

TI_GERICHTE 38.2022.32 vom 25. Juli 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-07-25, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.32

FR: TI_GERICHTE 38.2022.32 du 25 juillet 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.32 del 25 luglio 2022

Erwägungen

E. 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.

E. 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.

E. 2.2

e Cattaneo , “ COVID-19: les premiers arrêts du Tribunal des assurances du canton du Tessin ” , in: Assurances sociales et pandémie de Covid-19 a cura di Sylvie Pétremand, Ed. Stämpfli, 2021, pagg. 193-194). 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 (COVID-19) 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>). Per quanto concerne la ristorazione, il TCA rileva che il 13 settembre 2021 è entrato in vigore l'obbligo di presentare il certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dalla COVID-19 il risultato negativo di un test 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"). 2.9. Nella presente evenienza, dall'estratto del Registro di commercio emerge che la RI 1, avente sede a _____, è attiva nell'acquisto, nella gestione e nella vendita di esercizi pubblici, nonché nell'Import-export di prodotti food e non food e nell'organizzazione di eventi e si occupa della gestione del RI 1 di _____ da luglio 2019, nonché che socia e gerente della società è _____ (cfr. doc. 7 ed estratto del Registro di commercio; www.zefix.ch). Dagli atti dell'incanto risulta che con la decisione su opposizione del 14 febbraio 2022, la resistente ha parzialmente accolto l'opposizione presentata dalla ricorrente avverso la decisione di diniego delle indennità per lavoro ridotto emessa nei suoi confronti il 29 novembre 2021, sulla base delle seguenti argomentazioni: " (...) 5. Nella fattispecie in esame, con lo scritto del 10 gennaio 2022, l'opponente ha precisato che, pur disponendo di tre dipendenti (la gerente, il pizzaiolo e la cuoca), il lavoro ridotto viene richiesto unicamente per il pizzaiolo e la gerente. Dagli accertamenti effettuati dall'UG, è emerso che il ristorante, al fine di ridurre i costi causati dalla pandemia, a partire da giugno 2021 ha deciso di tenere chiuso il locale il lunedì sera, nonché dal mercoledì al sabato di chiudere un'ora prima la mattina (...) Tale riduzione d'orario, giustificata dalla pandemia, comporta un'inevitabile perdita di lavoro anche per la gerente, alla quale risulta impossibile essere presente nel locale 8 ore al giorno sull'arco di 5 giorni settimanali (...) Pertanto il lavoro ridotto è riconosciuto, oltre che per il pizzaiolo, anche per la gerente.

E. 2.3

e 2.5. ha aggiunto il p.to 2.2.c relativo alle aziende di nuova costituzione: "

E. 2.7

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 influenti 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 rettammente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Il TCA, dal canto suo, con sentenza 38.2021.89 del 7 febbraio 2022,

