

TI_GERICHTE 38.2022.41 vom 3. April 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-04-03, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.41

FR: TI_GERICHTE 38.2022.41 du 3 avril 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2022.41 del 3 aprile 2023

Erwägungen

E. 9

mesi dall'inizio della stagione per cui si versa la quota. I soci finanziatori sono quelli che, sulla scorta di un contratto di finanziamento sottoscritto con l'associazione per il tramite del Comitato direttivo, e di un piano di finanziamento a medio/lungo termine, sostengono finanziariamente l'associazione. Contemporaneamente non possono essere in vigore più contratti di finanziamento. Sono infine soci onorari i benemeriti dell'associazione che, per segnalate prestazioni, sono meritevoli di tale distinzione. Dall'organigramma che figura agli atti si evince che l'RI 1 è diretta da un Comitato di tre membri, a cui sottostanno la Prima squadra, composta da staff tecnico, giocatori e segretariato, e il Settore giovanile, il quale a sua volta si compone di staff tecnico e segretariato (cfr. allegato al doc. 1). All'epoca la Prima squadra dell'RI 1 militava nel campionato di _____. Nel mese di marzo 2020, l'RI 1 ha presentato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il periodo 23 marzo – 30 giugno 2020 e per l'intera azienda, il cui effettivo era composto da 60 collaboratori, tutti al beneficio di contratti di lavoro di durata determinata. La richiesta è stata motivata con la decisione delle autorità di vietare lo svolgimento di tutte le attività sportive (competizioni e allenamenti) (cfr. doc. 1). Da notare che nel corso dei mesi di novembre 2020 e di gennaio 2021, la ricorrente ha inoltrato ulteriori preannunci di lavoro ridotto per il periodo 2 novembre – 31 dicembre 2020, rispettivamente 1° febbraio – 30 aprile 2021 (periodi che sono oggetto di separate procedure giudiziarie; cfr. inc. 38.2022.42 e 38.2022.43). Con riferimento al preannuncio di lavoro ridotto del 2 novembre 2020, il 13 novembre 2020, la Sezione del lavoro ha rivolto all'RI 1 alcune domande volte a completare le informazioni in suo possesso: " (...). Per procedere all'esame della vostra domanda è necessario completare le informazioni a nostra disposizione, pertanto vi chiediamo di fornirci informazioni dettagliate riguardanti: 1. Statuto della vostra associazione 2. Descrizione dettagliata delle attività svolte dalla vostra associazione, con la messa in evidenza delle attività economiche 3. Conti annuali 2019 (conto economico, bilancio e, se esiste, rapporto di revisione) 4. Budget 2020 5. Massa salariale 2019 e 2020 6. Copia della dichiarazione dei salari AVS per il 2019 7. Effettivo del personale in attività ad oggi (nominativi, mansioni, percentuale di lavoro, copia del/dei contratto/i di lavoro) 8. Vi sono lavoratori a beneficio di altre prestazioni da assicurazioni sociali? Precisare e documentare. 9. Attività effettivamente svolta durante la pandemia e in questi ultimi mesi.

E. 10

Conseguenze immediate per il personale dipendente nel caso le
indennità per lavoro ridotto non vi fossero
concesse

E. 11

Fonti di finanziamento delle vostre attività (tipologia di entrate)

E. 12

Eventuali sussidi dal settore pubblico
(Confederazione/Cantone/Comuni) e/o para-pubblico? a. quanto rappresentano i sussidi
rispetto ai vostri ricavi annuali (in _____ CHF e in
percentuale)? b. quanto rappresentano i sussidi rispetto alla vostra massa
salariale annuale (in CHF e in percentuale)?

E. 13

Copia dei contratti di prestazioni in vigore con il settore pubblico

E. 14

Copia dei contratti di prestazioni in vigore con altri enti
pubblici/para-pubblici

E. 15

Chi risponde per/copre eventuali perdite di esercizio. Ci sono
garanzie di copertura dei deficit d'esercizio?

E. 16

Indicazione di testi legislativi che disciplinano i finanziamenti alla
vostra associazione Vi chiediamo inoltre di compilare le
apposite tabelle raggiungibili dal collegamento internet del prossimo paragrafo,
specificando la cifra d'affari (effettiva e prevista) di ogni mese." (doc. 3) Qui di seguito le
informazioni che sono state fornite dall'associazione insorgente nel dicembre 2020. Dal
conto economico 2018/'19 (cfr. doc. 4.2) si evince che l'RI 1 ha realizzato ricavi per un
totale di CHF 826'391.78. Fra le principali voci d'entrata vi sono le sponsorizzazioni (CHF
171'159.07, importo corrispondente al 20.7% di tutti i ricavi), le entrate tessere e
abbonamenti (CHF 153'262.77, 18.5%), le tasse sociali allievi (CHF 114'005, 13.8%),
l'_____ (CHF 75'000, 9.1%), il contributo _____ (CHF 67'825, 8.2%) e le altre
sovvenzioni (CHF 72'320, 8.8%). L'esercizio contabile 2018/'19 si è chiuso con una perdita
di CHF 101'389.17 (quello precedente, 2017/'18, si era invece chiuso con un utile di CHF
120.23). L'insorgente ha inoltre illustrato i dati di preventivo 2020/'21, relativi alla prima
squadra e al settore giovanile (cfr. doc. 4.3 e 4.4). Rispondendo a una richiesta di
precisazioni da parte dell'amministrazione (doc. 5), l'RI 1 ha dichiarato quanto segue: "
(...). 4. Indicare se vi sono lavoratori a beneficio di altre prestazioni da assicurazioni
sociali? Precisare e documentare. Abbiamo 4 dipendenti iscritti alla disoccupazione e che
lavorano parzialmente presso la nostra associazione (circa 40%-50%). Ogni fine mese
inviamo foglio giallo con prestazioni che vengono scalate. Si tratta di _____ e
_____ (1700.- mensili da parte nostra), _____ (1400 mensili da parte nostra) e
_____ (1800.- da parte nostra). 5. Indicare le conseguenze immediate per il personale
dipendente nel caso le indennità per lavoro ridotto non vi fossero concesse. Trattandosi
prevalentemente di dipendenti con contratto a termine a giugno 2021 ci vedremmo costretti

