

TI_GERICHTE 38.2022.5 vom 20. Mai 2020

TI Tribunale d'appello, 2020-05-20, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.5

FR: TI_GERICHTE 38.2022.5 du 20 mai 2020

IT: TI_GERICHTE 38.2022.5 del 20 maggio 2020

Erwägungen

E. 2

mit Hinweisen)■).

Nella DTF 129 V 110 la nostra Massima Istanza ha dovuto stabilire a quali condizioni ed entro quale termine l'■amministrazione può liberamente modificare una decisione informale non contestata.

Come risulta dalla massima della sentenza, l'■Alta Corte, operando un cambiamento di giurisprudenza, ha stabilito che trascorso un lasso di tempo corrispondente al termine per ricorrere contro una decisione formale, l'amministrazione può domandare la ripetizione delle prestazioni concesse mediante una decisione informale rimasta incontestata soltanto alle condizioni valide per la riconsiderazione o per la revisione processuale

In proposito cfr. anche STCA 38.2021.77 dell'■11 aprile 2022 consid. 2.1.; STCA 38.2021.47 del 25 ottobre 2021 consid. 2.1.

Il TCA entrerà, pertanto, nel merito della decisione su opposizione del 16 dicembre 2021 che ha confermato la decisione formale del 4 giugno 2020, negando il diritto alle ILR dal 23 marzo al 31 agosto 2020 (cfr. doc. A16; consid. 1.4.).

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

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

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

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

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

c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;

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

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

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

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

"Una perdita di lavoro è computabile se:

a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e

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

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

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

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

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

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

L'art. 33 LADI enuncia:

1 Una perdita di lavoro non è computabile:

a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"()

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

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

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

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

()

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

().

D1Una perdita di lavoro non è computabile se:

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

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

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

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

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

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

đGiurisprudenza

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

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

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

Sfera normale del rischio aziendale

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

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

C29Il disciplinamento del lavoro ridotto fa spesso riferimento alla nozione d'azienda:

2.6. La Prassi LADI ILR si esprime specificatamente riguardo al lavoro ridotto nelle aziende pubbliche e nell'amministrazione. Secondo i p.ti D36 segg. validi fino al 31 dicembre 2021 (cfr. consid. 2.7.):

"()

D36In genere le aziende di diritto pubblico non adempiono i

presupposti dell'indennità per lavoro ridotto in quanto non presentano veri e propri rischi aziendali. Considerato che esistono varie forme di aziende statali, non si può però escludere a priori che in singoli casi i presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto siano soddisfatti (DTF 121 V 362).

D37 Non sussiste alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto per le aziende di diritto pubblico che non presentano alcun rischio aziendale, poiché esse devono adempiere i loro mandati legali indipendentemente dalla situazione economica (mandati di prestazioni) e sono sostenute nei periodi di difficoltà finanziarie in quanto le loro spese supplementari o le loro perdite sono coperte dai fondi pubblici (DLA 1996/1997 pag. 122).

è Giurisprudenza

DLA 1995 pag. 176 (La condizione secondo cui una perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici ed è inevitabile non è adempiuta se l'azienda non corre alcun rischio, ossia se l'azienda non rischia di essere chiusa. L'ILR serve a evitare i licenziamenti a breve termine)

()

G4 Il datore di lavoro deve motivare nel preannuncio la necessità del lavoro ridotto e dimostrare che i presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti. A tal fine, è tenuto a rispondere a tutte le domande contenute nel modulo di preannuncio (art. 28 LPGA). ()

2.7. Nella Direttiva 2020/06: aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 9 aprile 2020, la SECO ha in particolare previsto quanto segue:

"()

Richieste dei datori di lavoro di diritto pubblico

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare l'occupazione nelle aziende in cui i posti di lavoro sono a rischio a seguito delle condizioni economiche sfavorevoli. Un requisito fondamentale è dunque l'esistenza di una minaccia per i posti di lavoro. Tuttavia su molti datori di lavoro di diritto pubblico non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, perché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Le difficoltà economiche (ad es. di liquidità), le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. In questi casi i posti di lavoro non sono a rischio. Considerate le peculiarità organizzative dell'istituto di diritto pubblico (regolamento sulle sovvenzioni, garanzie statali in mandati di prestazioni ecc.), se le eventuali conseguenze economiche negative non generano un immediato taglio dei posti di lavoro, riconoscere il diritto all'ILR contrasterebbe con le finalità della stessa.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione. In tal caso è determinante che la convenzione stabilisca l'entità con cui l'ente pubblico copre i costi (mediante sovvenzioni ecc.) e che di conseguenza i posti di lavoro non sono a rischio neppure in assenza di copertura dei costi. Questo può riguardare le grandi come le piccole aziende (es. se la piscina di un Comune è gestita da privati o da un'associazione ma sussiste una garanzia di disavanzo da parte del Comune). L'unico elemento determinante è se, a seguito della situazione giuridica, vi è il rischio di una perdita immediata di posti di lavoro.

I datori di lavoro di diritto pubblico e le associazioni o i datori di lavoro privati che, su mandato pubblico, gestiscono aziende o imprese o erogano servizi, devono dimostrare che i posti di lavoro sono a rischio, nonostante le convenzioni in essere con gli enti pubblici

man-danti. In mancanza di una dimostrazione credibile, non sussiste alcun diritto all'ILR. ()

Nella Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 22 luglio 2020 in relazione all'indennità per lavoro ridotto sono stati introdotti in particolare i punti 2.1 - 2.6 che sono stati sostanzialmente mantenuti nelle seguenti versioni, e meglio nella Direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020 e nella Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020.

In quest'ultima la SECO ha precisato che:

"()

2.1 Perdita di lavoro temporanea

Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 33 capoverso 1 lettera a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente.

()

2.3 Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro

Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali.

Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro.

Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI).()

()

2.6 Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare i posti di lavoro. Questa misura serve a evitare che si verifichino licenziamenti immediati a causa di un calo temporaneo della domanda di beni e servizi e della conseguente perdita di lavoro (cfr. anche DTF 121 V 362 consid. 3. a). Tale rischio (diretto) di perdita di posti di lavoro sussiste fundamentalmente soltanto per le

aziende che finanziano la loro fornitura di servizi esclusivamente con i redditi o il denaro generato da privati.