cresciuta in giudicato incontestata, ha confermato il modo di procedere della Sezione del lavoro che aveva negato a una società, costituita nel gennaio 2020 e che aveva avviato la propria attività connessa alla gestione di un esercizio pubblico nel novembre 2020, il diritto all'indennità per lavoro ridotto dal giugno 2021 per due dipendenti assunti a fine ottobre 2020 a far tempo da inizio novembre 2020 quando la situazione epidemiologica stava peggiorando sensibilmente e le Autorità federali, nonché del Canton Ticino, avevano inasprito le misure per fronteggiare la diffusione del coronavirus. Questo Tribunale ha rilevato che, già dal profilo della tempistica delle assunzioni e del relativo pensum, il modo di procedere dell'insorgente sembrava contrastare con l'obbligo di riduzione del danno e l'eventuale perdita di lavoro, 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, sembrava essere dovuta a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale. Tuttavia la questione relativa alle assunzioni durante la pandemia non meritava di ulteriori approfondimenti. Infatti decisivo è stato considerato il fatto che non è stata resa credibile una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia, a differenza dei casi giudicati dal Tribunale federale nelle sentenze sopra menzionate. In particolare dagli atti non è risultato che le limitazioni connesse alla pandemia ancora valide nel lasso di tempo a decorrere dal 1° giugno 2021 avessero inciso negativamente sugli affari dell'azienda. Al riguardo cfr. pure STCA 38.2021.68-70 del 7 febbraio 2022 cresciuta in giudicato incontestata. Al titolare di una ditta individuale che gestisce un ristorante è stato confermato il diniego del diritto a ILR dal novembre 2020 al maggio 2021 per quattro dipendenti assunti a fine ottobre e a novembre 2020. La Sezione del lavoro aveva, invece, riconosciuto il diritto ad altri otto dipendenti assunti precedentemente. In una sentenza 38.2021.92 del 14 febbraio 2022 il TCA ha poi respinto il ricorso di una ditta che aveva inoltrato una domanda di indennità per lavoro ridotto al 70% per l'unico dipendente, un pizzaiolo, nel periodo dal 1° aprile 2021 al 30 settembre 2021, non essendo stata resa credibile una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia. Questa Corte, con sentenza 38.2021.79 del 21 febbraio 2021, ha parzialmente accolto ai sensi dei considerandi il ricorso di una società attiva nel settore della pubblicità e del marketing a cui la Sezione del lavoro aveva negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto dal 18 gennaio al 30 aprile 2021. Il TCA ha stabilito, da una parte, che rettamente l'amministrazione non aveva riconosciuto il diritto a ILR per i dipendenti assunti dopo il 7 ottobre 2020 (allorché in tale data aveva richiesto le ILR fino al 31 dicembre 2020 e da ottobre 2020 si stava assistendo a una nuova rapida diffusione del coronavirus con il conseguente rafforzamento dei provvedimenti di contenimento da parte delle Autorità) e per la segretaria il cui contratto di lavoro, concluso a fine novembre 2019, era stato disdetto a fine dicembre 2020. Dall'altra, che per gli altri tre dipendenti assunti prima del 7 ottobre 2020 non era, però, possibile escludere che la perdita di lavoro fosse computabile. Gli atti sono, pertanto, stati rinviati alla Sezione del lavoro per determinare se la perdita di lavoro fatta valere dall'insorgente fosse imputabile alla situazione pandemica e "probabilmente temporanea". Con giudizio 38.2021.85 del 21 marzo 2022 (attualmente pendente davanti al Tribunale federale, inc. TF 8C_273/2022) questo Tribunale ha confermato nei confronti di una società che gestisce tre saloni di coiffure il diniego del diritto a ILR dal 1° luglio al 30 settembre 2021, in quanto tra la fine del 2020 e la prima metà del 2021 ha assunto due nuovi dipendenti all'80% (in sostituzione di due collaboratori licenziatisi) quando però stava beneficiando di ILR. Inoltre, considerando tra l'altro che le ILR sono state chieste dal 1° luglio 2021, ossia in un periodo in cui la situazione epidemiologica era favorevole ed era a buon punto la campagna vaccinale, non è stata

