

TI_GERICHTE 38.2022.19 vom 11. Mai 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-05-11, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.19

FR: TI_GERICHTE 38.2022.19 du 11 mai 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.19 del 11 maggio 2022

Regeste

Ricorso respinto: perdita di lavoro non dovuta alla pandemia. Oscillazione cifra d'affari: la cifra d'affari realizzata nel semestre maggio-ottobre del 2021 è superiore rispetto a quella conseguita nello stesso periodo dal 2016 al 2019, quindi prima della pandemia. Normale rischio aziendale

Erwägungen

E. 31

LADI.

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

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

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

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

c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;

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

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

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

L■art.

E. 31.12

”) erano tre: _____ con salario annuo di fr. 48'000.-, _____ con stipendio annuo di fr. 72'000.- (oltre assegni familiari per fr. 8'400.-) e _____ con salario complessivo di fr. 17'400.- (cfr. doc. 3/4). Il 13 maggio, l'Associazione ha, poi, precisato che: " Per il signor _____ rispondiamo che prima di essere assunto presso la nostra associazione lo stesso lavorava come indipendente nel suo Stato d'origine, Italia, e lo Stato non rilascia un attestato dichiarativo del suo stato di lavoratore. Per questa ragione non possiamo

fornirvi il documento richiesto (...).” (cfr. doc. 5). Il 17 maggio 2021, la Sezione del lavoro ha chiesto all’Associazione di “ inviare la copia del permesso di lavoro di tutti i dipendenti (...)” nonché “ della comunicazione fatta dal signor _____ alle Autorità italiane, in relazione alla fine del suo statuto di lavoro autonomo (p. es.: INPS, Agenzia delle entrate, Comune di residenza, altro” (cfr. doc. 6). Il 23 maggio 2021, l’Associazione ha trasmesso la carta d’ identità svizzera di _____ ed il permesso di soggiorno “C” rilasciato il 14 febbraio 2020 a _____. _____, invece – ha precisato la ricorrente - in quel momento si trovava all’estero, ragione per la quale l’Associazione si è impegnata a trasmetterne il permesso al suo rientro in Svizzera ed ha precisato quanto segue: “ Il signor _____ ci comunica che l’Ufficio dell’INPS non può disdire la sua partita IVA in quanto comproprietario di un’attività commerciale e pertanto autonomo. Benché non lavori nella sua attività, a detta dell’INPS, deve rimanere iscritto anche se svolge un’attività dipendente in Ticino.” (cfr. doc. 7). In data 14 giugno 2021, la Sezione del lavoro ha chiesto all’Associazione di trasmettere il permesso di lavoro di _____ e di comunicare per quali motivi il medesimo “comproprietario di un’attività commerciale e lavoratore autonomo in Italia con fatturazione alla vostra Associazione fino alla fine del 2019, dal 01.01.2020 è stato assunto quale dipendente” , di indicare la cifra d’affari realizzata nel maggio 2021 e quella presumibile non era attivo e, infine, di trasmettere il programma dei corsi per il 2021, nonché copia di tutte le iscrizioni (cfr. doc. 8). Il 20 giugno 2021, l’Associazione ha comunicato alla Sezione del lavoro quanto segue: “ (...) - il signor _____ è stato assente dal lavoro dal 2 maggio per motivi di salute gravi di un componente della sua famiglia e non è più rientrato al lavoro. Purtroppo, a causa della sua prolungata assenza durante tutto questo periodo, è stato licenziato. Rimangono attivi due collaboratori dipendenti. - per il mese di maggio 2021 abbiamo realizzato una cifra d’affari di CHF 27’650. Mentre per il mese di giugno 2021 prevediamo una cifra d’affari pari a C - è stato momentaneamente inattivo a causa di manutenzione del sito. Attualmente il sito è attivo. - in allegato trovato il programma di ogni corso venduto durante il 2021 con la cartella dei partecipanti, oltre all’importo del pagamento incassato con la tassa di iscrizione.” (cfr. doc. 9). Contestualmente la ricorrente ha trasmesso alla resistente copia delle iscrizioni ai corsi di “ linguaggio per la scuola primaria ” del 11/22 gennaio 2021 e del “25/01-02 febbraio” di “_____” del 12-14 gennaio, di “_____” dell’8-20 febbraio e del “ 22 febb-6 marzo” e di “_____” dal 10-27 marzo, del 31 marzo – 17 aprile, del 5 – 22 maggio e del 9-26 giugno (cfr. all. a doc. 9, nonché di alcuni programmi di corsi, osservando che “ purtroppo alcuni programmi non sono completi in quanto la vostra cartella non ha sufficiente spazio per allegare il corso completo ”). Successivamente alla decisione del 21 giugno 2021 (cfr. supra consid. 1.2. e doc. 10) ed alla relativa opposizione (cfr. supra consid. 1.3. e doc. 11), in data 15 settembre 2021 l’Ufficio giuridico della Sezione del lavoro ha chiesto all’Ufficio della migrazione “ informazioni su eventuali richieste/rilasci di permesso relativi al signor _____ ” (cfr. all. a doc. 15). Il 29 settembre 2021 alla Sezione del lavoro è quindi stato comunicato che _____ “ è in possesso di un permesso per confinanti G UE/AELS dal 1° marzo 2021 valevole fino al 28.02.2026 (data di richiesta: 1° marzo 2021)” (cfr. doc. 15/1). La resistente ha dunque nuovamente chiesto all’Associazione di trasmettere copia del permesso di lavoro di _____ e di spiegare i motivi per cui egli “ comproprietario di un’attività commerciale e lavoratore autonomo in Italia con fatturazione alla vostra Associazione fino alla fine dell’anno 2019, dal 01.01. 2020 è stata assunto come dipendente.” (cfr. doc. 13). Il 15 ottobre 2021, l’Associazione ha comunicato alla Sezione del lavoro che non era possibile

