

TI_GERICHTE 38.2022.56 vom 28. Oktober 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-10-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.56

FR: TI_GERICHTE 38.2022.56 du 28 octobre 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.56 del 28 ottobre 2022

Regeste

Negate ILR (2/22) a società attiva nella gestione agenzie viaggio. In CH al momento della domanda (20.2.22) non vigevano particolari restriz. In I, D, E x entrare necess. certif. vaccinale fino fine 5/22-inizio 6/22, tuttavia maggior parte TI vaccinata. Inoltre unica dip. sempre presente in agenzia

Erwägungen

E. 1

Il termine legale non può essere prorogato.

E. 2

Il termine stabilito dal Tribunale può essere prorogato, se esistono sufficienti motivi e se la parte ne fa richiesta prima della scadenza.

E. 2.11

Stante quanto precede, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato alla ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto richiesta con preannuncio del 20 febbraio 2022. La decisione su opposizione del 10 giugno 2022 deve, conseguentemente, essere confermata.

E. 2.12

L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. 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. In casu, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.17; STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022 consid. 2.2.14.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; 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. 3

Il termine per la risposta di causa può essere prorogato una sola volta a seguito di istanza motivata dell'autorità amministrativa.

E. 4

_____ si impegna a far presenza fisica in agenzia per le 8.5 ore di lavoro giornaliero come da contratto a condizione di poter svolgere attività personali private durante le ore nelle quali non dovrà svolgere mansioni lavorative.

E. 5

RI 1 accetta quanto proposto da _____, chiedendo alla medesima di provvedere a compilare giornalmente un foglio di controllo delle ore lavorate per agenzia e delle ore utilizzate a scopo privato.” (Allegato a doc. 5) Con decisione su opposizione del

E. 10

marzo 2022, in quanto “la perdita di lavoro non è computabile nei confronti dell'unica dipendente _____, dovendo la stessa garantire la propria presenza allo scopo di mantenere il contatto con la clientela” (cfr. doc. A1; consid. 1.4.). 2.9. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte, in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto del 20 febbraio 2022, ricorda innanzitutto che l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, prevede che i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se “la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro” (cfr. consid. 2.3.). Per costante giurisprudenza federale si presume che la perdita di lavoro sia temporanea (cfr. DTF 111 V 379 consid. 2b pag. 384, Rubin , “Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage”. Ed. Schulthess 2014 pag. 345). Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che “sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee”. Le stesse prevedono, ad ogni modo, che il datore di lavoro deve comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nell'impresa sono riconducibili alla pandemia (cfr. consid. 2.4.). Ciò è stato confermato dal Tribunale federale nei giudizi 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicato in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57 e 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 (cfr. consid. 2.9.). 2.10. Come visto sopra, nel periodo in cui è stata interposta domanda di indennità di lavoro ridotto, e meglio il 20 febbraio 2022, in Svizzera non erano più in vigore particolari misure restrittive connesse alla pandemia di coronavirus. Più specificatamente dal 17 febbraio 2022 vigeva unicamente l'obbligo per le persone a partire dai 12 anni di portare la mascherina facciale nei settori chiusi di veicoli del trasporto pubblico, nei luoghi chiusi accessibili al pubblico di ospedali, cliniche, case di cura e case per anziani, come pure l'isolamento di cinque giorni per le persone malate di Covid-19 o contagiate dal SARS-CoV-2. A far tempo dal 1° aprile 2022 sono stati revocati anche gli ultimi provvedimenti volti a combattere la pandemia (cfr. consid. 2.7.). È vero che, ad esempio, per entrare in Italia o in Germania fino al 31 maggio 2022 era necessario il certificato di vaccinazione o di guarigione o un test COVID negativo, rispettivamente fino al 2 giugno 2022 per entrare in Spagna per i viaggiatori provenienti da Paesi dell'UE o da Paesi appartenenti all'area Schengen (cfr. <https://www.tcs.ch/it/camping-viaggi/informazioni-turistiche/news-attualita/epidemia-coronavirus.php>). E' altrettanto vero, però, che nel dicembre 2021 il 70% dei ticinesi era vaccinato (cfr. <https://www.rsi.ch/news/svizzera/Ticino-campione-di-vaccinazione-14958807.html>) e a fine gennaio 2022 il 40% della popolazione totale, percentuale che supera il 75% se si

