cfr. STCA 38.2021.46 del 25 ottobre 2021; STCA 38.2021.47 del 25 ottobre 2021). Giova in ogni caso osservare che la perdita di lavoro di un'azienda costituita durante la pandemia è computabile se è dovuta, in particolare, a provvedimenti adottati dalle autorità, quali gli ordini di chiusura, a meno che non si sia confrontati con un abuso di diritto (cfr. STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021; Prassi LADI ILR p.to D4; Direttiva 2021/06: Aggiornamento "Disposizioni speciali a causa della pandemia " del 19 marzo 2021 p.to 2.2

c; Direttiva 2021/22 “Adeguamenti delle Prassi LADI” del 17 dicembre 2021 p.to D4a; consid. 2.4.). 2.9. Chiamato a pronunciarsi, il TCA rammenta che in concreto la ricorrente ha inoltrato la domanda di lavoro ridotto per due dipendenti (la cameriera \_\_\_\_\_ e il cuoco / vice-responsabile \_\_\_\_\_) (cfr. supra consid. 1.1.). La Sezione del lavoro vi si è da ultimo opposta con decisione del 30 dicembre 2021, ritenuto che RI 1, riducendo gli orari di apertura dell’\_\_\_\_\_ rispetto al periodo precedente lo scoppio della pandemia, avrebbe violato l’obbligo di ridurre il danno per cui la perdita di lavoro lamentata non sarebbe computabile (cfr. supra consid. 1.6.). Nella fattispecie, sugli orari di apertura pre e post pandemia dell’\_\_\_\_\_, giova innanzitutto evidenziare che in prima battuta, e meglio nelle osservazioni trasmesse alla Sezione del lavoro l’8 settembre 2021, RI 1 ha affermato che “ attualmente gli orari d’apertura sono i seguenti: da lunedì a domenica 10-14 e 17-22 (max 23). Il mercoledì sera e il giovedì chiuso. P rima della pandemia gli orari d’apertura erano: da lunedì a domenica 9-22 (venerdì e sabato 23) quindi niente pausa pomeridiana. Chiusura il giovedì ma non da giugno a fine settembre. Bella differenza!” (cfr. supra consid. 1.2. e all. a doc. 4). Nell’opposizione alla decisione del 24 settembre 2021, la ricorrente ha, poi, precisato che la chiusura pomeridiana (tra le ore 14:00 e le ore 17:00, è dettata dal fatto che “ durante il pomeriggio non passa nessuno (come già detto ci troviamo in una zona discosta rispetto alla strada principale)” (cfr. doc. 6). È solo in un secondo momento, e meglio a partire dalla risposta alle domande postegli dalla Cassa 14 dicembre 2021, che RI 1 ha, invece, riferito che l’“ orario ridotto è iniziato il 18.5.2021, ma solo nei giorni lunedì, martedì e mercoledì (chiusura pomeridiana dalle 14 alle 17), giovedì chiuso per riposo e venerdì sabato e domenica orario continuato” (cfr. doc. 11). E ciò sebbene, in allegato a quella comunicazione abbia, poi, trasmesso il piano di lavoro manoscritto riferito ai mesi di dicembre 2019 ed a parte di gennaio 2020, dal quale emergerebbe, che tanto quotidianamente (anche nel fine settimana) dalle ore 14:00 alle ore 17:00, quanto durante l’intera giornata del giovedì, nell’esercizio pubblico non era presente nessuno; né la stessa gerente, né il “ vice ” \_\_\_\_\_, né il cuoco \_\_\_\_\_, né la cameriera \_\_\_\_\_ (cfr. supra consid. 1.5., doc. 11 ed allegati). Successivamente, e meglio il 19 dicembre 2021, RI 1 ha, poi, sostenuto che “ al giovedì abbiamo sempre chiuso come giorno di riposo fin dall’inizio 1.1.2019. Al sabato e alla domenica NON abbiamo mai chiuso al pomeriggio.” (cfr. supra consid. 