inviare il permesso di lavoro di _____ in quanto il medesimo non era più loro dipendente ed ha affermato che quest'ultimo " svolge un'attività come indipendente in Italia e dal 2020 è stato dipendente presso di noi. Entrambe le attività possono essere svolte contemporaneamente e non vi è nessun problema in ciò" (cfr. doc. 14). Il 19 ottobre 2021 la Sezione del lavoro ha trasmesso all'Associazione l'esito dell'accertamento esperito il 15 settembre 2021 presso l'Ufficio della migrazione chiedendo alla ricorrente di prendere posizione, nonché di precisare " la specifica esigenza lavorativa alla base dell'assunzione quale lavoratore dipendente del signor _____ proprio a gennaio 2020, in considerazione del fatto che già dal 2017 prestava lavoro presso la vostra Associazione in veste di lavoratore indipendente" e chiesto di trasmettere la documentazione relativa alla disdetta del rapporto di lavoro con il dipendente in questione (cfr. doc. 15). Il 23 ottobre 2021 l'Associazione ha comunicato alla Sezione del lavoro quanto segue: " Per ottenere il permesso per stranieri G al beneficio del sig. _____ è stato necessario richiedere dei documenti presso le autorità italiane. Purtroppo, la pandemia del covid-19, ha fermato gli uffici pubblici italiani prima che lo stato pandemico arrivasse in Ticino. È stato atteso il tempo necessario per ricevere i documenti e procedere con la richiesta presso l'ufficio della migrazione. Nonostante ciò, seppur in attesa del permesso G, i contributi sociali e le imposte alla fonte del sig. _____ sono stati regolarmente dichiarati e pagati. Il sig. _____ nel periodo di novembre-dicembre 2019 desiderava essere assunto come dipendente e dopo accordo tra le parti si è arrivati ad un contratto da dipendente con inizio a gennaio 2020 come data di inizio più vicina. Riguardo alla vostra richiesta di documenti a proposito della disdetta del rapporto di lavoro del sig. _____ vi informiamo che non è stata documentata in quanto la disdetta è avvenuta verbalmente." (cfr. doc. 16). Il 14 dicembre 2021, l'Ufficio giuridico della Sezione del lavoro ha richiesto all'Ufficio delle prestazioni, Servizio disoccupazione, la trasmissione della documentazione dalla quale è possibile evincere per quali dipendenti l'Associazione ha chiesto le indennità per lavoro ridotto da marzo ad agosto 2020 (cfr. doc. 17). Ne è emerso che la richiedente ha postulato l'erogazione delle ILR per due dipendenti a marzo (cfr. doc. 18/1 e 18/2), ad aprile (cfr. doc. 18/3) e maggio 2020, mentre, per giugno, luglio ed agosto 2020 è stata richiesta per tre dipendenti (_____, _____ e _____; cfr. doc. 18/5, 18/6, 18/7 e all. a doc. XI). Il 16 dicembre 2021, la Sezione del lavoro ha quindi chiesto all'Associazione di fornire ulteriori informazioni e meglio come segue: " Il 10 maggio 2021, in risposta alle nostre domande del 4 maggio 2021, avete indicato che "(...) Nel preannuncio di lavoro ridotto del 20.03.2020 abbiamo fatto richiesta solo per una persona in quanto era unica a richiedere le indennità, abbiamo erroneamente inserito solo chi ne faceva richiesta invece di inserire il numero completo dei lavoratori nell'azienda. ci scusiamo da subito per questo refuso, avremmo dovuto inserire il totale dei dipendenti anche se non bisognavano delle indennità (...) come già spiegato al punto 1. Nel periodo di marzo 2020 soltanto una dipendente era purtroppo colpita dal lavoro ridotto. Vista la seguente chiusura delle attività dal mese di aprile 2020 abbiamo quindi richieste le indennità per tutti i lavoratori presenti e d'accordo di aderire al lavoro ridotto (...)" ; diversamente da queste affermazioni, dai documenti che avete compilato per la Cassa disoccupazione, emerge che per il mese di marzo 2020 avete chiesto il lavoro ridotto per le vostre 2 dipendenti (cfr. Domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto del 27 aprile 2020 e lettera 27 aprile 2020 dell'Associazione alla Cassa, annesse alla presente), anche per il mese di aprile 2020 e maggio 2020 avete richiesto le indennità per due dipendenti (cfr. Domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto 4 maggio 2020 e del 2 giugno 2020 annesse alla presente), mentre per i mesi di giugno, luglio

