

TI_GERICHTE 38.2022.43 vom 3. April 2023

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.43

FR: TI_GERICHTE 38.2022.43 du 3 avril 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2022.43 del 3 aprile 2023

Regeste

A ragione SdL ha negato ILR ad associazione sportiva (periodo 02-04/2021). I dip. annunciati non hanno corso rischio perdita lavoro a breve termine (poss. limitate di licenziamento a breve termine e mansioni svolte ritenute essenziali per l'ass.)

Erwägungen

E. 3

maggio 2022, pubblicata in SVR 8-9/2022 ALV n. 29 p. 102 ss., concernente una società attiva nel trasporto di persone, in particolare di scolari, che aveva chiesto il lavoro ridotto per 227 collaboratori in ragione di una riduzione degli orari ordinata a causa della pandemia da Covid-19, il TF ha annullato la sentenza cantonale (che aveva confermato la decisione amministrativa con la quale era stato negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto principalmente per il motivo che la società in questione era finanziata in gran parte da sovvenzioni pubbliche) e ha rinviato la causa al tribunale di prime cure affinché chiarisse l'entità della copertura dei costi d'esercizio mediante sovvenzioni pubbliche, come pure le possibilità di disdetta dei contratti di lavoro (in questo senso, si veda pure la STF 8C_157/2022 dell'8 settembre 2022 consid. 3.4.3, pubblicata in SVR 12/2022 ALV n. 35 p. 122 ss.). Con giudizio 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 7.2, riguardante una società anonima di diritto privato attiva essenzialmente nel campo del trasporto pubblico di persone, alla quale l'autorità cantonale preposta aveva negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto, l'Alta Corte ha parzialmente accolto il ricorso della società e rinviato gli atti al tribunale di prima istanza affinché chiarisse l'entità della copertura dei costi di gestione mediante sovvenzioni pubbliche e le possibilità concrete di licenziamento in base alla regolamentazione applicabile al personale. Questo Tribunale, in due sentenze 38.2020.69 e 38.2020.70 del 12 aprile 2021, cresciute incontestate in giudicato, trattandosi di due corporazioni di diritto pubblico ha concluso che non esisteva il diritto ad indennità per lavoro ridotto in quanto i singoli lavoratori non incorrevano un rischio di licenziamento visto che l'azienda era tenuta a svolgere comunque i compiti fissati nella legge. È invece stata lasciata aperta la questione di sapere se il diritto all'indennità doveva essere negato anche perché eventuali deficit dell'azienda sarebbero stati comunque coperti attraverso fondi pubblici (cfr. D. 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, p. 181 - 209 (193)). La medesima soluzione è stata adottata da questa Corte in due sentenze 38.2021.31 e 38.2021.37 del 30 agosto 2021 relative ad un'altra corporazione di diritto pubblico. Il TCA è arrivato alla medesima conclusione in una sentenza 38.2021.9 del 18 maggio 2021, pure cresciuta incontestata in giudicato, a proposito di una società che non era un'azienda privata nel vero senso del termine. Per l'unico dipendente non esisteva un effettivo rischio di licenziamento a breve