1.5. e doc. 13). In sede ricorsuale, invece, è tornata ad indicare che la chiusura pomeridiana sarebbe limitata ai primi tre giorni della settimana ed ha allegato i “ fogli degli orari di apertura per gli anni 2019+2020+2021” , dai quali emerge che: - Nel 2019 l’esercizio pubblico era aperto, da lunedì a mercoledì dalle ore 09:00 alle ore 22:00, chiuso il giovedì per riposo, aperto il venerdì ed il sabato dalle ore 09:00 alle ore 22:00-23:00 e la domenica dalle ore 09:00 alle ore 22:00. - Nel 2020 l’esercizio pubblico era aperto, da lunedì a mercoledì dalle ore 10:00 alle ore 22:00, chiuso il giovedì per riposo, aperto il venerdì ed il sabato dalle ore 10:00 alle ore 22:00-23:00 e la domenica dalle ore 10:00 alle ore 22:00. - Nel 2021, dal 18 maggio in poi, l’esercizio pubblico era aperto, da lunedì a martedì dalle ore 10:00 alle ore 14:00 e dalle ore 17:00 alle ore 22:00, il mercoledì dalle ore 10:00 alle ore 17:00, chiuso il giovedì per riposo, aperto il venerdì ed il sabato dalle ore 10:00 alle ore 22:00-23:00 e la domenica dalle ore 10:00 alle ore 22:00 (cfr. allegati A10-12 a doc. I). In sede di replica, la ricorrente ha asserito che nel 2019 “ l’orario approssimativo era dalle 9 alle 22/23, (...) però chiuso il giovedì TUTTO L’ANNO (...) in quanto tutti hanno diritto ad almeno un giorno libero ” (supra consid. 1.7. e doc. VII). Infine, con osservazioni dell’8 aprile 2021, laddove ha comunicato di aver inviato al TCA i piani di lavoro del 2019 (“ ho modo di inviarvi le copie dei piani di lavoro da giugno a

ottobre 2019 ”), a pretesa dimostrazione del fatto “ che eravamo chiusi anche durante questi mesi ”, la ricorrente ha, in realtà, trasmesso la documentazione relativi al periodo giugno – ottobre del 2021. Tali piani di lavoro sono, peraltro, difforni da quelli presentati su richiesta della Sezione del lavoro nel dicembre 2021, e meglio come rilevato dalla resistente (cfr. supra consid. 1.12. e doc. XIV). In tale contesto si ricorda che il principio della priorità della dichiarazione della prima ora prevede che, in presenza di due diverse versioni, la preferenza deve essere accordata alle dichiarazioni che l’assicurato ha dato nella prima ora, quando ne ignorava le conseguenze giuridiche. Le spiegazioni fornite in un secondo tempo non possono integrare le prime constatazioni dettagliate, soprattutto se esse le contraddicono (cfr. STF 8C\_246/2021 del 2 luglio 2021 consid. 4.3.; DTF 142 V 590 consid. 5.2; STF 8C\_163/2019 del 5 agosto 2019 consid. 4.2.; STF 8C\_483/2017 del 3 novembre 2017; STF 8C\_186/2017 del 1° settembre 2017 consid. 5.2. = RtiD I-2018 N. 61 pag. 281; STF 8C\_244/2017 del 24 aprile 2017; DTF 121 V 45 consid. 2a pag. 47 ). A mente di questa Corte - anche a fronte dei diversi piani di lavoro versati agli atti nel corso del procedimento, difforni tra loro seppur riferiti agli stessi lassi temporali ed alle medesime persone - devono essere tenute in considerazione le dichiarazioni rese dalla ricorrente in un primo momento, e meglio quelle secondo cui “ attualmente gli orari d’apertura sono i seguenti: da lunedì a domenica 10-14 e 17-22 (max 23). Il mercoledì sera e il giovedì chiuso. P rima della pandemia gli orari d’apertura erano: da lunedì a domenica 9-22 (venerdì e sabato 23) quindi niente pausa pomeridiana. Chiusura il giovedì ma non da giugno a fine settembre.” (cfr. supra consid. 1.2. e doc. 4). A fronte, quindi, degli orari così indicati dalla ricorrente a valere per il 2021, ne risulta che la scelta di chiudere l’esercizio pubblico tra le ore 14:00 e le ore 17:00, rispettivamente, il mercoledì pomeriggio ed il giovedì anche nel periodo estivo, ha causato importanti diminuzioni degli orari di apertura (cfr. supra consid. 