2020 e agosto 2020 la richiesta riguardava 3 dipendenti (cfr. Domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto del 1. Luglio 2020, scambio e-mail 10/11 agosto 2020 e del 1. settembre 2020 allegate alla presente). Al riguardo vi chiediamo di spiegare l'incongruenza delle affermazioni contenute nello scritto del 10 maggio 2021 con quanto invece richiesto alla Cassa." (cfr. doc. 18) Il 20 dicembre 2021 l'Associazione ha risposto come segue alle richieste della Sezione del lavoro: " Come già comunicato precedentemente nella compilazione del preannuncio di lavoro ridotto di marzo 2020 abbiamo inserito un solo dipendente in quanto unico lavoratore che necessitava dell'indennità. Al termine del mese abbiamo però riscontrato che anche un secondo dipendente era nella necessità di ottenere l'indennità e pertanto è stato inserito il numero 2 nella domanda di indennità. Mentre per il terzo dipendente è stato inserito a giugno 2020 in quanto i mesi precedenti ha lavorato regolarmente e non necessitava l'indennità. A comprova di ciò vi abbiamo inviato i conteggi ore dei dipendenti come da voi richiesto. Inoltre, come da vostra richiesta, vi indichiamo qui di seguito le cifre d'affari per i mesi giugno-ottobre 2021. Giugno 2021 CHF 25'540 Luglio 2021 CHF 12'320 Agosto 2021 CHF 6'025 Settembre 2021 CHF 7'097 Ottobre 2021 CHF 10'142 (...)" (cfr. doc. 19). In allegato al ricorso presentato in data 17 febbraio 2022 (cfr. supra consid. 1.5. e doc. I), la ricorrente ha trasmesso la " contabilità 2019 ", da cui emergono entrate per totali fr. 323'049.11 (cfr. all. 2 a doc. I), ed uno scritto di data 11 ottobre 2021, indirizzato alla Cassa _____ laddove, in risposta e per le indennità per lavoro ridotto di luglio 2021, l'Associazione ha comunicato che " le iscrizioni ai corsi sono ridotte in considerazione della pandemia attuale. Inoltre, alcuni degli iscritti sono risultati positivi al covid o posti in quarantena. Di conseguenza i corsi si sono dovuti sospendere e attenderne la ripartenza. Oltre a ciò, i corsi sono stati sospesi, per permettere a tutti gli iscritti di proseguire insieme in quanto ogni corso è collegato perché diviso in parti. Mentre per le vendite di materiali ci ritroviamo ancora con vendite ridotte in considerazione del fatto che una buona parte dei materiali viene venduta durante i corsi offerti. I nostri corsi riprenderanno il loro ritmo normale dal mese di novembre 2021 (...)" (cfr. all. 3 a doc. I).