Al contrario, sui fornitori di prestazioni pubbliche non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, poiché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Eventuali difficoltà economiche, le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. Generalmente, in questi casi non vi è nessuna minaccia immediata di perdere posti di lavoro.

Sulla base del mandato dei fornitori di prestazioni pubbliche e tenendo conto dello scopo dell'ILR, ne consegue che i fornitori di prestazioni non hanno fondamentalmente diritto all'ILR per i loro collaboratori. La concessione dell'ILR in caso di sospensione temporanea di questa prestazione equivarrebbe a trasferire i costi salariali al fondo AD, senza il rischio di licenziamenti immediati (che il legislatore deve contrastare) in relazione a tali società di diritto pubblico.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione.

La concessione dell'ILR per i collaboratori dei fornitori di prestazioni pubbliche è consentita soltanto se i collaboratori interessati sono esposti a un rischio immediato e concreto di licenziamento. Ciò può riguardare anche solo ambiti parziali dei fornitori di prestazioni. Ad esempio, un'azienda di trasporto può comprendere sia un reparto i cui collaboratori hanno diritto all'ILR in caso di calo del fatturato (es. pullman turistici) sia un reparto i cui collaboratori non ne hanno diritto (gestione sovvenzionata di autobus locali).

Esiste un rischio diretto e concreto di perdere posti di lavoro se non c'è alcuna garanzia/sicurezza che i costi operativi vengano completamente coperti in caso di calo della domanda o di riduzione ordinata dell'offerta da parte del cliente e se le aziende interessate hanno la possibilità di licenziare direttamente i collaboratori al fine di ridurre i costi operativi. Queste due condizioni devono essere soddisfatte contemporaneamente.

Il SC deve semplicemente verificare se esiste un rischio immediato e concreto di perdere posti di lavoro e se il datore di lavoro può dimostrarlo mediante un'adeguata documentazione. È quindi responsabilità delle aziende che forniscono prestazioni pubbliche (Service Public) fornire al SC tale documentazione adeguata (regolamenti del personale, contratti di lavoro, mandati di prestazione, concessioni, accordi di sovvenzione, CCL ecc.), al fine di dimostrare in maniera attendibile che esiste un rischio diretto e concreto di licenziamento in caso di perdita del lavoro. Non sono necessarie ulteriori verifiche. L'introduzione del lavoro ridotto va respinta soltanto se i documenti presentati dal datore di lavoro non sono in grado di provare il rischio di perdere posti di lavoro.

Se sono soddisfatte tutte le condizioni per il diritto all'indennità e l'ILR viene accordata, l'istituzione ha diritto all'ILR in misura pari alle ore di lavoro perse e alla perdita computabile senza alcuna differenza, proprio come ogni altra azienda che soddisfa le condizioni per il diritto all'ILR. In particolare occorre osservare che, nel calcolo dell'ILR, non sono dedotte né la parte sovvenzionata né la garanzia statale. Neppure eventuali misure di sostegno decise a posteriori dal Parlamento o dal Consiglio federale portano a una riduzione dell'ILR (ciò significa che questi pagamenti non comporterebbero né il

versamento di un importo inferiore dell'ILR né rimborsi). Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

In caso di decisione su opposizione, la presenza di entrambe le suddette condizioni di diritto (rischio concreto di perdere posti di lavoro e nessuna copertura completa dei costi operativi) deve emergere chiaramente e inequivocabilmente dalla giustificazione, con precisi rimandi ai documenti di riferimento.

Nella Direttiva 2020/15: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 30 ottobre 2020 è stato, altresì, introdotto un nuovo punto 2.6 a relativo al preannuncio di organizzazioni non commerciali:

"In generale, i singoli e quindi le organizzazioni (indipendentemente dalla loro forma giuridica) con cui sono impiegati non hanno diritto a ILR se non vi è una perdita economica e il lavoro ridotto non serve a mantenere i posti di lavoro.

Un'organizzazione, ad esempio un'associazione o una cooperativa il cui scopo è il benessere dei suoi membri e che è finanziata dalle quote associative, non subisce alcuna perdita economica e i posti di lavoro non sono in pericolo. Non vi è quindi alcun diritto a ILR, anche se il lavoro dei dipendenti deve essere temporaneamente sospeso a causa di misure ufficiali.

Tuttavia, un'associazione che fornisce servizi e si finanzia con le tasse che riceve in cambio (ad es. proventi delle vendite, biglietti d'ingresso) può subire perdite economiche a causa di misure ufficiali e i posti di lavoro possono essere messi in pericolo. Pertanto, il diritto all'ILR può essere soddisfatto se le altre condizioni sono soddisfatte (assenza dal lavoro inevitabile, non può essere evitata con misure economicamente sopportabili, almeno il 10%, temporaneo, tipo di contratto di lavoro).

Nel caso di organizzazioni che rappresentano un misto di questi due casi estremi, ad esempio che cofinanziano il personale dei dipendenti con contratti o mandati più piccoli, occorre procedere ad una ponderazione degli interessi caso per caso.

Caso di studio 1: Un'associazione musicale locale che si esibisce occasionalmente in festival comunitari, ma il cui reddito consiste principalmente in quote associative, donazioni, ecc. non subisce alcuna perdita di lavoro a causa della cancellazione di un festival comunitario, e il lavoro di un amministratore delegato impiegato su piccola scala non è minacciato. In questo caso la richiesta all'ILR deve essere respinta.

Caso di studio 2: Un'orchestra musicale, organizzata anche come associazione che paga gli stipendi dei musicisti impiegati e di altro personale con il reddito delle sue esibizioni, subisce la perdita di ore lavorative a causa dell'annullamento delle esibizioni e del divieto di prove, e i posti di lavoro sono minacciati. In questo caso, il diritto all'ILR deve essere accettato se le altre condizioni sono soddisfatte.