a non rinnovare nessuno di loro lasciandoli a casa. Per contratti indeterminati rischio di disdetta lavorativa. 6. Indicare le fonti di finanziamento delle vostre attività (tipologia di entrate). Principalmente tasse sociali e contributi gioventù e sport x settore giovanile e abbonamenti più biglietteria per prima squadra. Per entrambi poi abbiamo degli eventi annuali (_____, _____, ecc. ecc. che sono però ora inesistenti). Sempre per entrambi abbiamo gli sponsor che stanno però attraversando un momento difficile e alcuni di loro difficilmente riusciranno a saldare quanto concordato e/o rinnovare il sostegno futuro. 7. Indicare la presenza di eventuali sussidi dal settore pubblico (Confederazione/Cantone/Comuni) e/o para-pubblico? Non abbiamo al momento previsti sussidi dal settore pubblico, il settore giovanile riceve i contributi _____ come spiegato al punto 6 in base al numero e ai diplomi degli allenatori che coprono circa il 30-40% del budget del settore allievi. 8. e 9. Non esiste nessun contratto in vigore con settore pubblico e para-pubblico. 10. Indicare chi risponde per / copre eventuali perdite di esercizio. Ci sono garanzie di copertura del deficit d'esercizio? Attualmente e negli ultimi anni i membri del Comitato dell'Associazione con prestiti e contributi a fondo perso ma evidentemente questo era legato a piccole perdite d'esercizio e quindi non potrà più protrarsi nel tempo in quanto la crisi ha colpito tutti e le perdite stanno diventando troppo onerose. È superfluo specificare che difficilmente un club come il nostro nell'attuale realtà possa fare utili. 11. Indicazione di testi legislativi che disciplinano i finanziamenti alla vostra associazione All'interno dello statuto societario già inviatovi lo scorso mese potete trovare lo scopo sociale del club con le diverse informazioni e la specifica che non si tratta di un'associazione a scopo di lucro. Non esistono pertanto dei testi legislativi al riguardo. Purtroppo il nostro club non è ancora parificato al _____ (siamo la prima categoria sotto) pur avendo una struttura molto onerosa (richiesta dell' _____ anche per avere il _____ con _____). Stiamo lavorando con la nostra Federazione e gli altri club della Svizzera per ricevere questa parificazione e poter accedere a dei finanziamenti. Sembrerebbe che ci sia disponibilità da parte degli enti preposti e siamo quindi in attesa.” (doc. 6.5 – il corsivo è del redattore) In quell'occasione, sono pure stati prodotti alcuni dei contratti di lavoro stipulati tra l'RI 1 e i suoi dipendenti, la dichiarazione dei salari e degli assegni familiari per l'anno 2019, la massa salariale 2019-'20 e 2020-'21 della prima squadra e di quella del settore giovanile (cresciuta la prima [passata da fr. 370'396.70 a fr. 406'366.50], rimasta praticamente immutata la seconda a seguito del rinnovo di quasi tutti i contratti), come pure la contabilità relativa al periodo 2019-'20 (cfr. allegati ai doc. 6 e 7). Dal conto economico risulta che l'esercizio contabile 2019/'20 si è chiuso con un disavanzo di CHF 179'958.23 (i ricavi sono stati di CHF 626'020.57 a fronte di costi pari a CHF 805'978.80). Facendo capo alle risultanze degli accertamenti compiuti, con decisione del 29 gennaio 2021 (decisione n. _____), la Sezione del lavoro ha riconsiderato la sua decisione del 14 aprile 2020 (decisione n. _____), mediante la quale aveva riconosciuto le indennità per lavoro ridotto per il periodo 23 marzo - 22 settembre 2020, negando il relativo diritto per l'arco di tempo 23 marzo - 31 agosto 2020. Nel quadro della procedura di opposizione, la Sezione del lavoro ha trasmesso all'associazione ricorrente uno scritto del seguente tenore: " (...). Per procedere all'evasione delle vostre opposizioni è necessario completare le informazioni a nostra disposizione, pertanto vi chiediamo di: 1. Illustrare la situazione aggiornata dei conti relativi alla stagione 01.07.2020/30.06.2021 (conto economico, bilancio e, se esiste, _____ rapporto di revisione). Produrre anche eventuali conti economici intermedi, se esistenti. 2. Specificare se avete inoltrato richiesta/e per l'ottenimento dei _____ contributi