ritenuta credibile una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia. In un'altra sentenza 38.2021.100 del 21 marzo 2022 nella quale questa Corte ha confermato il rifiuto di riconoscere a una Sagl che gestisce un esercizio pubblico il diritto alle indennità per lavoro ridotto nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 gennaio 2022 in quanto la fluttuazione della cifra d'affari rispetto agli anni precedenti (periodo 2017-2019, ad esclusione del 2020 nel quale è scoppiata la pandemia COVID-19) è inferiore al 25%, il TCA ha sviluppato queste considerazioni: " (...) La Sezione del lavoro ha negato il diritto ad indennità per lavoro ridotto innanzitutto perché avendo l'esercizio pubblico limitato gli orari d'apertura dalle 14:30 alle 17:00, ha violato il proprio obbligo di ridurre il danno. Nella sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, riassunta al consid. 2.5, il Tribunale amministrativo del Canton Svitto e il Tribunale federale hanno riconosciuto per principio il diritto ad indennità per lavoro ridotto ad una ditta che aveva ridotto i giorni e l'orario di apertura durante i mesi di novembre e dicembre 2020 per ragioni legate alla pandemia. Nella presente fattispecie il TCA ritiene superfluo approfondire tale questione, in quanto la limitazione degli orari di apertura dell'X. concerne un'attività che veniva svolta dal gerente, per il quale non sono state chieste indennità per lavoro ridotto. Teoricamente andrebbe invece esaminato se la riduzione dell'orario di lavoro del cuoco (dalle 10:00 alle 12:00 invece che dalle 10:00 alle 14:30, orario normale di lavoro) sia o no computabile. La Sezione del lavoro lo nega ritenendo che, siccome a quel momento non era in vigore nessuna restrizione (cfr. consid. 1.2: " non vigeva alcun ordine di chiusura parziale per gli esercizi pubblici "), non vi erano valide ragioni per ridurre l'attività del cuoco, proprio nel momento in cui l'esercizio pubblico svolge la sua massima attività. Il ricorrente sostiene invece che vi è stata effettivamente una perdita di lavoro dovuta al fatto che " il telelavoro ha ridotto drasticamente i clienti a pranzo " (cfr. consid. 1.1 e 1.2). Al riguardo il TCA si limita a ricordare che a partire dal 13 settembre 2021 (e quindi nel periodo per il quale è stata chiesta l'indennità per lavoro ridotto) è stato introdotto l'obbligo di presentare un certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dal COVID-19 o il risultato negativo di un test per entrare nei ristoranti e nei bar e dal 20 dicembre 2021 è stato richiesto il certificato di vaccinazione e di guarigione (cfr. doc. 3). Andrebbero dunque chiarite le modalità con le quali X. riusciva a soddisfare la propria clientela pur impiegando il cuoco a metà del tempo previsto nel contratto di lavoro (" l'orario di lavoro settimanale medio è di 22,5 ore pari a un impegno lavorativo del 50% ") e per un certo periodo senza cuoco e andrebbe pure stabilito con precisione quale tipo di lavoro svolgeva il gerente sul mezzogiorno e cioè se realmente non sostituiva il cuoco nell'attività abitualmente svolta da quest'ultimo (nel qual caso la perdita di lavoro non sarebbe computabile; cfr. STCA 38.2021.92 del 14 febbraio 2022 riprodotta al consid. 2.5; cfr. consid. 1.2.: "... vista la scarsità di clientela, il cuoco si occupa di preparare la linea del mezzogiorno dalle 10.00 alle 12.00 ed il sottoscritto finisce le preparazioni ed impiatta per il servizio. (...) Dal 20 settembre (vista l'ulteriore diminuzione dei clienti a mezzogiorno constatata nella settimana successiva all'obbligo del certificato Covid) il gerente apre e dalle 09.45 va in cucina a preparare la linea e impiatta durante il servizio del mezzogiorno ..."). Tale questione non deve comunque essere affrontata e risolta dal TCA alla luce delle considerazioni sviluppate nei prossimi considerandi. (...)" . In una sentenza 38.2021.101 del 4 aprile 2022, il TCA ha confermato il rifiuto di riconoscere a una Sagl che gestisce un esercizio pubblico il diritto alle indennità per lavoro ridotto nel periodo dal 1° settembre al 31 dicembre 2021 in quanto la ricorrente, avendo ridotto saltuariamente gli orari di apertura invernali del locale rispetto al periodo precedente alla pandemia ha violato l'obbligo di ridurre il danno e la perdita di