()

Nella Direttiva 2021/01: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 20 gennaio 2021, che ha sostituito la Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020, la SECO ha mantenuto i citati p.ti 2.1, 2.2., 2.3, 2.6 ed ha così modificato il punto 2.6 a:

"2.6 a Preannuncio di organizzazioni non commerciali

L'art. 31 LADI disciplina le condizioni per il diritto alla riscossione dell'ILR. Non si può escludere a priori che i lavoratori del settore pubblico, delle aziende parastatali o di associazioni private non abbiano alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto. Lo status del datore di lavoro (diritto pubblico, associazione, cooperativa, fondazione ecc.) è irrilevante ai fini della questione, mentre al contrario è importante lo status contributivo del lavoratore. Per ogni singolo caso è necessario verificare se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'articolo 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il posto di lavoro. Se un'azienda o un'attività commerciale è tenuta a garantire lo svolgimento dell'attività a prescindere dalla situazione economica e dalle difficoltà economiche, e se le maggiori spese sostenute o le perdite generate sono coperte da fondi pubblici, di norma per i lavoratori interessati non esiste alcun rischio di licenziamento immediato. In questi casi la richiesta dell'ILR dovrebbe essere respinta.

¶Vedi anche Prassi LADI ILR D38 nuovo

I p.ti 2.1, 2.2., 2.3, 2.6 e 2.6 a sono rimasti invariati nella Direttiva 2021/06: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021, nella Direttiva 2021/06 del 20 aprile 2021 che ha sostituito quella del 19 marzo 2021 e nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021.

Nella Direttiva 2021/16 «Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 1° ottobre 2021 che sostituisce la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>) al posto del punto 2.6 a è stato inserito il rinvio:

¶Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR D38 nuovo

Quest'ultimo punto della Prassi LADI ha integralmente ripreso il contenuto del punto 2.6 a appena riprodotto.

2.8. Le direttive amministrative- come la Prassi LADI emanata dalla SECO -non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid.10.1 pag. 181).

Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 8C_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid.6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid.4.1;DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.;DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 132 V 203 consid. 5.1.2; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid.2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262,

ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300).

Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid.5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid.4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid.2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid.3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297).

Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

Questo Tribunale, dal canto suo, 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, pag. 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 stessa 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.

2.10. Questa Corte ritiene, altresì, utile rilevare che il Consiglio federale, fondandosi segnatamente sugli art. 185 cpv. 3 Cost, 6 e 7 LEp, ha emanato una serie di ordinanze riguardanti provvedimenti per combattere il coronavirus.

2.12. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dalla Fondazione ricorrente per le dipendenti della _____, il TCA ricorda che l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, prevede che i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro (cfr. consid. 2.3.).

Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid.2b pag. 384, B. Rubin, ■Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage■.Ed. Schulthess 2014 pag. 345).

Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.7.) stabiliscono peraltro chiaramente che■ sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee■.

Nel caso di specie non si è confrontati con un'azienda privata commerciale nel vero senso del termine (cfr. STCA 38.2021.75 del 29 novembre 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.64 dell'8 novembre 2021 consid. 2.8.).

I lavoratori delle organizzazioni non commerciali, quali le fondazioni, non sono tuttavia esclusi a priori dal diritto alle indennità per lavoro ridotto, ma occorre verificare per ogni singolo caso se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'art. 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il lavoro (cfr. consid. 2.7.; 2.9.).

La giurisprudenza federale ha stabilito che le aziende pubbliche o che svolgono un servizio pubblico possono eccezionalmente beneficiare delle indennità per lavoro ridotto in presenza di due condizioni cumulative, 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), 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; DTF 121 V 362; STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 5.5.).

Al riguardo Rubin (op.cit., pag. 343) sottolinea che il diritto all'indennità per lavoro ridotto■ est réservé aux employés qui risquent de perdre leur place à brève échéance (ATF 121 V 362 consid.3b p. 368). N'ont pas droit à indemnité en cas de RHT les employés des services publics dont le statut ou les possibilités de mutation au sein de l'administration leur assurent une protection contre un licenciement à brève échéance.■.

Il Consiglio federale, il 26 agosto 2020, e il Consiglio nazionale, il 25 settembre 2020, hanno del resto proposto di respingere la mozione 20.3540 della Consigliera nazionale Martina Bircher (Gruppo dell'unione democratica di Centro Unione democratica di centro) ■Indennità per lavoro ridotto. Esecuzione non uniforme nei Comuni e nelle imprese a partecipazione comunale■ dell'8 giugno 2020 con cui ha chiesto al Consiglio federale di adeguare la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) al fine di garantire che si dia esecuzione all'indennità per lavoro ridotto (art. 31 segg. LADI) in modo uniforme e su un piano di parità di legge per le istituzioni e le imprese a partecipazione comunale. Il Consiglio federale ha osservato:

"Lo scopo principale dell'ILR è salvaguardare i posti di lavoro, ovvero evitare i licenziamenti a breve termine in caso di calo temporaneo della domanda di beni e servizi e di conseguenti perdite di lavoro.

Anche i fornitori di servizi pubblici come i Comuni e le imprese a partecipazione comunale sono stati colpiti dalla crisi del coronavirus. Tuttavia, di solito non sono esposti a rischi aziendali o di fallimento perché le prestazioni del servizio pubblico devono essere garantite a prescindere dalla situazione economica. Di norma, non c'è un rischio immediato che

queste aziende tagliano posti di lavoro perciò non hanno diritto all'ILR. In questi casi, versare l'ILR significherebbe addossare i costi salariali al fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) anche se la questione non si pone perché la volontà del legislatore è proprio quella di evitare i licenziamenti a breve termine. Inoltre, è irrilevante che i dipendenti delle aziende che erogano servizi pubblici versino contributi all'AD. Infatti, oltre a tale obbligo, per avere diritto all'ILR devono essere soddisfatti tutti gli altri requisiti. Tuttavia, i lavoratori delle aziende che forniscono prestazioni del servizio pubblico non sono esclusi totalmente dal diritto all'ILR; ne hanno infatti diritto qualora siano esposti a un rischio concreto e immediato di disdetta del proprio contratto.