speciali federali/cantonali legati alla pandemia COVID-19 (v. ad es. contributi federali a fondo perso per lo sport di squadra). Nell'affermativa, precisare quanto segue (allegare la relativa documentazione a comprova): - siete in attesa di una risposta alla vostra richiesta o avete già ricevuto esito positivo? - a quanto ammonta l'importo del contributo? - si tratta di un sussidio vincolato, quindi utilizzabile solo per determinati scopi? Se sì, quali? - il contributo verrà utilizzato per far fronte ad una determinata stagione? Quale? - vi sono eventuali condizioni di rimborso del contributo? 3. Precisare se attualmente la vostra prima squadra di _____ è stata parificata ad una squadra professionale (allegare la relativa documentazione a comprova)? 4. Indicare i nominativi dei: - 60 lavoratori annunciati nel preannuncio di lavoro ridotto del 23.03.20; - 60 lavoratori annunciati nel preannuncio di lavoro ridotto del 02.11.20; - 50 lavoratori annunciati nel preannuncio di lavoro ridotto del 20.01.21. 5. Produrre tutti i contratti di lavoro firmati dai dipendenti di cui al pt.4. A tal proposito si precisa che con il vostro scritto del 04.01.2021 avete prodotto solo 44 contratti di lavoro. Qualora i contratti mancanti siano stati conclusi oralmente, vogliate specificarlo, indicando anche la funzione del dipendente, la durata del contratto di lavoro (determinata, indeterminata), il salario e i termini di disdetta pattuiti. 6. Specificare quali dei dipendenti di cui al pt. 4 lavorano per un altro datore di lavoro nella misura del 100%, oltre all'attività svolta presso la vostra Associazione. 7. Produrre la dichiarazione salari AVS 2020 e specificare la massa salariale dei dipendenti di cui al pt. 4 per la stagione 01.07.2019/30.06.2020 e 01.07.2020/30.06.2021. 8. Indicare le ragioni per le quali i dipendenti per cui è chiesta l'indennità di lavoro ridotto sono passati da 60 (v. preannuncio del 23.03.20 e del 02.11.20) a 50 (v. preannuncio del 20.01.21). In particolare, specificare se si tratta del mancato rinnovo di contratti a tempo determinato o d'intervenute disdette di contratti a tempo indeterminato. 9. Indicare se da marzo 2020 ad oggi sono intervenute disdette dei contratti di lavoro (allegare la relativa documentazione a comprova). 10. Specificare in che misura e da quanto tempo hanno ripreso gli allenamenti e le partite della prima squadra di _____ e del settore giovanile. 11. Trasmettere una vostra tabella indicante la cifra d'affari effettiva dal 2016 a giugno 2021, specificandola per ogni mese e precisando il metodo di calcolo utilizzato per determinare la cifra d'affari mensile." (doc. 13) L'RI 1 non ha dato seguito alla richiesta d'informazioni dell'amministrazione. Con decisione su opposizione del 22 marzo 2022, la Sezione del lavoro ha confermato il proprio provvedimento del 29 gennaio 2021. L'amministrazione ha segnatamente negato che i dipendenti dell'associazione siano stati esposti a un rischio imminente ed effettivo di licenziamento, ritenuto da un lato che essi erano vincolati da contratti di lavoro di durata determinata senza clausola di disdetta anticipata e dall'altro che svolgevano "... delle funzioni essenziali e necessarie per il funzionamento, l'attività e lo scopo dell'Associazione, consistente segnatamente – lo si ribadisce – nella "promozione e la pratica dell'attività _____ (cfr. art. 3 Statuto dell'Associazione). Inoltre, trattasi di personale specializzato nell'attività sportiva e _____, che difficilmente l'opponente avrebbe potuto rimpiazzare rapidamente, per far fronte alla ripresa del lavoro non appena terminato il periodo di lockdown." La Sezione del

lavoro ha poi rilevato che occorrerebbe pure considerare che "... dalla documentazione agli atti emerge che la massa salariale della stagione 2019/2020 a carico dell'opponente ammonta a totali CHF 378'087 (cfr. conto economico stagione 2019/2020). Inoltre dagli atti risulta che nella stagione 2019/2020 i ricavi provenienti dalle sovvenzioni, sponsorizzazioni, donazioni, quote e contributi sociali ammontano a totali CHF 438'158 (cfr. conto economico stagione 2019/2020). A fronte di tali ricavi la copertura della massa salariale dell'opponente risulta pertanto ampiamente garantita." (cfr. doc. 18). 2.8.

Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva innanzitutto che il Consiglio federale, fondandosi sugli art. 185 cpv. 3 Cost, 6 e 7 LEp, ha emanato una serie di ordinanze riguardanti provvedimenti per combattere il coronavirus. Con la prima ordinanza del 28 febbraio 2020 (Ordinanza 1 Covid-19; RU 2020 573) è stato vietato lo svolgimento in Svizzera di manifestazioni pubbliche o private cui fossero presenti oltre 1'000 persone contemporaneamente (cfr. art. 2). Il 13 marzo 2020 il Consiglio federale ha emesso l'Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus, entrata immediatamente in vigore (Ordinanza 2 Covid-19; RU 2020 773), con la quale ha stabilito ulteriori misure, in particolare nei confronti della popolazione, per ridurre il rischio di trasmissione e per combattere il coronavirus. Le attività presenziali in scuole, scuole universitarie e altri centri di formazione sono state vietate; è stato vietato lo svolgimento di manifestazioni pubbliche o private a cui siano presenti 100 o più persone contemporaneamente, tale limitazione è stata applicata anche alle strutture ricreative e per il tempo libero, segnatamente musei, centri sportivi, palestre, piscine e centri benessere; ai ristoranti e ai bar, nonché alle discoteche e ai locali notturni è stato consentito accogliere non più di 50 persone contemporaneamente, incluso il personale. Al riguardo è utile rilevare che con sentenza 2C_280/2020 del 15 aprile 2020, pubblicata in SVR 2020 AHV Nr. 14 pag. 41, il Tribunale federale ha stabilito che il controllo astratto della costituzionalità dell'Ordinanza 2 COVID-19 è escluso dalla legge sul Tribunale federale (cfr. pure STF 2C_776/2020 del 23 settembre 2020). Nel Canton Ticino il Consiglio di Stato, nel frattempo, con risoluzione n. 1262 dell'11 marzo 2020 valida dal 12 marzo 2020, ha decretato lo stato di necessità sull'intero territorio cantonale (art. 20 della Legge sulla protezione della popolazione - RL 500.100 : " Si ha stato di necessità quando, a seguito di catastrofi, conflitti armati o altre situazioni d'emergenza che comportano un pericolo imminente per lo Stato, le persone o le cose, non sia più possibile garantire con i mezzi ordinari l'attività amministrativa o i servizi d'interesse pubblico e la protezione e l'assistenza delle persone e delle cose a livello cantonale, regionale o locale."). Inoltre ha stabilito la chiusura di luoghi di intrattenimento, tra i quali centri sportivi, centri fitness e piscine e ha vietato le attività e gli eventi sportivi sia agonistici sia amatoriali di ogni genere e categoria, a prescindere dal numero di persone presenti. È stata unicamente consentita l'attività sportiva individuale, nel rispetto delle norme igieniche accresciute e di distanza sociale (cfr. doc. 1/6) . Il 16 marzo 2020 il Consiglio federale ha decretato la situazione straordinaria ai sensi dell'art. 7 LEp. L'Ordinanza 2 COVID-19 è stata modificata il 16 marzo 2020 con effetto dal 17 marzo 2020 (RU 2020 783). In particolare giusta l'art. 6 cpv. 1 e 2 concernente manifestazioni e strutture: " 1 È vietato lo svolgimento di manifestazioni pubbliche o private, incluse le manifestazioni sportive e le attività societarie. 2 Le strutture accessibili al pubblico sono chiuse, segnatamente: a. negozi e mercati; b. ristoranti; c. bar, nonché discoteche, locali notturni ed erotici; d. strutture ricreative e per il tempo libero, segnatamente musei, biblioteche, sale cinematografiche, sale per concerti, teatri, case da gioco, centri sportivi, palestre, piscine, centri benessere, stazioni sciistiche, giardini botanici e zoologici e parchi