lavoro non è, quindi, computabile. In quell'occasione, infatti, questa Corte ha ritenuto che, a differenza del caso giudicato nella citata STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, la ricorrente non ha dimostrato che se avesse rispettato gli orari normali di apertura non avrebbe potuto gestire il bar il modo proficuo; non è, infatti, stata resa verosimile “ una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia ”. Con sentenza 38.2021.77 dell'11 aprile 2022, nel caso di una ditta attiva nel settore dell'edilizia, questa Corte ha d'un lato, negato alla ricorrente le postulate indennità per lavoro ridotto ritenuto, per i cantieri i cui lavori erano in ritardo a causa alle procedure di opposizione relative ai progetti, che la perdita di lavoro che ne derivava non era computabile, così come non lo era quella dovuta a cambiamenti del progetto dettati dalla volontà del committente e che rientrano quindi nel normale rischio aziendale. D'altro lato, per i cantieri i cui ritardi potevano, invece, essere dettati dal fatto che la pandemia di coronavirus “ ha mandato in tilt le catene di approvvigionamento globali, provocando un aumento notevole dei prezzi ”, questa Corte, non potendo escludere che la perdita di lavoro accusata dalla ricorrente fosse effettivamente computabile (art. 31 cpv. 1 lett. b; 32 LADI) ha rinviato gli atti all'amministrazione per un complemento istruttorio. In una sentenza 38.2022.3 del 25 aprile 2022, questo Tribunale ha confermato il diniego del diritto alle indennità per lavoro ridotto richieste da uno studio di architettura, ritenuto che la perdita di lavoro non era provocata dalla pandemia Covid-19 ma da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale. In particolare, questa Corte, alla luce del fatto che in quel caso i lavori previsti erano stati posticipati per volontà dei committenti, ha rammentato che per quel che concerne il settore dell'edilizia la giurisprudenza ha stabilito che differimenti di termini voluti dal committente o causati eventualmente da altri motivi non imputabili alle imprese incaricate dell'esecuzione dei lavori non sono insoliti nel ramo, ragione per cui l'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta a rispondere delle conseguenze degli stessi sull'occupazione delle maestranze. In secondo luogo, questo Tribunale ha stabilito che i ritardi non sono stati provocati dalle misure adottate per fronteggiare la pandemia Covid-19, visto che i cantieri sono stati chiusi soltanto per un breve periodo quando è scoppiata la pandemia. In una sentenza 38.2022.19 dell'11 maggio 2022, questa Corte, ha confermato il diniego del diritto alle indennità per lavoro ridotto richieste da un'associazione attiva nell'organizzazione di corsi formativi e che aveva richiesto le indennità per lavoro ridotto facendo valere che le restrizioni imposte ai viaggiatori in conseguenza della pandemia impedivano le iscrizioni. In quel caso, il TCA ha rilevato che nel periodo per il quale la ricorrente aveva chiesto di essere posta al beneficio delle indennità non sussistevano, in particolare per i viaggiatori in arrivo nel nostro Paese dalle Regioni confinanti, restrizioni significative e le minori cifre d'affari lamentate dall'insorgente erano, dunque, da ascrivere ad altri motivi rispetto alla pandemia. Infine, in una sentenza 38.2022.11 del 18 maggio 2022, il TCA, nel caso di un esercizio pubblico che aveva postulato il diritto al percepire le indennità per lavoro ridotto dal 1° settembre 2021 argomentando la propria richiesta alla luce delle restrizioni imposte dalla pandemia, che, ha confermato il diniego già pronunciato dall'amministrazione ritenuto che nel periodo per cui è stata richiesta l'erogazione delle indennità, erano 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, ma, d'altra parte, già a fine luglio 2021 più della metà dei cittadini ticinesi era vaccinata. Questa Corte ha, dunque, ritenuto che in quel caso non era stata resa credibile una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia, 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 sollevata dalla ricorrente, secondo cui gli orari di apertura dell'esercizio pubblico erano stati ridotti in conseguenza del fatto che la struttura si trova in una "zona discosta rispetto alla strada principale" è stata respinta ritenuto che concerneva una problematica, e meglio quella della collocazione dell'esercizio pubblico, che è una circostanza che rientra del normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, riprodotto supra al consid.