Come accennato nella mozione, gli enti pubblici (Confederazione, Cantoni e Comuni) agiscono in molteplici forme. I Comuni, ad esempio, possono erogare i servizi autonomamente, assegnare concessioni, accordare garanzie di deficit o affidare incarichi a imprese di diritto privato. Questa lista non esaustiva di possibilità può variare da un Comune all'altro.

Poiché gli enti pubblici agiscono in molti modi diversi non è possibile stabilire per legge in maniera uguale per tutti quando un collaboratore di un'azienda che eroga servizi pubblici rischia di perdere il posto di lavoro. Ad esempio per gli impiegati delle piscine coperte il rischio di essere licenziati non è lo stesso in tutta la Svizzera appunto perché le collettività funzionano secondo modalità differenti, ragion per cui non si può concedere o negare a priori il diritto all'ILR a questa categoria di persone. Per rispettare il principio e l'idea di fondo dell'ILR gli organi d'esecuzione dell'AD devono valutare il rischio caso per caso.

Per gli organi d'esecuzione queste valutazioni individuali non rappresentano una novità e finora non hanno provocato problemi né incertezze poiché la giurisprudenza del Tribunale federale in materia è sufficientemente chiara. La SECO ha inoltre emanato istruzioni destinate agli organi d'esecuzione che non si prestano a fraintendimenti. Infine, come è scritto nella legge, sono i lavoratori ad avere diritto all'ILR, non i datori di lavoro. Pertanto il tipo di azienda non è l'unico criterio per stabilire se sussiste tale diritto, ma occorre piuttosto verificare se il singolo lavoratore è esposto al rischio di perdere il posto di lavoro per motivi economici oppure no.■ (cfr.

<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20203540>)

In relazione al lavoro su chiamata, per completezza, è utile evidenziare - benché la questione sia di competenza della Cassa di disoccupazione (cfr. art. 39 cpv. 1 LADI: le versioni francese e tedesca menzionano espressamente che la Cassa verifica l'■adempimento delle condizioni personali, art. 81 cpv. 1 lett. a LADI; STAF B-40/2018 del 4 ottobre 2019 consid. 5.4.2.2.) - che ai sensi dell'■art. 31 cpv. 3 lett. a LADI non hanno diritto all'■indennità per lavoro ridotto i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile e giusta l'■art.33 cpv. 1 lett. b LADI una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'■azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'■occupazione.

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPG. L'■art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'■art. 61 lett. b LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

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

In concreto il ricorso è del 25 gennaio 2022, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021.

Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.75 del 29 novembre 2021 consid. 2.12.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.).

Sul tema cfr. anche STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022; STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF*, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

E. 19

aprile 2020 a seguito di una riduzione degli orari a causa della pandemia da Covid-19. La nostra Massima Istanza ha annullato la sentenza cantonale, la quale, seppur non escludendo un potenziale rischio di fallimento per la società, aveva ritenuto non adempiuto il presupposto dell'esistenza di un rischio concreto e immediato di licenziamento dei dipendenti, in considerazione del termine di disdetta di tre mesi previsto dal contratto collettivo e del fatto che entro un breve lasso di tempo (meno di tre mesi) sarebbe stato ripristinato il completo orario. La causa è stata rinviata al Tribunale cantonale al fine di acclarare l'entità della copertura dei costi d'esercizio da parte dei fondi pubblici, nonché le possibilità di licenziamento della SA e per pronunciarsi nuovamente, dopo un esame complessivo, circa il diritto alle ILR. Questo Tribunale, dal canto suo, 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, pag. 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 stessa 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. Il TCA, nel giudizio 38.2021.75 del 29 novembre 2021, 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, 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. Al riguardo cfr. anche STCA 38.2021.90 del 21 febbraio 2022. Con giudizio 38.2021.91 del 30 maggio 2022 il TCA ha stabilito che a ragione la Sezione del lavoro, accogliendo l'opposizione interposta dalla SECO, aveva negato a una fondazione ex art. 80 segg. CC che, quale fornitrice di servizi pubblici (segnatamente progetti destinati alle scuole, collaborazione con la Polizia), andava assimilata a un datore di lavoro di diritto pubblico il diritto alle ILR dal 26 marzo al 31 agosto 2020. Questo Tribunale ha precisato che la questione relativa al rischio effettivo e immediato di licenziamento delle dipendenti non meritava di particolari approfondimenti, visto che l'esistenza della ricorrente, già a prescindere da un lascito di fr. 240'000 di cui ha beneficiato nell'agosto 2020, non era minacciata. Riguardo alla perdita risultante dal conto economico luglio 2019 - giugno 2020 è stato peraltro precisato, da un lato, che anche precedentemente alla pandemia la società aveva presentato delle perdite, ma che, nonostante ciò, lo svolgimento delle attività era sempre continuato. Dall'altro, che la fondazione si finanziava, oltre che parzialmente con i ricavi ottenuti dalle attività nelle scuole pubbliche e private nella misura del 30%, grazie ai contributi del Cantone, di Comuni, di altre istituzioni, fondazioni, aziende e privati. Anche 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" pag. 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 pag. 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. 2.10. Questa Corte ritiene, altresì, utile rilevare che il Consiglio federale, fondandosi segnatamente sugli art. 185 cpv. 3 Cost, 6 e 7 LEp, ha emanato una serie di ordinanze riguardanti provvedimenti per combattere il coronavirus. Il 13 marzo 2020 il Consiglio federale ha emesso l'Ordinanza 2 sui provvedimenti per