di animali; e. strutture che offrono servizi alla persona con contatto corporeo quali parrucchieri, saloni di massaggio, studi di tatuaggio e centri estetici.” L’art. 12 cpv. 6 Ordinanza 2 COVID-19 contempla l’applicazione dell’art. 6 fino al 19 aprile 2020. L’art. 6 cpv. 4 e 5 dell’Ordinanza 2 COVID-19 il 29 aprile 2020 con validità dall’11 maggio 2020 (cfr. RU 2020 1401) è stato così modificato: " 4 Nel settore dello sport sono consentite le attività seguenti, compreso l’uso delle strutture e degli impianti sportivi necessari a tale scopo: a. le attività sportive senza contatto fisico svolte individualmente o in gruppi fino a cinque persone; b. gli allenamenti di atleti di punta membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale svolti individualmente, in gruppi fino a cinque persone oppure in squadre di competizione a composizione stabile; c. gli allenamenti di membri delle squadre che fanno parte di una lega prevalentemente professionistica; d. le competizioni sportive a esclusione del pubblico: 1. delle squadre che fanno parte di una lega prevalentemente professionistica, o 2. alle quali partecipano esclusivamente atleti di punta membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale. 5 Per le attività secondo il capoverso 4 deve essere elaborato un piano di protezione secondo l’articolo 6a da parte: a. dei gestori degli impianti utilizzati per dette attività; e b. degli organizzatori di dette attività, segnatamente delle società.” Dall’11 maggio 2020 il Consiglio federale ha di conseguenza autorizzato la ripresa degli allenamenti nello sport di massa e di punta (cfr. www.admin.ch

[/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78948.html](http://gov.it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78948.html)). Dal 6 giugno 2020 nelle manifestazioni sportive, incluse le competizioni in presenza di pubblico, il numero dei presenti è stato limitato complessivamente a 300 persone (cfr. art. 6c cpv. 1 Ordinanza 2 Covid-19 modifica del 27 giugno 2020 in vigore dal 6 giugno 2020; RU 2020 1815). Ai sensi dell’art. 6c cpv. 2-4: " 2 Gli organizzatori di attività sportive, segnatamente le società e i gestori di impianti sportivi, devono elaborare e attuare un piano di protezione secondo l’articolo 6d. 3 Alle attività sportive il cui svolgimento prevede un contatto fisico stretto e continuo, segnatamente la danza sportiva, la lotta svizzera, la lotta, il football americano e il rugby, si applica quanto segue: a. gli allenamenti sono ammessi soltanto in squadre a composizione stabile e se è tenuto un elenco dei dati di contatto; è applicabile l’articolo 6e capoverso 1 lettere b e c; b. lo svolgimento di competizioni è vietato. 4 Alle competizioni con spettatori si applica quanto segue: a. gli spettatori devono rispettare le raccomandazioni dell’UFSP concernenti l’igiene e il distanziamento sociale e deve essere designata una persona responsabile; le raccomandazioni concernenti il distanziamento sociale non si applicano nei casi in cui il loro rispetto non è opportuno, segnatamente per i genitori con figli o per le persone che vivono nella stessa economia domestica; b. in caso di contatto stretto tra gli spettatori si applica l’articolo 6e sulla registrazione dei dati di contatto.” Il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha poi adottato l’Ordinanza sui provvedimenti per combattere l’epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213). 2.9. A proposito della decisione di riconsiderazione, l’art. 53 LPGA prevede: " 1 Le decisioni e le decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato devono essere sottoposte a revisione se l’assicurato o l’assicuratore scoprono successivamente nuovi fatti rilevanti o nuovi mezzi di prova che non potevano essere prodotti in precedenza. 2 L’assicuratore può tornare sulle decisioni o sulle decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato se è provato che erano manifestamente errate e se la loro rettifica ha una notevole importanza. 3 L’assicuratore può riconsiderare una decisione o una decisione su opposizione, contro le quali è stato inoltrato ricorso, fino

all'invio del suo preavviso all'autorità di ricorso." L'art. 53 LPGa ha codificato la giurisprudenza anteriore alla sua entrata in vigore (cfr. DTF 133 V 50 consid. 4.1; STF U 408/06 del 25 giugno 2007; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; STF K 147/03 del 12 marzo 2004; STF U 149/03 del 22 marzo 2004; STF I 133/04 dell'8 febbraio 2005).