termine e la perdita di lavoro faceva comunque parte del normale rischio aziendale. Con sentenza 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 questo Tribunale ha stabilito che a ragione la Sezione del lavoro non aveva riconosciuto a un'associazione sportiva il diritto a indennità per lavoro ridotto per i suoi dipendenti nel periodo agosto - dicembre 2020. In effetti, ritenuto che gli allenamenti per i ragazzi di meno di 16 anni non sono mai stati soppressi e la ristorazione è stata chiusa dal 22 dicembre 2020, per i dipendenti non vi era il rischio di licenziamento a breve termine. Questa Corte, con sentenze 38.2021.38 e 38.2021.50 del 22 novembre 2021, ha parimenti negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto trattandosi di un'associazione volta a offrire un percorso formativo professionale a giovani talenti sportivi della regione. Dopo aver concluso che, alla luce del suo scopo statutario, l'associazione in questione non costituiva un'azienda privata commerciale nel vero senso del termine, il TCA ha accertato che i suoi dipendenti non erano esposti ad un rischio immediato ed effettivo di essere licenziati visto che, per regolamento, essa era tenuta a disporre di determinati profili con specifiche competenze e, d'altra parte, che i termini di disdetta previsti dai contratti avrebbero impedito un'interruzione a corto termine dei rapporti di lavoro. In subordine, il TCA ha rilevato che nemmeno l'esistenza stessa dell'associazione era del resto stata minacciata, tenuto conto soprattutto che il suo finanziamento era garantito principalmente da introiti esterni. Con pronuncia 8C_16/2022 del 10 novembre 2022, il TF ha respinto il ricorso interposto nel frattempo dall'associazione contro la sentenza 38.2021.38, per i motivi che verranno meglio esposti in seguito. Il TCA, in un'altra sentenza 38.2021.75 del 29 novembre 2021, cresciuta incontestata in giudicato, ha confermato il modo di procedere dell'amministrazione che aveva negato il diritto a ILR ad un'associazione ex art. 60 CC attiva nell'ambito della prevenzione e sensibilizzazione e non considerata un'azienda privata commerciale nel vero senso della parola. Per l'unico dipendente al 50% della ricorrente - che beneficiava, a prescindere dai finanziamenti mirati al sostegno di specifici progetti, di tasse sociali e contributi, non vi era un rischio effettivo e immediato di licenziamento. Con sentenza 38.2021.58 del 13 dicembre 2021, cresciuta incontestata in giudicato, questa Corte, nel caso di una società attiva nel trasporto di viaggiatori in base ad una concessione del Dipartimento federale dell'ambiente dei trasporti dell'energia e delle comunicazioni (DATEC), che svolgeva un servizio pubblico e che era detenuta, per la maggioranza, da Enti pubblici, ha ritenuto che i dipendenti della stessa non correvano un rischio concreto di perdere il loro impiego a breve termine. Ciò tenuto conto dei normali periodi di disdetta fissati nel Contratto collettivo di lavoro. Inoltre, è stato appurato che l'azienda non era minacciata nella sua stessa esistenza in ragione dei sussidi pubblici (erogati dalla Confederazione, dal Cantone e dai Comuni) di cui beneficiava a copertura delle perdite. Al riguardo cfr. anche la STCA 38.2021.90 del 21 febbraio 2022. Con la pronuncia 38.2021.91 del 30 maggio 2022, cresciuta incontestata in giudicato, questo Tribunale ha negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto ad una fondazione senza scopo di lucro attiva nel campo della protezione dei minori, posto che la sua stessa esistenza non era minacciata nel periodo per il quale è stata chiesta la prestazione. In questo senso, dopo aver rilevato che la ricorrente fornisce delle prestazioni d'interesse pubblico, il TCA ha in particolare accertato che, anche negli anni precedenti la pandemia, aveva registrato delle perdite a conto economico, anche di un'entità maggiore rispetto a quella registrata nel periodo 1° luglio 2019 - 30 giugno 2020, e nonostante ciò ha sempre continuato a svolgere le proprie attività. Inoltre, dalla documentazione a disposizione è risultato che la fondazione si finanziava, oltre che parzialmente (nella misura del 30%) con i ricavi ottenuti dalle attività nelle scuole pubbliche e private, grazie ai contributi del Cantone, di altre istituzioni,