combattere il coronavirus (Ordinanza 2 Covid-19; RU 2020 773) con la quale ha adottato delle misure per ridurre il rischio di trasmissione e per combattere il coronavirus (COVID-19). I provvedimenti erano in particolare finalizzati a impedire o contenere la diffusione del coronavirus, a ridurre la frequenza delle trasmissioni e a proteggere le persone particolarmente a rischi (cfr. art. 1). Il Consiglio di Stato del Cantone Ticino, dal canto suo, dopo aver decretato lo stato di necessità l'11 marzo 2020 e aver ordinato la chiusura, oltre che di tutti i luoghi d'aggregazione come cinema, teatri, musei, palestre, impianti di risalita, delle scuole postobbligatorie (cfr. Risoluzione n. 1262; <https://www.rsi.ch/news/svizzera/Virus-stato-di-necessita%C3%A0-in-Ticino-12830161.html>), il 13 marzo 2020, dopo consultazione con le autorità federali, cantonali, lo Stato Maggiore Cantonale di Condotta, il Medico cantonale, ha deciso la chiusura delle scuole dell'obbligo da lunedì 16 marzo 2020 (cfr. https://www4.ti.ch/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato/?NEWS_ID=187449&cHash=4f5354312e8016d4c62a84d156700432). Ai sensi dell'art. 5 cpv. 1 dell'Ordinanza 2 Covid-19, entrato in vigore il 16 marzo 2020 (cfr. art. 12): " 1 Le attività presenziali in scuole, scuole universitarie e altri centri di formazione sono vietate. (...)" Il 15 aprile 2020 il Consiglio di Stato ha confermato la chiusura delle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado da lunedì 20 aprile a domenica 10 maggio 2020, indicando che " durante il periodo di chiusura le scuole pubbliche comunali e cantonali continuano la loro attività anche in maniera ristretta o parziale in base a metodologie d'insegnamento che non implicano la frequenza personale da parte degli allievi sulla base delle prescrizioni emanate dal Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), sentiti i collegi dei direttori" (cfr. Risoluzione n. 1846). Il 29 aprile 2020 l'art. 5 dell'Ordinanza 2 COVID-19 è stato modificato con validità dall'11 maggio 2020 (RU 2020 1401). I cpv. 1 e 2 enunciano: " 1 L'insegnamento presenziale nella scuola dell'obbligo è consentito se è attuato un piano di protezione secondo il capoverso 2; i Cantoni decidono sullo svolgimento dell'insegnamento presenziale. Se non si svolge alcun insegnamento presenziale, i Cantoni mettono a disposizione un'offerta adeguata di servizi di custodia parascolastica. 2 L'UFSP definisce, in collaborazione con la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, i provvedimenti con i quali ridurre al minimo il rischio di trasmissione per bambini e adolescenti, nonché per le persone che svolgono attività nella scuola. I Cantoni garantiscono che le corrispondenti prescrizioni siano attuate nel quadro di piani di protezione nelle scuole e nelle relative offerte di custodia parascolastica. (...)" Nel Cantone Ticino le scuole dell'obbligo hanno riaperto lunedì 11 maggio 2020, le scuole elementari a frequenza parziale nel tempo e ridotta nel numero di allievi, le scuole medie in modo frazionato con presenza parziale delle classi in sede per al meno un giorno (o due mezzegornate). Per il resto del tempo l'insegnamento è continuato a distanza (cfr. DECS, Direttive per la riapertura delle scuole dell'obbligo nell'anno scolastico 2019/2020 del 30 aprile 2020, n. 73). Dal 6 giugno al 5 luglio 2020 l'art. 5 cpv. 1, 2 e 4 dell'Ordinanza 2 COVID-19 (cfr. RU 2020 1815) prevede: " 1 L'insegnamento presenziale nella scuola dell'obbligo, nelle scuole del livello secondario II e del livello terziario e in altri centri di formazione è consentito se è attuato un piano di protezione secondo i capoversi 4–6. 2 I Cantoni decidono sullo svolgimento dell'insegnamento presenziale nella scuola dell'obbligo, nelle scuole del livello secondario II e nelle scuole cantonali del livello terziario. (...). 4 L'UFSP definisce per la scuola dell'obbligo, le scuole del livello secondario II e le scuole cantonali del livello terziario, dopo aver sentito la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, e per il settore universitario, la Conferenza dei rettori delle scuole universitarie (swissuniversities), i provvedimenti con i

quali ridurre al minimo il rischio di trasmissione per gli allievi e gli studenti, nonché per le persone che svolgono attività nella scuola. I Cantoni garantiscono che le corrispondenti prescrizioni siano attuate nel quadro di piani di protezione nelle scuole e nelle relative offerte di custodia parascolastica. (...)” Con effetto dal 6 giugno 2020 l’art. 10b cpv. 1 è stato abrogato (cfr. RU 2020 1820). Dal Piano sull’apertura delle scuole al 31 agosto 2020 emesso dal DECS, pag. 3, risulta che “l’anno scolastico 2020/2021 ha lo statuto di un anno scolastico ordinario” e che “l’insegnamento si svolge in linea di principio a piena capacità” (cfr. https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/downloads/Covid-19/anno_2020-2021/Piano_sull_apertura_delle_scuole_al_31_agosto.pdf). 2.11. Nella presente evenienza dalle carte processuali si evince che la RI 1 è stata costituita nel giugno 2005 quale fondazione ai sensi degli art. 80 segg. CC (cfr. doc. 6.1.). La medesima persegue il proprio scopo di _____ (cfr. consid. 1.1.) tramite la _____ e _____ (cfr. consid. 1.1.; www._____). La _____ collabora con tutti gli ordini di scuola (obbligatoria, superiore e professionale), più precisamente con le scuole che soggiornano nella regione di _____, _____, in occasione delle settimane fuori sede con attività nel _____ della Fondazione ed escursioni sul terreno (cfr. doc. 3). Dall’organigramma della Fondazione allegato al Preannuncio di lavoro ridotto del 23 marzo 2020 si evince che direttore della Fondazione ricorrente (comprensiva dell’ _____, della _____ e dell’Amministrazione) è _____ che è anche responsabile dell’ _____, dove collaborano altre sei persone. Cinque persone risultano, poi, attive esclusivamente per la _____, e meglio _____, responsabile, _____, docente, _____, docente, _____, animatrice e _____, addetta alle pulizie (cfr. allegato a doc. 1). Giusta l’art. 52 cpv. 1 OADI un settore d’esercizio è parificato ad un’azienda se costituisce un’unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri la quale dipende da una direzione autonoma in seno all’azienda oppure fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite ed offerte sul mercato da aziende autonome (cfr. consid. 2.3.). In concreto la _____, per la quale sono state richieste le indennità per lavoro ridotto (cfr. consid. 2.2.), ritenuti in particolare, da una parte, i compiti specifici espletati che ben si distinguono da quelli dell’ _____, dall’altra, il fatto che le cinque dipendenti che sono attive unicamente per la _____ e svolgono mansioni caratteristiche di questo ambito, ovvero insegnamento e animazione (è utile sottolineare che l’addetta alle pulizie della _____ non è la stessa persona che si occupa delle pulizie dell’ _____; cfr. allegato a doc. 1), può essere qualificata quale settore d’esercizio della RI 1 ai sensi degli art. 32 cpv. 4 LADI e 52 OADI, come pure della Prassi LADI ILR C31 segg. (cfr. consid. 2.3.; 2.5.). La _____ va, dunque, parificata a un’azienda. 2.12. In relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto inoltrata dalla Fondazione ricorrente per le dipendenti della _____, il TCA ricorda che l’art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, prevede che i lavoratori hanno diritto all’indennità per lavoro ridotto se “la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro” (cfr. consid. 2.3.). Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid. 2b pag. 384, B. Rubin, “Commentaire de la loi sur l’assurance-chômage”. Ed. Schulthess 2014 pag. 345). Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.7.) stabiliscono peraltro chiaramente che “sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee”. Nel caso di specie non si è confrontati con un’azienda privata commerciale nel vero senso del termine (cfr. STCA 38.2021.75 del 29 novembre 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.64 dell’8 novembre 2021