L'amministrazione può riconsiderare una decisione cresciuta in giudicato formale, che non è stata oggetto di un controllo giudiziario, se essa è senza dubbio errata e la correzione ha un'importanza rilevante (cfr. art. 53 cpv. 2 LPGa, STF 9C_200/2021 del 1° luglio 2021; STF 8C_624/2018 dell'11 marzo 2019 consid. 2.2.; STF 8C_113/2012 del 21 dicembre 2012 consid. 5.1.; STF U 408/06 del 25 giugno 2007). Mediante la riconsiderazione si corregge un'errata applicazione iniziale del diritto, rispettivamente un'errata constatazione derivante dall'apprezzamento dei fatti, e meglio "un accertamento errato dei fatti, nel senso di una valutazione degli stessi" (cfr. STF 9C_452/2017 del 6 febbraio 2018 consid. 4). Un cambiamento di prassi oppure di giurisprudenza non giustifica di principio una riconsiderazione (cfr. DTF 117 V 8 consid. 2c; 115 V 308 consid. 4a/cc). Una decisione è manifestamente errata, non soltanto quando è stata presa sulla base di norme giuridiche sbagliate o inappropriate, ma anche quando delle disposizioni fondamentali non sono state applicate oppure lo sono state in modo inappropriato (cfr. STF 9C_181/2010 del 12 agosto 2010, consid. 3 con riferimenti). Una decisione, per essere considerata manifestamente errata ai sensi dei disposti di cui all'art. 53 cpv. 2 LPGa, non deve dare spazio ad alcun ragionevole dubbio, o, in altre parole "Zweifellosigkeit bedeutet, dass kein vernünftiger Zweifel daran möglich sein darf, dass eine Unrichtigkeit vorliegt; es ist ein einziger Schluss - eben derjenige auf eine Unrichtigkeit - möglich" (cfr. DTF 126 V 401; DTF 125 V 393; STF 9C_307/2011 del 23 novembre 2011 consid. 3.2.; STF U 288/05 del 14 dicembre 2005 consid. 2; STF U 378/05 del 10 maggio 2006 consid. 5.2.; STF U 127/05 del 16 agosto 2005 consid. 2.1.; STCA 38.2015.69 del 5 aprile 2016). Circa l'ulteriore presupposto necessario per poter riconsiderare una decisione, ovvero quello dell'importanza particolare che deve rivestire la rettifica, si veda pure STF 9C_603/2016 del 30 marzo 2017; STF C 24/01 e C 137/01 del 28 aprile 2003; STF C 44/02 del 6 giugno 2002 e DLA 2000 N. 40, pag. 208. 2.10. 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. supra, consid. 2.2.). Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid. 2b p. 384, B. Rubin, "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage". Ed. Schulthess, 2014, p. 345). Le direttive della SECO (cfr. supra, consid. 2.4.) stabiliscono del resto chiaramente che "sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee". 2.11. Con la propria impugnativa, l'avv. RA 1 censura innanzitutto il fatto che l'amministrazione abbia applicato all'RI 1 la giurisprudenza relativa ai datori di lavoro di diritto pubblico, quando essa sarebbe invece una azienda nel vero senso del termine (cfr. doc. I). A questo proposito, il TCA rileva che, con la già citata pronuncia 8C_16/2022 consid. 6.1.2 (cfr. supra, consid. 2.6.), riguardante un'associazione avente lo scopo di raggruppare in un'unica struttura i migliori talenti _____ della regione di competenza della _____ per partecipare alle varie competizioni nazionali giovanili, il TF ha sottolineato che la giurisprudenza di cui alla DTF 121 V 363 consid. 3 "... non ha introdotto una condizione supplementare per il servizio pubblico rispetto all'ente privato. I presupposti del rischio di licenziamenti a breve termine del personale colpito da lavoro ridotto e il rischio aziendale assunto dall'impresa interessata (fallimento, chiusura) – precisati al DTF 121 V 362 in relazione ai servizi

pubblici – devono essere soddisfatti da ogni datore di lavoro, pubblico o privato, che richiede l'indennità per lavoro ridotto . La decisione del Tribunale cantonale si è dunque fondata giustamente su questa giurisprudenza per risolvere la controversia (SVR 2022 ALV 22 pag. 73, 8C_558/2021 consid. 5). Così facendo, contrariamente al parere della ricorrente, la sentenza del Tribunale cantonale non si è basata sulla direttiva n. 2020/15 del 30 ottobre 2020 (punto 2.6) né sulla direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 (sempre al punto 2.6). Pertanto, le questioni sollevate dalla ricorrente in riferimento a queste direttive possono essere lasciate aperte.” (il corsivo è del redattore). Secondo la giurisprudenza federale, dunque, i presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono da una parte, per quel che riguarda i lavoratori, il reale rischio di licenziamento a breve termine, visto che si tratta di una misura preventiva e temporanea (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. d LADI) e d'altra parte, per quel che riguarda l'azienda, se essa corre un rischio proprio per la sua stessa esistenza e cioè rischia di dover chiudere a seguito della perdita di lavoro (in caso contrario la perdita di lavoro, non sarebbe dovuta a motivi economici e inevitabile; cfr. art. 32 cpv. 1 lett. a LADI). Va, altresì, ricordato che nel 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 il Consiglio federale al punto 2.3.8 ha sottolineato 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.” (FF 2020 5797 (5818)). Tale principio è stato ribadito dal Tribunale federale al consid. 6.2.1 della già citata sentenza 8C_16/2022. 2.12. Alla luce di quanto esposto al precedente considerando, attentamente vagliato l'insieme della documentazione agli atti, questo Tribunale ritiene che nel caso concreto faccia difetto almeno uno dei requisiti (cumulativi) necessari per fondare il diritto all'indennità per lavoro ridotto - quello dell'effettivo e immediato rischio di licenziamento dei dipendenti -, e ciò per le ragioni che seguono. Innanzitutto, occorre considerare che, in base alle informazioni fornite nel quadro della procedura amministrativa, in particolare in base a quelle che si evincono dai contratti di lavoro prodotti sub doc. 6.3 e dalle distinte salariali (“ Massa salariale ”) 2019-'20 e 2020-'21 (doc. 6.1), dipendenti dell'associazione ricorrente erano in sostanza i giocatori della prima squadra, gli staff tecnici della prima squadra e del settore giovanile, composti da allenatori, assistenti allenatori, preparatori atletici, psicologo dello sport, ecc., una segretaria amministrativa e una responsabile del lavaggio delle maglie del settore giovanile. Si tratta dunque di figure professionali essenziali e necessarie per il funzionamento, l'attività e lo scopo dell'RI 1, per cui, già per questa sola ragione, è poco plausibile che i dipendenti in questione abbiano effettivamente corso il rischio di perdere il loro lavoro a breve termine, così come è stato pertinentemente osservato anche dalla Sezione del lavoro nella decisione impugnata. In questo contesto, deve pure essere evidenziato che ricostruire, dopo essere stata smantellata, un'organizzazione tanto complessa – l'RI 1 gestisce infatti, oltre alla prima squadra, ben tredici squadre giovanili (si tratta degli _____) e una _____, ognuna dotata di propri tecnici - non sarebbe stato possibile farlo nel breve-medio periodo, ciò che appare incompatibile con il fatto che, in ambito sportivo, le misure volte a contenere i contagi da coronavirus erano state allentate già dalla prima metà del mese di maggio 2020 con la ripresa degli allenamenti in piccoli gruppi (cfr. comunicato stampa 29 aprile 2020 del Consiglio federale), per poi essere praticamente abbandonate a far tempo dal 6 giugno 2020