fondazioni, aziende e privati. Con giudizio 38.2022.21 del 13 giugno 2022, cresciuto incontestato in giudicato, il TCA ha confermato la decisione amministrativa mediante la quale era stato riconsiderato un precedente provvedimento di assegnazione d'indennità per lavoro ridotto a un'associazione di pubblica utilità operante nel campo delle disabilità. In quella fattispecie, il Tribunale ha negato che l'esistenza stessa dell'associazione, rispettivamente di sue singole unità d'esercizio, fosse minacciata, e ciò in considerazione dell'entità delle sovvenzioni pubbliche di cui godeva e della constatazione che, sebbene negli anni precedenti la pandemia gli esercizi contabili si erano sempre chiusi con dei deficit, anche più importanti di quello fatto registrare nel 2020, l'associazione, rispettivamente le sue singole unità d'esercizio, avevano comunque potuto continuare a svolgere le loro attività. Con sentenze 38.2022.24 e 38.2022.25 del 19 dicembre 2022 - la prima delle due oggetto di un ricorso ancora pendente dinanzi al TF -, questa Corte ha stabilito che la Sezione del lavoro aveva correttamente riconsiderato la decisione con la quale un'associazione mantello attiva in ambito sportivo era stata posta al beneficio delle indennità per lavoro ridotto per il periodo marzo-agosto 2020, rispettivamente negatole l'assegnazione per un periodo successivo (settembre-dicembre 2020). Alla base di quelle pronunzie vi era la constatazione che, dati finanziari alla mano, l'esistenza stessa dell'associazione non era mai stata minacciata e, del resto, che nemmeno i dipendenti annunciati erano stati esposti a un rischio imminente di licenziamento, tenuto conto delle contenute dimensioni di un organico chiamato a gestire un movimento di vaste proporzioni e del fatto che le mansioni da loro svolte erano da considerare essenziali per il funzionamento, l'attività e lo scopo dell'associazione interessata. Il Tribunale delle assicurazioni del Canton Ginevra, in una sentenza ATAS 1121/2020 del 19 novembre 2020, applicando la DTF 121 V 362 al caso della Fondation des Parkings de Genève ("entreprise de droit public"), ha concluso che per i dipendenti non esisteva un rischio concreto di licenziamento a breve termine e ha lasciato aperta la questione relativa al rischio di chiusura dell'azienda (cfr. Sarah Braunschmidt Scheidegger e Christian Dandres, L'indemnité pour réduction de l'horaire de travail à l'épreuve du COVID-19, in: Assurances sociales et pandémie de Covid-19 a cura di Sylvie Pétremand, Ed. Stämpfli, 2021, p. 147 seg. (175-177)). La Corte delle assicurazioni sociali del Cantone Vallese, con giudizio S1 20 208 del 9 marzo 2021, pubblicato in RVJ/ZWR 2022 p. 112, ha confermato il diniego del diritto a ILR dal 16 marzo al 30 aprile 2020 a un'associazione di diritto privato che si occupa di accogliere di giorno bambini in età prescolare, evidenziando, da un lato, che l'associazione, che forniva delle prestazioni sulla base di un accordo concluso con l'ente pubblico, doveva essere assimilata a un datore di lavoro di diritto pubblico ai sensi del p.to D37 della Prassi LADI ILR. Dall'altro, che una convenzione conclusa con il Comune prevede una sovvenzione legata al risultato della struttura che copre il saldo dei costi salariali e delle spese di funzionamento e d'infrastruttura. 2.7. Nella concreta evenienza, dallo Statuto dell'RI 1 si apprende che essa è un'associazione ai sensi del codice civile svizzero (art. 60 e seg.), avente sede a _____. Il suo scopo consiste nella "... promozione e la pratica dell'_____ e a tal fine può: svolgere attività didattica per l'avviso della pratica del _____; istituire corsi di formazione, addestramento, aggiornamento e perfezionamento della _____; indire manifestazioni e gare; partecipare a gare, tornei, campionati e, più in generale, svolgere ogni attività ritenuta direttamente o indirettamente utile per il perseguimento dello scopo sociale.". Lo Statuto prevede inoltre che l'associazione non ha fini di lucro e che gli eventuali proventi dell'attività vengono reinvestiti esclusivamente in attività sportive. Durante la vita dell'associazione non possono

essere distribuiti, anche in modo indiretto, fondi, riserve o capitali, fatti salvi i casi previsti dalla legge o da regolamenti. Secondo l'art. 7 dello Statuto, l'attività istituzionale ed il regolare funzionamento delle strutture sono garantiti dalle prestazioni volontarie degli associati, per le quali potranno essere riconosciuti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, rimborso e/o indennità commisurati all'entità e alla complessità dell'impegno richiesto. Sono associati i soci, i soci finanziatori e i soci onorari. Sono soci coloro che, senza essere vincolati da un contratto di finanziamento, versano la quota associativa fissata annualmente dal comitato, dopo l'ultima assemblea ed entro 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 – inc. 38.2022.41). All'epoca la Prima squadra dell'RI 1 militava nel campionato di Prima Lega Promotion. Nel mese di gennaio 2021, l'RI 1 ha presentato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il periodo 1° febbraio – 30 aprile 2021 e per l'intera azienda, specificando che i dipendenti colpiti dal lavoro ridotto erano 50, tutti al beneficio di contratti a tempo determinato. La richiesta è stata motivata con la decisione delle autorità di vietare lo svolgimento di competizioni sportive (cfr. doc. 25). Da notare che nel corso dei mesi di marzo e novembre 2020, la ricorrente ha inoltrato ulteriori preannunci di lavoro ridotto per il periodo 23 marzo – 30 giugno 2020, rispettivamente 2 novembre – 31 dicembre 2020 (periodi che sono oggetto di separate procedure giudiziarie; cfr. inc. 38.2022.41 e 38.2022.42). 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. 10. Conseguenze immediate per il personale dipendente nel caso le indennità per lavoro ridotto non vi fossero concesse 11. Fonti di finanziamento delle vostre attività (tipologia di entrate) 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)? 13. Copia dei contratti di prestazioni in vigore con il settore pubblico 14. Copia dei contratti di prestazioni in vigore con altri enti pubblici/para-pubblici 15. Chi risponde per/copre eventuali perdite di esercizio. Ci sono garanzie di copertura dei deficit d'esercizio? 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 - inc. 38.2022.41) Qui di seguito le informazioni che sono state fornite dall'associazione insorgente nel dicembre 2020. Dal conto economico 2018/'19 (cfr. doc. 4.2 – inc. 38.2022.41) 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 - inc. 38.2022.41). Rispondendo a una richiesta di precisazioni da parte dell'amministrazione (doc. 5 - inc. 38.2022.41), l'RI 1 ha dichiarato quanto segue: " (...).