consid. 2.8.). In effetti la _____ della Fondazione ricorrente - la quale è una fondazione ai sensi degli art. 80 segg. CC - è impegnata nella promozione e nella divulgazione delle _____ proponendo attività didattiche per le scuole, corsi extrascolastici, progetti e manifestazioni e formazione per adulti (cfr. https://_____). I lavoratori delle organizzazioni non commerciali, quali le fondazioni, non sono tuttavia esclusi a priori dal diritto alle indennità per lavoro ridotto, ma occorre verificare per ogni singolo caso se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'art. 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il lavoro (cfr. consid. 2.7.; 2.9.). Pertanto le fondazioni, dal profilo del diritto o meno all'indennità per lavoro ridotto, sono assimilabili ai datori di lavoro di diritto pubblico (cfr. consid. 2.7.; 2.9.). La giurisprudenza federale ha stabilito che le aziende pubbliche o che svolgono un servizio pubblico possono eccezionalmente beneficiare delle indennità per lavoro ridotto in presenza di due condizioni cumulative, 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), 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; DTF 121 V 362; STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 5.5.). Il Tribunale federale, nella sentenza 8C_558/2021 del 20 gennaio 2022 menzionata sopra (cfr. consid. 2.9.), ha d'altronde affermato che i presupposti del rischio di licenziamento concreto e immediato dei propri dipendenti e del rischio per la propria esistenza devono essere ossequiati da ogni datore di lavoro, pubblico o privato, che richiede le ILR. Al riguardo Rubin (op.cit., pag. 343) sottolinea che il diritto all'indennità per lavoro ridotto " est réservé aux employés qui risquent de perdre leur place à brève échéance (ATF 121 V 362 consid. 3b p. 368). N'ont pas droit à indemnité en cas de RHT les employés des services publics dont le statut ou les possibilités de mutation au sein de l'administration leur assurent une protection contre un licenciement à brève échéance." . Il Consiglio federale, il 26 agosto 2020, e il Consiglio nazionale, il 25 settembre 2020, hanno del resto proposto di respingere la mozione 20.3540 della Consigliera nazionale Martina Bircher (Gruppo dell'unione democratica di Centro Unione democratica di centro) "Indennità per lavoro ridotto. Esecuzione non uniforme nei Comuni e nelle imprese a partecipazione comunale" dell'8 giugno 2020 con cui ha chiesto al Consiglio federale di adeguare la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) al fine di garantire che si dia esecuzione all'indennità per lavoro ridotto (art. 31 segg. LADI) in modo uniforme e su un piano di parità di legge per le istituzioni e le imprese a partecipazione comunale. Il Consiglio federale ha osservato: " Lo scopo principale dell'ILR è salvaguardare i posti di lavoro, ovvero evitare i licenziamenti a breve termine in caso di calo temporaneo della domanda di beni e servizi e di conseguenti perdite di lavoro. Anche i fornitori di servizi pubblici come i Comuni e le imprese a partecipazione comunale sono stati colpiti dalla crisi del coronavirus. Tuttavia, di solito non sono esposti a rischi aziendali o di fallimento perché le prestazioni del servizio pubblico devono essere garantite a prescindere dalla situazione economica. Di norma, non c'è un rischio immediato che queste aziende taglino posti di lavoro perciò non hanno diritto all'ILR. In questi casi, versare l'ILR significherebbe addossare i costi salariali al fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) anche se la questione non si pone perché la volontà del legislatore è proprio quella di evitare i licenziamenti a breve termine. Inoltre, è irrilevante che i dipendenti delle aziende che erogano servizi pubblici versino contributi all'AD. Infatti, oltre a tale obbligo, per avere