(cfr. comunicato stampa 27 maggio 2020 del Consiglio federale: possibilità di allenarsi a ranghi completi e di giocare partite davanti al pubblico con un limite massimo di 300 persone, giocatori, allenatori e arbitri compresi). Dal sito web dell'associazione insorgente (" Archivio news ") si apprende inoltre che, in vista della ripresa del campionato 2020/'21, la prima squadra ha ricominciato ad allenarsi il 2 luglio 2020. Il 3 luglio 2020, l'RI 1 ha comunicato di avere nel frattempo completato lo staff tecnico della prima squadra. Il 25 luglio 2020 l'RI 1 ha giocato la prima partita amichevole, l'8 agosto 2020 il primo turno di qualifica alla Coppa svizzera 2020/'21 e il 17 agosto 2020, con la partita contro l' _____, ha preso avvio il campionato 2020/'21 di _____ (che è continuato sino alla fine del mese di ottobre 2020 – cfr. comunicato del 29 ottobre 2020; nel settore giovanile, sospesi i campionati sino al mese di marzo 2021 [cfr. comunicato 26 febbraio 2021 della _____], perlomeno gli allenamenti sono proseguiti in conformità alle disposizioni sanitarie di Confederazione e Cantone). In secondo luogo, in base alla documentazione che è stata versata agli atti dalla ricorrente durante la procedura amministrativa, va osservato che quelli sottoscritti dai dipendenti dell'RI 1 erano tutti contratti di lavoro di durata determinata senza alcuna possibilità di disdetta anticipata. Al riguardo, è utile segnalare che, dal 17 marzo al 31 agosto 2020 e dal 21 gennaio al 30 giugno 2021, derogando alla norma di cui all'art. 33 cpv. 1 lett. e LADI, il Consiglio federale ha riconosciuto il diritto alle indennità per lavoro ridotto anche alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata (cfr., in questo senso, l'art. 4 cpv. 1 dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione e la STCA 38.2021.38 succitata consid. 2.10.). Per quanto concerne il settore giovanile, i contratti di tutti i collaboratori avevano la durata di un anno, concretamente sino al 30 giugno 2020, rispettivamente al 30 giugno 2021 (dalle distinte dei salari agli atti [" Massa salariale " – doc. 6.1] emerge che i contratti in vigore nella stagione 2019/'20 erano stati praticamente tutti rinnovati nella stagione successiva). Trattandosi della prima squadra, i contratti prodotti sono stati stipulati all'inizio della stagione 2020/'21 (con durata di un anno, quindi sino a fine giugno 2021, fatta eccezione per quelli di _____ e _____ che scadevano il 31 maggio 2021 e per quello del giocatore _____ in scadenza a fine giugno 2022). È tuttavia del tutto verosimile che i membri dello staff tecnico e i giocatori elencati nella distinta salariale 2019-'20 (cfr. doc. 6.1) fossero contrattualmente vincolati all'associazione (perlomeno) sino alla fine del mese di giugno 2020. Anche le possibilità limitate di licenziamento a corto termine rappresentavano quindi un ostacolo alla soppressione degli impieghi (cfr. DTF 121 V 362 consid. 3b e la STCA 38.2021.38 del 22 novembre 2021 consid. 2.10., confermata dal TF con la già citata sentenza 8C_16/2022). Alla luce di tutto quanto precede, occorre concludere che nel periodo considerato (23 marzo – 31 agosto 2020) i dipendenti dell'RI 1 non hanno in realtà mai corso un rischio effettivo e imminente di perdere il loro posto di lavoro. Trattandosi di condizioni che devono essere adempiute cumulativamente (cfr. supra, consid. 2.11.) può rimanere aperta la questione di sapere se l'esistenza stessa dell'associazione è stata a rischio a seguito della perdita di lavoro, oppure no. 2.13. A proposito degli sportivi professionisti, il TCA segnala che la SECO nella Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 22 luglio 2020 al p.to 2.11 relativo alle ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione ha indicato: " Il diritto all'ILR per i giocatori di società sportive professionali può essere concesso per il periodo durante il quale non si possono giocare partite a causa di una perdita lavorativa pari al 100%. Invece, il diritto all'ILR è da negare in assenza di una perdita lavorativa o di almeno una perdita lavorativa