2.9. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dall'Associazione, 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 ricorrente è operativa dal mese 2011 (cfr. estratto del Registro di commercio, www.zefix.ch). 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.). 2.10. Nella presente fattispecie,

l'Associazione, con preannuncio del 17 aprile 2021, ha chiesto che le fosse riconosciuto il diritto a beneficiare da tali prestazioni anche a partire dal 1° maggio 2021 facendo valere che “ purtroppo la situazione non è cambiata. Stiamo organizzando nuovi workshop e mini congressi ma le restrizioni per viaggiare complicano le adesioni. Le richieste per la fabbricazione di materiale e la vendita sono minime ” (cfr. supra consid. 1.1. e doc. 1/1). Con la decisione su opposizione qui impugnata l'amministrazione si è opposta al versamento di tali prestazioni (cfr. supra consid. 1.4.). Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA rileva innanzitutto che - come sottolineato giustamente dalla Sezione del lavoro - nel maggio 2021 non sussistevano, in particolare per i viaggiatori in arrivo nel nostro Paese dalle Regioni confinanti, particolari restrizioni per i viaggiatori in arrivo. Dagli atti dell'incarto emerge anche che, nel periodo maggio-giugno 2021, allorquando, per il numero massimo di persone che potevano essere presenti alle manifestazioni ed incontri vi erano ancora delle restrizioni (cfr. supra consid. 2.7.) la cifra d'affari conseguita dalla ricorrente è stata pari a 27'650.-, rispettivamente a fr. 25'540.-, mentre, come rilevato dalla resistente, allorquando tali restrizioni sono, poi, venute meno è diminuita a fr. 12'320.- per luglio, 6'025.- per agosto, 7'097.- per settembre e 10'142.- per ottobre (cfr. supra consid. 2.8. e doc. 19). Le minori cifre d'affari conseguite da giugno 2021, secondo questo Tribunale, non sono dunque da ascrivere alla pandemia (cfr. STF 8C_752/2021 del 15 marzo 2022). Riguardo alla motivazione fatta valere dalla ricorrente solo in un secondo momento, e meglio in sede ricorsuale, relativa al fatto che “ i corsi in persona venduti per i mesi da luglio a ottobre sono diminuiti in quanto le persone precedentemente iscritte, avendo contratto il virus Covid erano obbligate alla quarantena o alla procedura medica necessaria per la guarigione. Non si è potuto svolgere la maggior parte delle lezioni proprio a causa di queste assenze. Si è deciso di posticipare detti corsi a data da stabilire quanto tutti i partecipanti avrebbero potuto iniziare in salute” il TCA rileva che tale affermazione è rimasta una mera allegazione di parte, che non trova agli atti un sufficiente riscontro documentale (nella forma, per esempio di rinunce alla frequenza dei corsi o analoghe comunicazioni) e nemmeno permette di comprendere in che misura l'attività dell'Associazione ne sarebbe toccata. E' quindi a titolo meramente abbondanziale, ritenuto che la richiesta di introduzione del lavoro ridotto non è avvenuta per questa ragione bensì poiché “ le restrizioni per viaggiare complicano le adesioni” a workshop e congressi, che giova, comunque, evidenziare che proprio tra giugno e luglio 2021 - quando la ricorrente pretende di aver dovuto disdire diversi corsi siccome diversi partecipanti erano risultati positivi al Covid-19 ed erano, quindi, sottoposti a quarantena – i casi di positività in Svizzera erano ai minimi, e meglio come emerge dai dati forniti dall'Ufficio federale della sanità pubblica (cfr. <https://www.covid19.admin.ch/it/epidemiologic/case?time=phase3> nella versione consultabile il 3 maggio 2022). Per tale ragione, oltre a non essere minimamente supportata a livello documentale, l'allegazione della ricorrente nel senso di una minor partecipazione ai corsi che organizzava a causa di quarantene ed isolamento dei partecipanti pare anche inverosimile. Anche a voler, per ipotesi di lavoro, prendere in considerazione tale motivazione quale motivo di introduzione del lavoro ridotto, le minori cifre d'affari sarebbero dunque da ascrivere ad altri motivi rispetto alla pandemia. A ragione, pertanto, la Sezione del lavoro ha sollevato opposizione al preannuncio di lavoro ridotto del 17 aprile 2021 in applicazione degli artt. 31 cpv. 1 lett. b, 32 cpv. 1 e 3 LADI e 51 OADI. 2.11. Quanto alla cifra d'affari conseguita dalla ricorrente, questo Tribunale rammenta innanzitutto che non tutte le oscillazioni della cifra d'affari giustificano la concessione dell'indennità per lavoro ridotto. Nondimeno nella misura in cui la diminuzione