E. 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.

E. 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 concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure; f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato. 2 Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile. 3 Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione." Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto: " a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile; b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo; c. le persone che, come soci, compartecipanti 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: "(...) 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. (n.d.r.: dal 1° gennaio 2022: C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15). Il datore di lavoro deve intraprendere tutto quanto si possa

ragionevolmente pretendere da lui per evitare o abbreviare le perdite di lavoro. Si tratta in questo caso dell'obbligo, previsto dalla legge, di prevenire e ridurre il danno.) 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). C6a (n.d.r.: inserito nel gennaio 2022) La creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene non ve ne sia la necessità ovvero sia l'azienda continui a registrare una perdita di lavoro, non è compatibile con l'obbligo di ridurre il danno. L'obiettivo dell'ILR è quello di preservare i posti di lavoro e non di finanziare la creazione di nuovi posti di lavoro. Prima di assumere nuovo personale o di aumentare il loro carico di lavoro mentre ricevono le ILR, le aziende devono chiarire se il personale esistente non può far fronte ai compiti che devono essere svolti dai nuovi assunti e quindi evitare o ridurre la perdita di lavoro. L'assunzione di personale nonostante la riscossione dell'ILR può essere giustificata se, per esempio, si vogliono incrementare le attività di vendita (per acquisire più mandati e quindi utilizzare meglio il settore produzione) e quindi si rafforza il servizio esterno o il settore pubblicità. Tuttavia, questi nuovi assunti non sarebbero colpiti dalle perdite di lavoro, motivo per cui non hanno diritto all'ILR. L'assunzione di sostituti di specialisti che si ritirano dall'azienda (p. es. a causa di pensionamento), le cui attività non possono essere riprese dal personale esistente (le cosiddette persone di riferimento) e che sono indispensabili per il buon funzionamento dell'azienda, è consentita. Se queste persone subiscono di conseguenza una perdita di lavoro, vi è diritto all'ILR. (...) 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. (...) C11 L'indennità per lavoro ridotto è versata unicamente se gli altri presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti, in particolare se la perdita di lavoro è dovuta a circostanze che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro (D2 segg.) ð Giurisprudenza DTFA C 60/01 del 17.7.2001 (L'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta ad accordare l'ILR se il datore di lavoro rinuncia a far valere il risarcimento dei danni nei confronti di un terzo. Nel caso citato: accesso impossibile a un'area di sosta a causa di lavori di rinnovo sull'autostrada) (...) C14 (n.d.r.: tenore modificato dal 1° gennaio 2022) La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile. ð Esempi: - Un'azienda che deve sospendere la propria attività in seguito al pericolo rappresentato da una costruzione appartenente a un proprietario che ne assume la responsabilità non può essere indennizzata. ð Giurisprudenza DLA 1987 pag. 80 (Un'impresa di trasporti su strada è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali [tassa sul traffico pe- â C13 modificato gennaio 2022 ILR SECO-TC Prassi LADI ILR/C15-C19 Gennaio 2014 sante, ecc.], che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. La perdita di lavoro non è computabile) DTFA C 217/01 del 10.3.2003 (Se l'immobile in cui un'impresa effettua lavori di carpenteria è distrutto da un incendio, si è in presenza di circostanze straordinarie che non rientrano nella sfera normale del rischio