determinabile dal momento in cui possono essere svolte attività preparatorie, come ad esempio gli allenamenti. Di conseguenza, ciò vale anche in caso di ripresa delle partite, indipendentemente dal fatto che gli spettatori siano ammessi o meno. In questi casi non è obbligatoria la riconsiderazione da parte del SC e la CD può respingere il conteggio mediante una disposizione a causa di una perdita lavorativa non determinabile. Qualora sia consentita una parziale ripresa delle attività, cioè non appena sono consentiti gli allenamenti di squadra ma non si possono ancora giocare partite, occorre distinguere se le attività saranno effettivamente riprese parzialmente oppure no. Nel primo caso, il diritto all'ILR deve essere negato per la mancanza di una perdita lavorativa determinabile. Nel secondo caso, invece, tale diritto può essere rivendicato se la società sportiva può dimostrare in modo plausibile che le misure imposte non possono essere attuate in modo ragionevole o che le perdite in caso di ripresa sarebbero superiori a quelle riportate durante la sospensione temporanea e quindi vi è il rischio di un'imminente perdita di posti di lavoro." Il p.to 2.11 è rimasto invariato nelle Direttive "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" seguenti, in particolare del 27 agosto 2020, del 30 ottobre 2020, del 20 gennaio 2021, del 19 marzo 2021, del 20 aprile 2021 e del 30 giugno 2021. Il p.to 2.11 è stato abolito nella Direttiva 2021/16 "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 1° ottobre 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>). Nel caso di specie, il p.to 2.11 della Direttiva "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" non è applicabile, posto che all'epoca, quale partecipante al campionato di _____, l'RI 1 era considerato un club dilettantistico (e quindi non professionistico) (cfr., in questo senso, l'intervista rilasciata dal Presidente dell'_____ al quotidiano «Le Temps» nell'_____ 2020 - _____, ...) e la risposta fornita dall'associazione nel dicembre 2020 – doc. 6.5: "Purtroppo il nostro club non è ancora parificato al _____ professionistico (siamo la prima categoria sotto) pur avendo una struttura molto onerosa (richiesta dell'_____ anche per avere il _____ con _____). Stiamo lavorando con la nostra Federazione e gli altri club della Svizzera per ricevere questa parificazione e poter accedere a dei finanziamenti."). Del resto, interpellata in proposito dall'amministrazione (cfr. doc. 13: "Precisare se attualmente la vostra prima squadra di _____ è stata parificata ad una squadra professionale (allegare la relativa documentazione a comprova)?", la ricorrente è rimasta silente. Il tema in questione non è stato peraltro affrontato con il ricorso (cfr. doc. I). 2.14. Neppure l'invocazione del principio della parità di trattamento (art. 8 Cost. fed.) che impone di trattare in modo identico delle situazioni simili e in modo differente delle situazioni diverse (cfr. STF 2C_644/2020 del 24 agosto 2021 consid. 6.1 – 6.3; DTF 147 V 312 consid. 6.3.2; DTF 147 V 133 consid. 5.2.1; DTF 147 V 146 consid. 5.4, DTF 147 I consid. 4.2.1) – l'avv. RA 1 fa in sostanza valere che, da parte delle competenti autorità di altri Cantoni (ad esempio, quelle dei Cantoni Berna, Basilea-Campagna e, in parte, anche Vaud) e diversamente dalla Sezione del lavoro del Cantone Ticino, "le associazioni (associazioni che, a differenza della ricorrente, addirittura non gestiscono in proprio attività con allenatori e giocatori e vivono di ricavi da sponsor privati, ecc., ma sono attive limitatamente nella gestione amministrativa di campionati e progetti di formazioni dei giovani) non sono mai state equiparate a dei soggetti di diritto pubblico. Anche nel caso dell'associazione vodese, la quale percepiva anche dei contributi pubblici, è stato riconosciuto un diritto di indennità parziale" -, è atta a giustificare una diversa soluzione. Preliminarmente, deve essere ribadito che la questione di sapere se la convenuta abbia, a torto o a ragione, assimilato la ricorrente a un datore di lavoro di diritto