diritto all'ILR devono essere soddisfatti tutti gli altri requisiti. Tuttavia, i lavoratori delle aziende che forniscono prestazioni del servizio pubblico non sono esclusi totalmente dal diritto all'ILR; ne hanno infatti diritto qualora siano esposti a un rischio concreto e immediato di disdetta del proprio contratto. Come accennato nella mozione, gli enti pubblici (Confederazione, Cantoni e Comuni) agiscono in molteplici forme. I Comuni, ad esempio, possono erogare i servizi autonomamente, assegnare concessioni, accordare garanzie di deficit o affidare incarichi a imprese di diritto privato. Questa lista non esaustiva di possibilità può variare da un Comune all'altro. Poiché gli enti pubblici agiscono in molti modi diversi non è possibile stabilire per legge in maniera uguale per tutti quando un collaboratore di un'azienda che eroga servizi pubblici rischia di perdere il posto di lavoro. Ad esempio per gli impiegati delle piscine coperte il rischio di essere licenziati non è lo stesso in tutta la Svizzera appunto perché le collettività funzionano secondo modalità differenti, ragion per cui non si può concedere o negare a priori il diritto all'ILR a questa categoria di persone. Per rispettare il principio e l'idea di fondo dell'ILR gli organi d'esecuzione dell'AD devono valutare il rischio caso per caso. Per gli organi d'esecuzione queste valutazioni individuali non rappresentano una novità e finora non hanno provocato problemi né incertezze poiché la giurisprudenza del Tribunale federale in materia è sufficientemente chiara. La SECO ha inoltre emanato istruzioni destinate agli organi d'esecuzione che non si prestano a fraintendimenti. Infine, come è scritto nella legge, sono i lavoratori ad avere diritto all'ILR, non i datori di lavoro. Pertanto il tipo di azienda non è l'unico criterio per stabilire se sussiste tale diritto, ma occorre piuttosto verificare se il singolo lavoratore è esposto al rischio di perdere il posto di lavoro per motivi economici oppure no.” (cfr.

<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203540>)

2.13. Dall'esame dei contratti di lavoro delle dipendenti della _____ risulta che _____ è stata assunta quale responsabile al 50% nel marzo 2015 con effetto dal 1° luglio 2015. Il contratto specifica che “per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni del Codice Svizzero delle Obbligazioni” (cfr. doc. 6.7.10). Il 23 dicembre 2019 la Fondazione e _____ hanno concluso un contratto di impiego con inizio il 1° gennaio 2020 per la funzione di collaboratrice scientifica al 40%, con rinvio, per quanto non disposto espressamente, al Codice delle Obbligazioni (cfr. doc. 6.7.6). Dall'organigramma si evince che la medesima svolge il ruolo di docente (cfr. allegato a doc. 1; consid. 2.11.). Le dipendenti _____, docente, _____, animatrice, e _____, addetta alle pulizie sono state assunte con contratto verbale nel settembre 2011, rispettivamente nel gennaio 2012 e nell'ottobre 2017 (cfr. doc. 6.7; allegato a doc. 1). Il rapporto di lavoro tra l'insorgente, da una parte, e _____ e _____, dall'altra, è su chiamata (cfr. doc. 6.7). In relazione al lavoro su chiamata, per completezza, è utile evidenziare - benché la questione sia di competenza della Cassa di disoccupazione (cfr. art. 39 cpv. 1 LADI: le versioni francese e tedesca menzionano espressamente che la Cassa verifica l'adempimento delle condizioni personali, art. 81 cpv. 1 lett. a LADI; STAF B-40/2018 del 4 ottobre 2019 consid. 5.4.2.2.) - che ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile e giusta l'art. 33 cpv. 1 lett. b LADI una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione. La Prassi LADI ILR B31 enuncia che fra i lavoratori la cui perdita di lavoro non può essere determinata rientrano in particolare le persone che esercitano un'attività su

chiamata, occasionale o ausiliaria, occupate sporadicamente dal datore di lavoro in base al carico di lavoro. Queste persone di norma non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro. Se in singoli casi la perdita di lavoro può essere computabile anche in questi tipi di rapporto di lavoro, deve essere determinato sulla base dell'analogia applicazione della Prassi LADI ID B96 seg. La Prassi LADI ID B97 prevede che se un lavoratore s'impegna a fornire un lavoro su chiamata per una durata indeterminata e le chiamate cessano o diminuiscono momentaneamente, la perdita di lavoro è computabile se il lavoratore è stato chiamato in modo più o meno costante per un determinato periodo (periodo di riferimento). Le oscillazioni mensili o annuali (per rapporti di lavoro durati almeno due anni) non devono superare il 20%, in più o in meno, della media delle ore di lavoro prestate mensilmente, risp. annualmente durante il periodo di riferimento. In ogni caso il 20 marzo 2020 il Consiglio federale, sulla base dell'art. 185 cpv. 3 Cost. fed. ("Fondandosi direttamente sul presente articolo, può emanare ordinanze e decisioni per far fronte a gravi turbamenti, esistenti o imminenti, dell'ordine pubblico o della sicurezza interna o esterna. La validità di tali ordinanze dev'essere limitata nel tempo"; cfr. sul tema STF 4A_180/2020 del 6 luglio 2020, consid. 4.4. pubblicata in DTF 146 III 194), ha adottato l'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19). Attraverso una modifica dell'8 aprile 2020, in vigore dal 9 aprile 2020 fino al 31 agosto 2020 (cfr. RU 2020 1201), è stato introdotto l'art. 8f Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione, del seguente tenore: " 1 In deroga agli articoli 31 capoverso 3 lettera a e 33 capoverso 1 lettera b LADI, il lavoratore su chiamata il cui grado di occupazione mensile subisce forti oscillazioni (superiori al 20 per cento) ha altresì diritto all'indennità per lavoro ridotto se lavora da oltre sei mesi nell'azienda che chiede il lavoro ridotto. 2 Il servizio competente determina la perdita di lavoro in base agli ultimi sei o dodici mesi e prende in considerazione la perdita di lavoro più favorevole per il lavoratore." L'art. 8f dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione, modifica del 28 ottobre 2020, valida retroattivamente dal 1° settembre 2020 al 30 giugno 2021 (RU 2020 4517), enuncia: " 1 In deroga agli articoli 31 capoverso 3 lettera a e 33 capoverso 1 lettera b LADI, il lavoratore su chiamata il cui grado di occupazione subisce forti oscillazioni (superiori al 20 %) ha altresì diritto all'indennità per lavoro ridotto se è impiegato a tempo indeterminato da almeno sei mesi nell'azienda che chiede il lavoro ridotto. 2 La perdita di lavoro è determinata in base agli ultimi sei o 12 mesi che precedono l'inizio del lavoro ridotto da parte del lavoratore su chiamata interessato; è presa in considerazione la perdita di lavoro più favorevole per il lavoratore. 3 L'articolo 57 dell'ordinanza del 31 agosto 1983 sull'assicurazione contro la disoccupazione non si applica ai lavoratori su chiamata il cui grado di occupazione è soggetto a forti oscillazioni." In proposito cfr. STF 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 3 e 4.4., pubblicata in 147 V 359. Il diritto all'indennità per lavoro ridotto è stato prorogato dal mese di luglio al mese di settembre 2021 per il lavoratore su chiamata il cui grado di occupazione subisce forti oscillazioni (superiori al 20 %) se è impiegato a tempo indeterminato da almeno sei mesi nell'azienda che chiede il lavoro ridotto e i provvedimenti disposti dalle autorità impediscono la piena ripresa dell'attività in azienda (cfr. art. 8f dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione, modifica del