aziendale ai sensi della clausola dei casi di rigore. La perdita di lavoro è computabile) (...)

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. D4 Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità. 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. (...)” 2.4. 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 ai p.ti 2.1, 2.2.,

E. 6

Tenuto conto delle circostanze attuali in Ticino, segnatamente della situazione vaccinale dalla quale risulta che, con riferimento alle persone vaccinabili (over 12), il tasso di vaccinazione attuale è del 75.5% (...), rispettivamente che le persone in età compresa tra 0 e 15 non necessitano comunque del certificato COVID, e non da ultimo che il tasso di vaccinazione continua ad aumentare, sino al 19 dicembre 2021 non si giustifica il rilascio dell'autorizzazione al lavoro ridotto nella misura richiesta dall'azienda. Per questo motivo

si autorizza il lavoro ridotto nella misura massima del 25%. Per contro, alla luce del decreto del Consiglio federale del 17 dicembre 2021, con il quale è stato disposto l'inasprimento dell'obbligo del certificato al chiuso, la limitazione della perdita di lavoro computabile massima del 25% decade dal 20 dicembre 2021 (data dell'entrata in vigore del sistema 2G e 2G+)." (cfr. all. a doc. 3). Il 2 marzo 2022, all'indomani della trasmissione da parte della ricorrente della nuova richiesta di indennità per lavoro ridotto, la Sezione del lavoro, evidenziando che a decorrere dal 16 febbraio 2022 " il Consiglio federale ha deciso importanti allentamenti per il settore della ristorazione" e che dal 17 febbraio 2022 " sono state revocate tutte le misure in atto (...) per accedere presso gli esercizi pubblici (...)", ha chiesto alla ditta se intendeva, o meno, mantenere la richiesta di lavoro ridotto. Nel caso in cui la società avesse voluto mantenere la propria richiesta, l'amministrazione ha chiesto di fornire riscontro ad una serie quesiti e di produrre determinati documenti. La società ha risposto come segue il 7 marzo successivo: " (...) - Personale in forza (indicare nominativo e funzione di ogni dipendente, allegare tutti i contratti di lavoro); vedi organigramma allegato, dal quale si evincono le funzioni per ogni singolo dipendente - Persone colpite (precedentemente annunciati 2, indicare nominativo/i, se aumentati motivare); Le persone colpite, come in precedenza, sono sempre due, _____ e _____. - Durata dal / al; la durata, in attesa che, finalmente, gli eventi cambino, ma vista anche la guerra in Ucraina sarà molto difficile, è dal 01.03.2022 al 31 maggio 2022; - Perdita di lavoro in % (precedentemente annunciata 30%); la % di perdita di lavoro è la medesima; - Motivare la richiesta di indennità per lavoro ridotto vista la riapertura degli esercizi pubblici dal 17.02.2022 (dettagliare la risposta); il nostro locale si trova a 500m dal confine con l'Italia a _____, in zona periferica, quindi non come altri che si trovano nella città di confine di _____, dove, bene o male, durante il giorno c'è un po' di movimento, anche sul mezzogiorno chi vi lavora preferisce fare due passi a _____ a consumare la bibita o il pasto, tanto più che il franco ha raggiunto la parità con l'euro. Abbiamo provato ad aprire alle 08:00 del mattino, niente, i primi clienti per l'aperitivo arrivano attorno alle 11:00, non prima, e sul mezzogiorno, anche se offriamo il piatto del giorno a chf 15.00 (con bibita e caffè), è già raro che vi siano più di 1-2 clienti, in settimana non arriva quasi mai nessuno. Un poco meglio è verso il fine settimana, ogni tanto qualcuno arriva sul mezzogiorno, con l'arrivo della bella stagione si spera di sfruttare la nostra terrazza che può ospitare circa 30-35 persone. Anche con la riapertura del 17 febbraio 2022 nulla è cambiato, anzi...; - Vogliate indicare su quali prove avete descritto che la gente preferisce andare nella vicina Italia, visto come vige tutt'ora l'obbligo del green pass per avvedere presso gli esercizi pubblici e di conseguenza l'accesso è limitato rispetto a quanto offerto in Ticino; la sera del 16 febbraio 2022, su Teleticino, alcuni ascoltatori vaccinati, hanno chiamato in diretta esprimendo il loro malumore sul fatto che gli esercizi pubblici venissero aperti a tutti, vaccinati e non, confermando che per la loro sicurezza personale sarebbero andati in Italia a mangiare, lì dove almeno, con il green pass sono tutti vaccinati, e quindi il rischio di contagio è inferiore. Da parte nostra, l'ultima sera (16 febbraio 2022) è arrivato un cliente che ci ha detto, testuali parole: è l'ultima sera che mi vedete prima dell'apertura della terrazza, perché non mi va d'entrare in un locale dove può entrare anche chi ci ha presi in giro fino ad oggi e non si è vaccinato; - Allegare dichiarazione dei salari AVS 2020 e 2021; vedasi due dichiarazioni dei salari 2020 e 2021 allegate; - Allegare rendiconto IVA per gli anni 2019, 2020 e 2021; Non abbiamo raggiunto la cifra d'affari superiore a chf 100'000.00 per l'iscrizione all'IVA. In effetti, al momento della richiesta per i casi di rigore, la nostra contabilità è stata oggetto di revisione da parte di revisore federale proposto dal Cantone