della cifra d'affari raggiunge o supera il 25% rispetto alla media del quadriennio precedente non può più essere considerata una fluttuazione normale dell'attività imprenditoriale, per cui non rientra più nel normale rischio aziendale (cfr. STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022; 38.2021.100 del 22 marzo 22; STCA 38.2021.55 del 29 novembre 2021; STCA 38.2016.23 del 2 agosto 2016; STCA 38.2009.39 del 7 settembre 2009; STCA 38.2004.63 del 21 marzo 2005; STCA 38.2004.95 dell'8 marzo 2005; STCA 38.2004.19 dell'11 maggio 2004; STCA 38.2003.50 del 26 gennaio 2004; STCA 38 2002.183 del 24 marzo 2003; STCA 38.2002.95 del 18 ottobre 2002; STCA 38.2001.231 del 17 giugno 2002; STCA 38.2001.125 del 27 settembre 2001; STCA 38.2000.310 del 31 luglio 2001; STCA 38.2000.22 del 24 luglio 2000). Nella presente fattispecie, la Sezione del lavoro ritiene altresì che l'oscillazione della cifra d'affari fatta valere dall'Associazione è inferiore al 25% per cui è da considerarsi come rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro. In concreto, questo Tribunale rileva, innanzitutto, che l'Associazione, a valere per il 2019 (e per i primi due mesi del 2020) ha fornito, nei diversi preannunci di lavoro ridotto in atti, dati molto diversi in relazione alla cifra d'affari conseguita. Nel preannuncio del 20 marzo 2020 infatti, oltre a riferire che vi era un solo dipendente, ha indicato che la cifra d'affari del 2019 era stata di complessivi fr. 60'754.- (cfr. doc. 1/2). Nel preannuncio del 17 aprile 2021, invece, ha riferito di una cifra d'affari annua di fr. 323'049.- (cfr. doc. 1/1). Le giustificazioni fornite dall'Associazione quo all'iniziale errata indicazione del numero di dipendenti dell'azienda nel preannuncio del 20 marzo 2020 ("ci scusiamo da subito per questo refuso, avremmo dovuto inserire il totale dei dipendenti anche se non bisognavano delle indennità"; cfr. supra consid. 2.8. e doc. 3/1), non hanno saputo spiegare (contrariamente a quanto preteso dalla ricorrente in sede di replica; cfr. supra consid. 1.7. e doc. VII) le differenti cifre d'affari dichiarate. In ogni caso, anche volendo prendere in considerazione la cifra d'affari indicata nel preannuncio del 17 aprile 2021, come posto in evidenza dalla Sezione del lavoro nella decisione su opposizione qui impugnata (cfr. supra consid. 1.4.), si osserva che la cifra d'affari realizzata nel semestre maggio-ottobre del 2021 è superiore rispetto a quella conseguita nello stesso periodo dal 2016 al 2019, quindi prima della pandemia ed anche per tale ragione la decisione su opposizione del 2 febbraio 2022 merita conferma. La contestazione ricorsuale secondo cui rispetto al periodo pre-pandemico, nel semestre maggio-ottobre 2021 l'Associazione conterebbe più dipendenti e dovrebbe, quindi, supportare maggiori costi a fronte di entrate rimaste invariate a causa del Covid-19, non può essere seguita. In primo luogo poiché le cifre d'affari annunciate per i mesi pre-pandemici di gennaio e febbraio 2020 (fr. 18'300.-, rispettivamente, fr. 22'800.-; cfr. supra consid. 2.8. e doc. 3/1), quando la ricorrente pretende che aveva già provveduto ad assumere _____, _____ e ad aumentare la percentuale lavorativa di _____ erano inferiori, senza che vi fossero restrizioni legate alla pandemia, rispetto a quelle poi conseguite, a parità di dipendenti e con le misure conseguenti al Covid-19 nello stesso periodo del 2021 (cfr. supra consid. 2.8. e doc. 3/1). Secondariamente poiché per ammissione stessa della ricorrente, _____ - che l'insorgente pretende aver assunto da gennaio 2020 malgrado egli abbia fatto richiesta del permesso "G" solamente da marzo 2021 - sebbene come indipendente già forniva i propri servizi all'Associazione prima di quel momento, di modo che almeno parte quelle che prima erano le uscite relative ai "salari indipendenti" (indicate nella contabilità del 2019 in fr. 59'400.-; cfr. all. 3 a doc.) vanno a compensarsi con quello che è poi divenuto il suo salario da dipendente (fr. 48'000.- annui). Anche _____, inoltre, è stato assunto, asseritamente pure a gennaio 2020, in sostituzione di chi prima di allora si occupava della contabilità esternamente