E. 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).

E. 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 discetta lavorativa.

E. 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.

E. 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. 2.10.), 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 quei 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. 2.14. In considerazione di tutto quanto esposto, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato il diritto a indennità per lavoro ridotto all'RI 1 per il periodo 1° febbraio - 30 aprile 2021. Di conseguenza la decisione su opposizione del 22 marzo 2022 deve essere confermata. 2.15. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. 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 p. 107).

E. 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.

E. 8

e 9. Non esiste nessun contratto in vigore con settore pubblico e para-pubblico.

E. 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.

E. 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.

E. 13

inc. 38.2022.41) 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, visto il periodo d'incertezza e l'arrivo della bella stagione da lì a poco.”. 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. 23). 2.8. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte rileva innanzitutto che il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha adottato, sulla base dell'art. 6 cpv. 2 lett. a e b della Legge federale sulla lotta contro le malattie trasmissibili dell'essere umano (Legge sulle epidemie, LEp) relativo alla situazione particolare (l'art. 6 cpv. 1 LEp enuncia che “vi è una situazione particolare se a. gli organi esecutivi ordinari non sono in grado di prevenire e di combattere la comparsa e la propagazione di malattie trasmissibili e vi è uno dei seguenti rischi: 1. un rischio elevato di contagio e di propagazione, 2. un particolare pericolo per la salute pubblica, 3. un rischio di gravi conseguenze per l'economia o per altri settori vitali; b. l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha accertato l'esistenza di una situazione sanitaria d'emergenza di portata internazionale che rappresenta una minaccia per la salute pubblica in Svizzera) – secondo cui “sentiti i Cantoni, il Consiglio federale può: a. ordinare provvedimenti nei confronti di singole persone; b. ordinare provvedimenti nei confronti della popolazione” –, l'Ordinanza

sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213). L'art. 1 della citata Ordinanza, relativo all'oggetto e allo scopo, prevede che la medesima stabilisce provvedimenti nei confronti della popolazione, delle organizzazioni, delle istituzioni e dei Cantoni per combattere l'epidemia di COVID-19 (cpv. 1). I provvedimenti sono finalizzati a impedire la diffusione del coronavirus (COVID19) e a interrompere le catene di trasmissione (cpv. 2). L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata regolarmente adattata a seconda della situazione epidemiologica (cfr. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/439/it/history>). Per quanto concerne il settore dello sport, l'art. 6 cpv. 1 Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213) ha vietato le grandi manifestazioni con oltre 1000 visitatori o oltre 1000 partecipanti, salvo le eccezioni di cui al cpv. 4 riguardante le manifestazioni politiche e civili. Il 2 settembre 2020, con effetto dal 1° ottobre 2020, nell'Ordinanza è stato introdotto l'art. 6a che al cpv. 1 enuncia che "chi intende svolgere una manifestazione con oltre 1000 visitatori o con oltre 1000 partecipanti (grande manifestazione), necessita di un'autorizzazione dell'autorità cantonale competente" e l'art. 6b, relativo alle prescrizioni supplementari per le competizioni sportive in leghe professionistiche, secondo cui per le competizioni sportive di squadre di una lega prevalentemente professionistica con oltre 1000 spettatori occorre prevedere uno specifico piano di protezione (cfr. RU 2020 3679). L'art. 6 cpv. 1 è stato modificato il 28 ottobre 2020 (validità dal 29 ottobre 2020) nel senso che "È vietato lo svolgimento di manifestazioni con più di 50 persone. Nel computo vanno escluse le persone che partecipano alla manifestazione nel quadro della loro attività professionale e le persone che collaborano al suo svolgimento". Inoltre è stato inserito l'art. 6e "Disposizioni particolari per il settore dello sport" che sancisce (cfr. RU 2020 4503) : " 1 Nel settore dello sport sono ammesse le attività seguenti, segnatamente gli allenamenti e le competizioni, svolte in strutture accessibili al pubblico e all'aperto: a. le attività sportive di bambini e giovani fino al compimento dei 16 anni, ad eccezione delle competizioni; b. le attività sportive senza contatto fisico svolte individualmente o in gruppi fino a 15 persone a partire dai 16 anni: 1. in locali chiusi: se le persone interessate portano una mascherina facciale e se è mantenuta la distanza obbligatoria; in locali grandi si può rinunciare all'uso della mascherina facciale se vigono prescrizioni supplementari sul distanziamento e limitazioni della capienza, 2. all'aperto: se le persone interessate portano una mascherina facciale o se è mantenuta la distanza obbligatoria; c. gli allenamenti e le competizioni di atleti di punta membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale svolti individualmente, in gruppi fino a 15 persone o in squadre di competizione a composizione stabile; d. gli allenamenti e le competizioni di membri delle squadre che fanno parte di una lega prevalentemente professionistica. 2 Per le attività sportive in gruppi fino a cinque persone di cui al capoverso 1 lettere a e b non vige l'obbligo di elaborare un piano di protezione secondo l'articolo 4." Al riguardo cfr. pure la Risoluzione 5696 emanata dal Consiglio di Stato il 10 novembre 2020. L'11 dicembre 2020 è stato vietato lo svolgimento di manifestazioni, fatte salve alcune eccezioni (cfr. art. 6 cpv. 1 Ordinanza COVID-19 situazione particolare; RU 2020 5377). Il nuovo tenore dell'art. 6e cpv. 1 è invece il seguente: " 1 Nel settore dello sport sono ammesse le attività seguenti, segnatamente gli allenamenti e le competizioni, svolte in strutture accessibili al pubblico e all'aperto: b. le attività sportive senza contatto fisico svolte individualmente o in gruppi fino a 5 persone a partire dai 16 anni" L'art. 6e cpv. 1 dell'Ordinanza è stato modificato il 18 dicembre 2020 con effetto dal 22 dicembre 2020