E. 23

giugno 2021, deve limitare l'accesso alle persone provviste sia di un certificato di vaccinazione o guarigione sia di un certificato di test." 2.14. Questa Corte osserva poi che,

come evidenziato dall'amministrazione (cfr. doc. III pag. 6), le cinque dipendenti della Fondazione attive per il settore _____, _____ al 50%, _____ al 40%, _____ su chiamata, _____ su chiamata e _____, svolgevano funzioni (responsabile, docenti, animatrice e addetta alle pulizie) necessarie per l'espletamento delle mansioni della _____. Del resto, ad eccezione di _____, assunta a partire dal gennaio 2020, per la quale il termine di disdetta era di un mese, per le altre quattro collaboratrici alle dipendenze dell'insorgente da più di due anni il termine era comunque di due mesi (cfr. art. 335c cpv. 1 CO: " Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi"). Inoltre, per inciso, giova osservare che i corsi, convegni, visite guidate organizzati nel 2020, nonostante nel 2018 siano stati complessivamente 2489 e nel 2019 2286, sono stati ad ogni modo 1151 (cfr. doc. A18). Va altresì considerato, come sottolineato anche dalla Sezione del lavoro (cfr. doc. III), che con effetto dal 2 giugno 2020 _____, laureato in biologia con dottorato in biologia, ha assunto il ruolo di responsabile della _____, dal 2021 al 50% (cfr. doc. A18), al fine " di rilanciare e consolidare le attività didattiche tenendo conto del nuovo contesto sociale, delle nuove necessità e del potenziale scientifico e didattico del comparto. Dovrà inoltre rinforzare e ottimizzare le collaborazioni esistenti e crearne di nuove a beneficio della regione" (cfr. doc. I). Nel ricorso è stato specificato che "per raggiungere gli obiettivi proposti, in una prima fase di start-up questo lavoro è possibile solo con il contributo degli enti pubblici (che hanno peraltro già aderito)" (cfr. doc. I). In simili condizioni, in applicazione dell'abituale criterio della probabilità preponderante valido nel settore delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_600/2021 del 3 marzo 2022 consid. 3; STF 8C_404/2020 dell'11 giugno 2021 consid. 6.2.1.; STF 8C_404/2020 dell'11 STF 8C_520/2020 del 3 maggio 2021 consid. 6.1.2.; STF 8C_671/2020 del 14 aprile 2021 consid. 3.2.; STF 8C_742/2019 dell'8 maggio 2020 consid. 7.3.; STF 8C_651/2018 del 1° febbraio 2019; STF 8C_794/2016 del 28 aprile 2017 consid. 4.1.; STF 8C_738/2016 del 28 marzo 2017 consid. 2; STF 8C_220/201 del 10 febbraio 2017 consid. 7.3.; DTF 142 V 435 consid. 1; DTF 129 V 177 consid. 3 pag. 181; DTF 126 V 353 consid. 5b pag. 360; DTF 125 V 193 consid. 2 pag. 195) occorre concludere che le dipendenti della ricorrente del _____ non fossero esposte al rischio concreto e immediato di licenziamento. 2.15. Nemmeno l'esistenza stessa della _____ della Fondazione ricorrente era, d'altronde, minacciata. In effetti l'insorgente usufruisce per l). Il contributo di fr. 5'000.-- è peraltro stato messo a preventivo anche per il 2021 (_____). Il sussidio da parte della Divisione della Formazione Professionale è calcolato sugli stipendi versati ai docenti e nel 2019 è stato di fr. 60'000.-- (cfr. doc. 6.8). Dal conto economico esercizio 2020 risulta che nel 2020 i "contributi diversi" ammontano a fr. 29'000.-- (cfr. doc. 14.3). In ogni caso decisiva è la circostanza che il risultato d'esercizio prima di ammortamenti per il 2020 della Fondazione (quindi computate, oltre ai ricavi, le retribuzioni lorde per il 2020 di fr. 587'958.85 + oneri sociali + indennità e altri costi del personale) è positivo e corrisponde a fr. 92'167.45 (nel 2019 a fr. 202'580.81; cfr. doc. 14.3). Inoltre il 3 giugno 2020 la Fondazione ha comunque dichiarato che "le perdite d'esercizio vengono coperte dal capitale della fondazione" (cfr. doc. 6). Dal bilancio al 31 dicembre 2020 emerge che il patrimonio della Fondazione nel dicembre 2020 era pari a circa fr. 700'000.-- (fr. 798'163.25 – la perdita riportata di fr. 94'457.44) e nel dicembre 2019 a circa fr. 550'000.-- (fr. 763'042.56 – la perdita riportata di fr. 214'780.76; cfr. doc. 14.3.). Ne discende che nel periodo marzo - agosto 2020 non era a rischio l'esistenza stessa dell'insorgente e più

specificatamente della _____. 2.16. Alla luce delle risultanze di cui sopra, non essendo adempiute le due condizioni cumulative per riconoscere il diritto alle ILR (cfr. consid. 2.12.; 2.14.; 2.15.), il TCA non può che confermare la decisione su opposizione del 16 dicembre 2021. 2.17. 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. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto il ricorso è del 25 gennaio 2022, per cui torna applicabile la disposizione legale valida dal 1° gennaio 2021. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.75 del 29 novembre 2021 consid. 2.12.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022; STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

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