stesso; - Allegare il piano di lavoro del personale dei prossimi mesi; alleghiamo i piani di lavoro per i mesi di marzo, aprile e maggio, col beneficio d'inventario che, i medesimi per particolari evenienze potrebbero subire dei minimi cambiamenti" (cfr. doc. 3 ed all.). Contestualmente la ricorrente ha trasmesso all'amministrazione i seguenti documenti: - Organigramma "Ristorante – Pizzeria – Bar "RI 1"" di gennaio 2022, dal quale emerge che nell'esercizio pubblico in questione erano attive tre persone, e meglio _____ in qualità di gerente al 100%, _____ come "cuoca a ore 40%"; _____ come "pizzaiolo a ore 45%". _____ è, da parte sua, indicata quale "proprietaria gestore"; - Il contratto di lavoro sottoscritto tra la RI 1 (datrice di lavoro) e _____ (dipendente), dal quale risulta che quest'ultimo, titolare di un permesso G, è stato assunto come pizzaiolo alle dipendenze della società a decorrere dal 1° ottobre 2019 per un salario orario lordo di fr. 23.32; - Il contratto di lavoro sottoscritto tra la RI 1 (datrice di lavoro) e _____ (dipendente), dal quale risulta che quest'ultima, titolare di un permesso G, è stata assunta come cuoca alle dipendenze della società a decorrere dal 23 gennaio 2020 per un salario orario lordo di fr. 23.32; - Il contratto di lavoro sottoscritto tra la RI 1 (datrice di lavoro) e _____ (dipendente), dal quale risulta che quest'ultima, titolare di un permesso C, è stata assunta come gerente alle dipendenze della società a decorrere dal 1° febbraio 2020 per un salario mensile lordo di fr. 3'759.05; - L'attestazione dei salari 2020, dalla quale emerge che sia _____, che _____ sono stati attivi per la società dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020; - L'attestazione dei salari 2021, dalla quale emerge che sia _____, che _____ sono stati attivi per la società dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021; - La tabella dei turni dei tre dipendenti (_____, _____ e _____) per i mesi di marzo, aprile e maggio 2022; - Copia della decisione su opposizione del 14 febbraio 2022 (cfr. all. a doc. 3). Il 9 marzo 2022, l'amministrazione ha chiesto alla società di fornire le seguenti informazioni: "(...) 1. Indicare e documentare in quale misura la guerra in Ucraina incide nella vostra attività di bar ristorante; 2. (...) indicate che la vostra clientela vaccinata ha paura di recarsi presso il vostro esercizio pubblico visto che ora pure i non vaccinati possono accedere al medesimo. Indicare per quale motivo allora è stato richiesto il lavoro ridotto in precedenza quando presso il vostro ristorante potevano recarsi unicamente le persone in possesso del Pass Covid; 3. Indicare di cosa si occupano i dipendenti e se gli stessi esercitano altri compiti rispetto a quanto riportato nel contratto di lavoro/organigramma." (cfr. doc. 4) Il 10 marzo 2022, la società ha risposto come segue: "(...) Trovo difficile indicare e documentare in quale misura la guerra in Ucraina nella nostra attività, ma posso motivare le conseguenze che la stessa sta portando e porterà a tutto il nostro settore. Innanzitutto il costo della benzina è esploso in questi ultimi giorni, e non è ancora finita, il franco svizzero è stato oggetto di speculazioni quale bene di rifugio, con il raggiungimento della quasi parità con l'EURO. Da qui si evince che i ticinesi della zona si recheranno ancora di più in Italia, inoltre con il caro benzina, dovuto alla guerra in Ucraina, a breve aumenteranno i costi del trasporto e della merce, per cui tutti i generi alimentari e non subiranno un forte aumento, con susseguente inflazione. Le famiglie, già falcidiate da due anni di COVID, ci penseranno su due volte prima di recarsi nei ristoranti, ma preferiranno gestire le proprie risorse per beni di prima necessità, e si vedranno costretti, visti i previsti aumenti di tutti i beni, a limitare sempre di più le proprie visite nei ristoranti. Dopo due anni di COVID arriva la guerra e l'inflazione galoppa, e chi ci rimette è sempre il nostro settore. (...) In precedenza, come peraltro già esaurientemente indicato nelle nostre precedenti richieste, gli incassi sono drasticamente diminuiti a causa della pandemia, i vostri uffici sono in possesso delle copie degli incassi del nostro locale, di cui in particolare

quelli di dicembre e gennaio. Le richieste erano motivate dal fatto che il fatturato è sceso del 50% e per forza di causa si è dovuti limitare gli orari di apertura, come peraltro già ampiamente spiegato, con il nostro ultimo scritto abbiamo solo evidenziato il fatto che, nonostante la riapertura totale del 17 febbraio nulla è cambiato, per cui è evidente che la richiesta è fondata e si basa su fattori logici; non va peraltro dimenticato che i casi di COVID crescono in maniera esponenziale (era da gennaio che non si aveva un numero così alto di casi), inoltre tre nostri clienti che ci hanno visitato l'ultima volta il 31 dicembre 2021, durante le vacanze di gennaio hanno contratto il COVID, e ci hanno comunicato che, fino all'arrivo della bella stagione non frequenteranno più né il nostro né altri locali, per cui la triste situazione è questa, nulla è cambiato rispetto a prima, anzi le cose stanno peggiorando (...) Essendo a nostra una PMI, è lapalissiano che, secondo i bisogni, i dipendenti esercitino anche altre mansioni. La gerente, oltre ai compiti relativi al controllo delle derrate alimentari, ai piani di lavoro, ecc., se necessario opera anche in cucina e effettua il servizio mescita bevande e servizio ai tavoli. Il pizzaiolo, per la maggior parte opera esclusivamente in pizzeria, e se del caso (ma molto raramente) aiuta in cucina, la cuoca si limita al servizio cucina e alla fine della pulizia della cucina, pizzeria e/o altro. Per cui la collaborazione tra i dipendenti è fattiva, e vige un bello spirito di collaborazione, come del resto sussiste anche in altre strutture simili alla nostra.” (cfr. doc. 5)