(cfr. RU 2020 5813): " Nel settore dello sport sono ammesse le attività seguenti: a. le attività sportive di bambini e giovani fino al compimento dei 16 anni; le competizioni sono vietate; b. le attività sportive senza contatto fisico e che sono svolte all'aperto individualmente o in gruppi fino a cinque persone a partire dai 16 anni se è indossata una mascherina facciale o se è mantenuta la distanza obbligatoria; le competizioni sono vietate;" Dal 1° marzo 2021 l'art. 6e prevede quanto segue: " 1 Nel settore dello sport sono ammesse le attività seguenti: a. le attività sportive di bambini e giovani nati nel 2001 o dopo, incluse le competizioni senza pubblico; b. le attività sportive senza contatto fisico che sono svolte all'aperto individualmente o in gruppi fino a 15 persone nate nel 2000 o prima se è indossata una mascherina facciale o se è mantenuta la distanza obbligatoria; le competizioni sono vietate; c. gli allenamenti e le competizioni di atleti di punta titolari di un attestato di sportivo di punta nazionale o regionale di Swiss Olympic (Swiss Olympic Card) o membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale svolti individualmente, in gruppi fino a 15 persone o in squadre di competizione a composizione stabile; d. gli allenamenti e le competizioni di membri delle squadre che fanno parte di una lega professionistica o semiprofessionistica o di una lega giovanile nazionale; se l'attività è svolta a livello professionistico o semiprofessionistico soltanto nella lega di uno dei due sessi, gli allenamenti e le competizioni possono avere luogo anche nella lega dell'altro sesso. 2 Per le attività sportive in gruppi fino a cinque persone di cui al capoverso 1 lettere a e b non vige l'obbligo di elaborare un piano di protezione secondo l'articolo 4." (cfr. RU 2021 110: modifica del 24 febbraio 2021) Il 14 aprile 2021 sono stati modificati gli art. 6 e 6e dell'Ordinanza. In particolare dal 19 aprile 2021 l'art. 6 cpv. 1 lett. g enuncia che il divieto dello svolgimento di manifestazioni con più di 15 partecipanti non vige per le manifestazioni nel settore dello sport e della cultura secondo gli articoli 6e capoverso 1 e 6f capoversi 2 e 3. Giusta l'art. 6 cpv. 1bis alle manifestazioni in presenza di pubblico in luoghi chiusi sono ammesse come pubblico (visitatori) al massimo 50 persone, a quelle in aree esterne al massimo 100. Può essere occupato al massimo un terzo dei posti a sedere disponibili per i visitatori (cfr. RU 2021 213). Secondo l'art. 6e in vigore dal 19 aprile 2021: " 1 Sono ammesse le seguenti attività sportive: a. le attività sportive di bambini e giovani nati nel 2001 o dopo, incluse le competizioni senza pubblico; b. le attività sportive, incluse le competizioni senza pubblico, che sono svolte individualmente o in gruppi fino a 15 persone nate nel 2000 o prima: 1. all'aperto se è indossata una mascherina facciale o se è mantenuta la distanza obbligatoria, 2. in luoghi chiusi, rispettando le limitazioni della capienza di cui all'allegato 1 numero 3.1bis lettera f, se è indossata una mascherina facciale ed è mantenuta la distanza obbligatoria; si può rinunciare all'uso della mascherina facciale se è necessario per l'esercizio dell'attività, gli spazi soddisfano i requisiti più severi di cui all'allegato 1 numero 3.1quater e sono registrati i dati di contatto secondo l'articolo 5; c. gli allenamenti e le competizioni di atleti di punta: 1. che sono titolari di un attestato di sportivo di punta nazionale o regionale di Swiss Olympic (Swiss Olympic Card) o membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale, e 2. che si allenano individualmente, in gruppi fino a 15 persone o in squadre di competizione a composizione stabile; d. gli allenamenti e le competizioni di membri delle squadre che fanno parte di una lega professionistica o semiprofessionistica o di una lega giovanile nazionale; se l'attività è svolta a livello professionistico o semiprofessionistico soltanto nella lega di uno dei due sessi, gli allenamenti e le competizioni possono avere luogo anche nella lega dell'altro sesso. 2 Per le attività sportive in gruppi fino a cinque persone di cui al capoverso 1 lettere a e b non vige l'obbligo di elaborare un piano di protezione secondo l'articolo 4." (RU 2021

213) Con effetto dal 31 maggio 2021 per le manifestazioni in presenza di pubblico, il numero di spettatori consentito è passato da 50 a 100 persone al chiuso e da 100 a 300 all'aperto. La capienza massima dei locali è stata stabilita alla metà e non più a un terzo (cfr. RU 2021 300: art. 6; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83697.html>). Inoltre l'art. 6e è stato così modificato: " 1 Le seguenti persone non sono soggette a restrizioni nello svolgimento di attività sportive, incluse le competizioni: a. i bambini e i giovani nati nel 2001 o dopo; b. gli atleti di punta titolari di un attestato di sportivo di punta nazionale o regionale di Swiss Olympic (Swiss Olympic Card) o i membri dei quadri nazionali di una federazione sportiva nazionale; c. i membri delle squadre che fanno parte di una lega professionistica o semiprofessionistica o di una lega giovanile nazionale; se è svolta a livello professionistico o semiprofessionistico soltanto nella lega di uno dei due sessi, l'attività sportiva può avere luogo anche nella lega dell'altro sesso. 2 Allo svolgimento di attività sportive da parte di persone diverse da quelle di cui al capoverso 1 si applica quanto segue: a. le attività possono essere svolte individualmente o in gruppi fino a 50 persone; b. all'aperto deve essere indossata una mascherina facciale o mantenuta la distanza obbligatoria; si può rinunciare all'uso della mascherina facciale e al rispetto della distanza obbligatoria soltanto se sono registrati i dati di contatto; c. in luoghi chiusi devono essere rispettate le limitazioni della capienza di cui all'allegato 1 numero 3.1bis lettera f, deve essere indossata una mascherina facciale e deve essere mantenuta la distanza obbligatoria; sono ammesse le deroghe seguenti: 1. si può rinunciare all'uso della mascherina facciale se: – è necessario per l'esercizio dell'attività, e – gli spazi soddisfano i requisiti più severi di cui all'allegato 1 numero 3.1quater lettere a e b, 2. si può rinunciare all'uso della mascherina facciale e al rispetto della distanza obbligatoria se: – lo sport praticato presuppone il contatto fisico – è svolto sempre in gruppi a composizione stabile di non più di quattro persone, e – gli spazi soddisfano i requisiti più severi di cui all'allegato 1 numero 3.1quater lettera c, 3. devono essere registrati i dati di contatto. 3 Per le attività di cui ai capoversi 1 lettera a e 2, per gruppi fino a cinque persone non vige l'obbligo di elaborare un piano di protezione secondo l'articolo 4." (RU 2021 300: modifica del 26 maggio 2021) L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 è stata abrogata con effetto dal 26 giugno 2021 (cfr. art. 30 e 33 Ordinanza COVID-19 situazione particolare; RU 2021 379).