1.3). Ricordato che, secondo la legge e la giurisprudenza, 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 licenziamenti, il TCA constata che a differenza del caso giudicato nella citata STF 8C\_555/2021 del 24 novembre 2021, e nella quale il Tribunale federale ha concluso che una Sagl che aveva ridotto i giorni e gli orari di apertura dell’esercizio pubblico non aveva violato l’obbligo di ridurre il danno, nel caso concreto la ricorrente non ha minimamente dimostrato che se avesse rispettato gli orari normali di apertura non avrebbe potuto gestire l’\_\_\_\_\_ in modo proficuo (vedi pure il punto 2.5 (5) della Direttiva della SECO, riprodotta al consid. 2.4. e la STCA 38.2021.100 del 4 aprile 2022). Depone, del resto, a favore della possibilità di gestire in modo proficuo l’esercizio pubblico rispettando gli orari consueti di apertura, nonostante l’avvento della pandemia Covid-19, il fatto che nel corso del 2020 - quando l’\_\_\_\_\_ non chiudeva né dalle ore 14:00 alle 17:00, né, quantomeno, il mercoledì pomeriggio - la cifra d’affari realizzata dopo la riapertura degli esercizi pubblici di maggio 2020, sino ad ottobre 2020, era addirittura superiore a quella del 2019 e meglio come si evince dalle cifre d’affari comunicate da RI 1 nel corso del procedimento. 2021 2020 2019 Gennaio 0 21100 2600 Febbraio 0 12900 22400 Marzo 0 7500 24800 Aprile 6620 0 27600 Maggio 30710 13990 2390 Giugno 27970 31110 2500 Luglio 28015 41310 34300 Agosto 22330 39200 24100 Settembre 24949 41200 29300 Ottobre 24116 33460 32000 Novembre 14789 15970 25000 Dicembre 8210 26500 totale 179509 265950 331700 (cfr. doc. 1, all. a doc. 6 ed all. a doc. 9). Il rifiuto delle indennità per lavoro ridotto appare peraltro giustificato se si considera, da una parte, che nel periodo per cui è stata richiesta l’erogazione delle indennità, sono sì state reintrodotte delle restrizioni quali l’obbligo dal 13 settembre 2021 di presentare il certificato COVID

attestante la vaccinazione, l'avvenuta guarigione o un test negativo e dal 20 dicembre 2021 il certificato attestante la vaccinazione e la guarigione (cfr. consid. 2.6) ma, d'altra parte, già a fine luglio 2021 più della metà dei cittadini ticinesi era vaccinata, e meglio come ricordato dal TCA in una recente sentenza 38.2021.85 del 21 marzo 2022. In simili condizioni, nella presente evenienza, non è quindi 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. 2.6. Inoltre, l'argomentazione secondo cui "sono state diminuite le ore perché durante il pomeriggio non passa nessuno (come già detto ci troviamo in una zona discosta rispetto alla strada principale)" (cfr. supra consid. 1.4. e doc. 6) concerne una problematica, e meglio quella della collocazione dell'esercizio pubblico, che è, semmai, una circostanza che rientra del normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, riprodotto al consid. 2.3. e la STCA 38.2021.92 del 14 febbraio 2022 già citata al consid. 2.6.). Di conseguenza nella presente evenienza non sussiste una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. La decisione su opposizione del 30 dicembre 2021 deve pertanto essere confermata.

2.10. 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. 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 31 gennaio 2022, 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\_13/2022 del 16 febbraio 2022; STF 9C\_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C\_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF*, 8C\_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).