Successivamente alla decisione del 14 marzo 2022 (cfr. supra consid. 1.2. e doc. 6) ed alla relativa opposizione (cfr. supra consid. 1.3. e doc. 7), con la decisione su opposizione del 1° aprile 2022, l'Ufficio giuridico della Sezione del lavoro ha negato alla società il diritto a percepire le indennità per lavoro ridotto da marzo 2022 sulla base delle motivazioni suindicate (cfr. supra consid. 1.4. e doc. 9). 2.10. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dalla 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 rammenta che la RI 1 è attiva sin dall'estate 2019 (cfr. supra consid. 2.9. ed 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.). La ricorrente ha inoltrato la domanda di lavoro ridotto per il periodo dal 1° marzo 2022 per due dei tre dipendenti (un cuoco/pizzaiolo assunto al 50% e la gerente, attiva al 100%). La Sezione del lavoro ha negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto innanzitutto perché dalle motivazioni addotte dalla ricorrente si evince che la perdita di lavoro non sarebbe causata dalla pandemia, bensì dall'ubicazione dell'esercizio pubblico e meglio dalla sua vicinanza con l'Italia, e non sarebbe, quindi, collegata alla pandemia Covid-19, rispettivamente alle

conseguenti restrizioni, rientrando, invece, nel normale rischio aziendale. La resistente ha, poi, ritenuto “ del tutto generica e fondata su considerazioni economiche astratte ” la motivazione addotta dalla ricorrente quo al conflitto scoppiato in Ucraina, per il quale la RI 1 non ha reso verosimile un nesso di causalità adeguato con la perdita di lavoro addotta (cfr. supra consid. 1.4. e doc. 9). In concreto, questa Corte ritiene che l’operato della Sezione del lavoro meriti tutela. Il rifiuto delle indennità per lavoro ridotto appare giustificato ritenuto, in particolare, che nel periodo per cui è stata richiesta l’erogazione delle indennità non vigevano più restrizioni conseguenti alla pandemia per quanto attiene al settore della ristorazione dal momento che in data 17 febbraio 2022 è stato abrogato l’obbligo di certificato COVID e della mascherina per accedere ai bar e ai ristoranti, come pure la raccomandazione del telelavoro (cfr. supra consid. 2.8.). L’argomentazione secondo cui l’esercizio pubblico gestito dalla ricorrente si trova ”a _____, in zona periferica”, (cfr. consid. 2.9) e “che attorno vi sono condomini, per la maggior parte abitati da pensionati, persone in assistenza e non da ultimo circa 15 famiglie ucraine” (cfr. consid. 1.7) concerne una circostanza, quella dell’ubicazione del locale, che rientra nel normale rischio aziendale del datore di lavoro (cfr. art. 33 cpv. 1 lett a LADI e la STCA 38.2021.92 del 14 febbraio 2022 già citata al consid. 2.6). La medesima considerazione vale per il fatto che, siccome il locale è situato in zona di frontiera “tanti (n.d.r.: clienti) preferiscono andare in Italia” (consid. 1.1) ed in particolare che, anche sul mezzogiorno, chi lavora a _____ “preferisce fare due passi a _____ a consumare la bibita e il pasto, tanto più che il franco ha raggiunto la parità con l’euro” (cfr. al riguardo le pertinenti osservazioni dell’amministrazione ai consid. 1.2 e 1.4; vedi pure ,a proposito del fattore valutario, il Comunicato stampa della Segreteria di Stato dell’economia (SECO) del 31 maggio 2018 intitolato “Il franco forte non giustifica più l’indennità per lavoro ridotto” nella quale viene sottolineato che “le fluttuazioni dei corsi rientrano di principio tra i normali rischi di un’impresa” e le seguenti sentenze: STCA 38.2013.62 del 20 gennaio 2014; STCA 38.2013.7 del 18 giugno 2013; STCA 38.2012.77 del 29 maggio 2013; STCA 38.2009.39 del 7 settembre 2009; STF 8C_267/2012 del 28 settembre 2012 ; STFA C 155/93 del 30 maggio 1995 pubblicata in R DAT II-1995 pag. 214 seg. e STFA C 241/96 del 26 giugno 1998 pubblicata in R DAT I - 1999 pag. 302). Come rettamente concluso della resistente, inoltre, la ricorrente neppure ha dimostrato o quantomeno reso plausibile che la pretesa perdita di lavoro sia da ricondurre al conflitto scoppiato in Ucraina, cui si è limitata a fare genericamente riferimento. Di conseguenza nella presente evenienza non sussiste 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). La decisione su opposizione del 1° aprile 2022 deve pertanto essere confermata. 2.11. L’art. 61 lett. a LPG A, 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 LPG A. L’art. 61 lett. a LPG A 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 LPG A 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 dell'8 aprile 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) .

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