pubblico è irrilevante, considerato che, secondo la giurisprudenza (cfr. supra , consid. 2.11.), i presupposti del rischio di licenziamenti a breve termine del personale colpito da lavoro ridotto e del rischio aziendale assunto dall'impresa interessata (fallimento, chiusura), devono essere soddisfatti da ogni datore di lavoro, pubblico o privato, che richiede l'indennità per lavoro ridotto. Stante ciò, alla Sezione del lavoro non può essere rimproverato di aver violato il principio di legalità o il diritto federale per aver fatto dipendere il diritto alla prestazione dall'adempimento (cumulativo) dei presupposti appena citati (in questo senso, si veda pure la STF 8C_16/2022 succitata consid. 6.2.1: "Dato che l'assimilazione della ricorrente a un datore di diritto pubblico nella sentenza del Tribunale cantonale non è decisiva, non si può ravvisare una qualsiasi violazione del principio di legalità o del diritto federale ." – il corsivo è del redattore). Per quanto concerne l'invocata disparità di trattamento, secondo una costante giurisprudenza federale, una delle condizioni necessarie ad ammetterne l'esistenza, è che l'atto in discussione e quello che serve da riferimento, emanino dalla medesima collettività o autorità (cfr. P. Moor, A. Flückiger, V. Martenet, Droit administratif, Volume I, 2012, p. 847 ss. e la giurisprudenza ivi menzionata). Nella DTF 124 IV 44 consid. 2c, riguardante un consumatore abituale di haschich che era stato condannato dalle autorità giudiziarie del suo cantone di domicilio in applicazione del diritto federale che, dinanzi al Tribunale federale, aveva segnatamente sostenuto che la pena inflittagli avrebbe costituito una disparità di trattamento poiché contraria alla prassi di altri cantoni, l'Alta Corte, nel negarne l'esistenza, ha precisato che tale principio ha un'importanza limitata sul piano intercantonale e che il principio della legalità ha comunque sempre la preminenza . In concreto, sulla scorta di quanto precede, le decisioni in discussione non sono state rilasciate dalla medesima autorità amministrativa, ragione per la quale, già per questo solo motivo, si può escludere che sia stato violato da parte della Sezione del lavoro il principio della parità di trattamento (in questo senso, si veda pure la sentenza AVI 2020/58 del 18 ottobre 2021 del Tribunale delle assicurazioni del Cantone San Gallo, oggetto della già citata STF 8C_769/2021 [cfr. supra , consid. 2.6.], in cui è stato escluso che il diritto alle indennità per lavoro ridotto potesse essere fondato sul principio della parità di trattamento, posto che, in considerazione del sistema federalistico della Svizzera, l'art. 8 Cost. implica semplicemente che l'autorità cantonale interessata è tenuta a trattare in maniera uguale i soggetti giuridici che le sono assoggettati ma non che dovrebbe adottare l'interpretazione giuridica data da altri Cantoni su determinate questioni). Del resto, pronunciandosi in merito alla medesima censura che l'avv. RA 1 ha sollevato in questa sede, nel giudizio 38.2021.38 consid. 2.11. (cfr. supra , consid. 2.6.), con riferimento alle considerazioni contenute in una sentenza 8C_338/2007 del 4 agosto 2008 a proposito del principio dell'uguaglianza nell'illegalità, questo Tribunale si era espresso nei seguenti termini: " Nella presente fattispecie non è dato di sapere se la situazione della ricorrente sia effettivamente paragonabile a quella di altre associazioni attive con il medesimo scopo. Ad ogni modo non risulta che in Svizzera – anche volendo prescindere dal principio secondo cui la parità di trattamento ha un'importanza limitata sul piano intercantonale – sia stata introdotta una prassi generalizzata contraria alla legge. La Sezione del lavoro, dal canto suo, nella risposta di causa (cfr. doc. III pag. 5), ha affermato che "è prassi consolidata dell'UG sollevare opposizione in relazione alle situazioni descritte dalla ricorrente (associazioni aventi quali entrate/ricavi i contributi volontari nonché contributi dei soci e non presentano un rischio aziendale proprio)" Con la pronuncia 8C_16/2022 consid. 6.2.2, più volte menzionata in precedenza, la Corte federale ha tutelato la sentenza cantonale anche su questo aspetto, rilevando quanto segue: " (...) Nella presente fattispecie non è conosciuto e

non viene precisato dalla ricorrente, se la sua situazione sia effettivamente paragonabile a quella di altre associazioni attive con il medesimo scopo. In ogni modo, come ritenuto nella sentenza del Tribunale cantonale, non risulta che in Svizzera sia stata introdotta una prassi generalizzata contraria alla legge.” La soluzione non può essere diversa nella concreta evenienza. Il patrocinatore della ricorrente non ha infatti dimostrato che la situazione delle entità oggetto delle decisioni cantonali favorevoli da lui citate (il rappresentante non ha peraltro nemmeno prodotto copia di questi provvedimenti) sarebbe effettivamente paragonabile a quella della ricorrente. Ad ogni modo, non risulta che in Svizzera, anche volendo prescindere dal principio secondo cui la parità di trattamento ha un’importanza limitata sul piano intercantonale, sia stata introdotta una prassi generalizzata contraria alla legge. 2.15. Alla luce di quanto sopra occorre concludere che la decisione iniziale dell’amministrazione di accordare le indennità per lavoro ridotto a far tempo dal 23 marzo 2020 (cfr. supra, consid. 1.2.) era manifestamente errata (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 5.5., già citata in precedenza, con cui il TF ha stabilito che la decisione di riconoscimento delle ILR a una fondazione che si occupa di persone con disturbi psichici anche tramite laboratori protetti non era manifestamente errata ai sensi dell’art. 53 cpv. 2 LPGa, poiché la perdita di lavoro, contrariamente a quanto deciso dal Tribunale delle assicurazioni del Canton Argovia, era da ricondurre a un provvedimento dell’autorità, e meglio a disposizioni emesse dal Dipartimento formazione, cultura e sport. L’Alta Corte ha comunque rinviato gli atti al Tribunale cantonale per verificare la sussistenza o meno di un errore manifesto connesso a un altro motivo, e meglio esaminando se le persone colpite dal lavoro ridotto fossero dipendenti di un datore di lavoro che fornisce prestazioni pubbliche e fossero esposti a un immediato e concreto rischio di licenziamento). Inoltre, la rettifica del provvedimento si rivelava, con riferimento all’attribuzione d’indennità per lavoro ridotto dal 23 marzo al 22 settembre 2020 (giusta l’art. 34 cpv. 1 e 2 LADI l’indennità per lavoro ridotto ammonta all’80 per cento della perdita di guadagno computabile. Determinante, fino al limite massimo valido per il calcolo dei contributi (art. 3), è il salario, convenuto contrattualmente, dell’ultimo periodo salariale prima dell’inizio del lavoro ridotto), di notevole importanza. La decisione di attribuzione delle indennità per lavoro ridotto poteva, conseguentemente, essere riconsiderata mediante l’emanazione della decisione del 29 gennaio 2021 (decisione n. _____) (cfr. supra, consid. 1.3.). La nuova decisione dell’amministrazione di rifiutare la prestazione per il periodo 23 marzo – 31 agosto 2020 non presta, dunque, il fianco a critiche. Di conseguenza, la decisione su opposizione del 22 marzo 2022 deve essere confermata. 2.16. 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. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2020.43-44 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_369/2022 del 19 settembre 2022;

STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (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.