2.9. 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" . 2.10. 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. 2.11. 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 (doc. 6.3 – inc. 38.2022.41) e dalle distinte salariali (“ Massa salariale ”) 2019-'20 e 2020-'21 (doc. 6.1 – inc. 38.2022.41), 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. A parte forse quest'ultima, 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 ricostituire, 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 un proprio tecnico - non sarebbe stato possibile farlo nel breve-medio periodo, ciò che appare incompatibile con il

fatto che, dopo la sospensione dei campionati alla fine di ottobre 2020, nel dicembre 2020 era stata ipotizzata da parte degli organi preposti una ripresa, nel migliore dei casi, già a contare dal mese di febbraio 2021 (cfr. comunicato RI 1 del 17 dicembre 2020, pubblicato nel suo sito web [“ Archivio news ”]). A partire dal 15 gennaio 2021, sono stati autorizzati gli allenamenti per bambini e adolescenti fino al 16. compleanno, sia all’interno che all’esterno. A partire dal 16. compleanno potevano venir svolti soltanto allenamenti all’aperto, senza contatto fisico e in gruppi di massimo 5 persone (cfr. comunicato RI 1 del 18 gennaio 2021). Dal 1° marzo 2021 è decaduto il divieto di praticare attività con contatto fisico e pure il vincolo delle 5 persone (cfr. comunicato RI 1 del 28 febbraio 2021). La prima squadra dell’RI 1 ha quindi ricominciato ad allenarsi dalla prima settimana di marzo 2021 (comunicati RI 1 dell’11 marzo 2021). Il 5 aprile 2021 ha avuto luogo la ripresa, a porte chiuse, del campionato di _____, preceduta da alcune partite amichevoli (comunicati RI 1 del 22 marzo e 2 aprile 2021; per le categorie _____ i rispettivi campionati hanno invece preso avvio già dal 27 marzo 2021 [cfr. comunicato 26 febbraio 2021 della _____]). Dal 19 aprile 2021 è stata di nuovo consentita la presenza del pubblico alle partite (max. 100 persone – comunicato RI 1 del 19 aprile 2021). In secondo luogo, in base alla documentazione che è stata prodotta 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, inc. 38.2022.41] emerge che i contratti in vigore nella stagione 2019/’20 erano stati praticamente tutti rinnovati nella stagione successiva). Trattandosi della prima squadra, staff tecnico e giocatori erano contrattualmente vincolati all’associazione sino alla fine del mese di giugno 2021 (fatta eccezione per i contratti di _____, _____ e _____ che scadevano a fine maggio 2021 e per quello del giocatore _____, la cui scadenza era fissata addirittura al 30 giugno 2022). 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 (1° febbraio - 30 aprile 2021) i dipendenti dell’RI 1 non hanno in realtà mai corso il rischio effettivo e imminente di perdere il loro posto di lavoro. Trattandosi di condizioni che devono essere adempiute cumulativamente (cfr. supra , consid. 2.10.) può rimanere aperta la questione di sapere se l’ esistenza stessa del l’associazione è stata a rischio a seguito della perdita di lavoro, oppure no. 2.12. 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 – inc. 38.2022.41: "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."). Del resto, interpellata in proposito dall'amministrazione (cfr. doc. 13 - inc. 38.2022.41: "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). 2.13. 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.

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