all'Associazione, di modo che anche in questo caso la ricorrente non ha dovuto sostenere maggiori spese rispetto al 2019 (cfr. supra consid. 1.5. e doc. I). Infine, sul fatto che _____ avrebbe richiesto il permesso "G" solamente da marzo 2021, poiché prima "la pandemia covid-19 ha fermato gli uffici pubblici italiani" e per questo motivo si è dovuto attendere "il tempo necessario per ricevere i documenti e procedere con la richiesta di permesso" (cfr. supra consid. 2.8. e doc. 16), il TCA rileva che il primo decreto legge italiano che ha imposto misure restrittive e chiusure in Italia a causa della pandemia è stato adottato il 23 febbraio 2020 (allorquando _____ doveva già aver richiesto il rilascio del permesso da mesi) in seguito ai focolai registratisi in Lombardia e Veneto, allorquando il Consiglio dei Ministri, su proposta dell'allora Presidente Conte, ha approvato un decreto-legge che ha introdotto misure urgenti in materia di contenimento e gesti nella versione consultabile il 3 maggio 2021). Alla luce di tutto quanto precede, la decisione su opposizione del 2 febbraio 2022 deve essere confermata. 2.12. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. 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 6 dicembre 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_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. 32

cpv. 1 LADI prevede che:

■ Una perdita di lavoro è computabile se:

a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e

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

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

■ Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire

che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio.

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

1Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno.

2La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da:

- a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci;
- b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili;
- c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso;
- d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico;
- e. danni causati da forze naturali.

3La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

4La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.

L'art.

E. 33

LADI enuncia:

1Una perdita di lavoro non è computabile:

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

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

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

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

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

sufficientemente controllabile;

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

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

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

■()

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

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

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

C6Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato).

().

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

().

D1Una perdita di lavoro non è computabile se:

-è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;

-cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;

-concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;

·concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo;

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

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

•Giurisprudenza

DLA 1996/1997 pag. 54 (Un istituto che si occupa essenzialmente di test di screening della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica che ordina la soppressione di questi test. Una simile perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto)

DTF 121 V 371 (Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di trasporto ferroviario, è usuale nel ramo e, con molta probabilità, considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea)

DTF 119 V 498 (Per un'impresa specializzata nella costruzione di gallerie, l'afflusso imprevedibile di acqua ad alto tenore solforico e cloridrico malgrado le indagini preliminari non rientra nella sfera normale del rischio aziendale)

Sfera normale del rischio aziendale

D2Una perdita di lavoro non è computabile se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo.

D3I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili.

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 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:

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.; 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. 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.).

(cfr. doc. 1/2).

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).

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

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

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

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

In concreto il ricorso è del 6 dicembre 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_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).

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