considera la fascia over 65 o più, aveva ricevuto anche la prima dose di richiamo (cfr. <https://www.informatore.net/2022/01/28/ultima-chiamata-in-citta/>). Da un sondaggio svolto dal Touring Club Svizzero tra il 7 febbraio e il 6 marzo 2022 è altresì emerso che “per poter continuare a viaggiare all’estero, la maggioranza è disposta a sottoporsi a un test, a farsi vaccinare o a registrarsi presso le autorità sanitarie del paese di destinazione” (cfr. <https://cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/tcs-reisebarometer-2022/>) Inoltre nel caso di specie l’unica dipendente della ricorrente - la quale dall’autunno/inverno 2021 non aveva peraltro modificato i propri orari rispetto al periodo pre-pandemico (cfr. doc. 3; consid. 2.7.), nel periodo determinante (dal 20 febbraio 2022), era comunque presente in agenzia per 8.5 ore al giorno da lunedì a venerdì (cfr. doc. 3: contratto di lavoro; doc. 5: accordo del 15 maggio 2020), nonostante per una parte del tempo, vista la carenza di lavoro, potesse dedicarsi a delle sue attività private (cfr. doc. 3; consid. 2.8.). Al riguardo va osservato che in una sentenza C 309/95 del 20 giugno 1996, pubblicata in SVR 1996 ALV Nr. 78, menzionata anche dalla parte resistente (cfr. doc. A1; III), l’Alta Corte, in un contesto professionale, come quello alberghiero, dove è necessaria la presenza del personale essenziale ad assicurare, indipendentemente dal numero di clienti, il buon andamento dell’attività, ha stabilito che “ qualora nel settore alberghiero il tempo di presenza dei lavoratori resti immutato, il fatto che il lavoro da effettuare diminuisca non può fondare un diritto ad indennità per lavoro ridotto; decidere altrimenti equivarrebbe a mettere a carico dell’assicurazione contro la disoccupazione una parte della retribuzione dovuta dal datore di lavoro (consid. 2) ” (cfr. STCA 38.2021.101 del 4 aprile 2022 consid. 2.7.; STCA 38.2021.55 del 29 novembre 2021 consid. 2.11.). Per quanto attiene alle sostituzioni saltuarie della dipendente da parte dell’amministratore unico dell’insorgente al fine di garantire in ogni caso l’apertura dell’agenzia (cfr. doc. 3), il TCA si limita a evidenziare, conformemente a quanto indicato dalla Sezione del lavoro (cfr. doc. A1; III), che la perdita di lavoro subita da _____ in queste occasioni, in virtù dell’obbligo di ridurre il danno, non può essere messa a carico dell’assicurazione contro la disoccupazione (cfr. STCA 38.2021.101 del 4 aprile 2022 consid. 2.7.; STCA 38.2021.100 del 21 marzo 2021 consid. 2.7 in fine; STCA 38.2021.92 del 14 febbraio 2022 consid. 2.9.). In simili condizioni nella presente evenienza per il periodo a decorrere dal 21 febbraio 2022 non sussiste una perdita di lavoro computabile ai sensi dell’art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Può, perciò, rimanere aperta la questione relativa alla diminuzione della cifra d’affari. In effetti un’oscillazione della cifra d’affari superiore al 25% è ad ogni modo ininfluenza se la perdita di lavoro è da ascrivere a circostanze che rientrano nel normale rischio aziendale (cfr. STCA 38.2022.32 del 25 luglio 2022 consid. 2.10., il cui ricorso al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022, poiché manifestamente non motivato in modo sufficiente ; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2016.23 del 2 agosto 2016 consid. 2.5. e STCA 38.2008.67 del 12 febbraio 2009 consid. 2.6.; STCA 38.2008.37 del 24 settembre 2008). È comunque utile rilevare, da una parte, che il senso e lo scopo dell’indennità per lavoro ridotto non è garantire l’esistenza dell’azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti (cfr. STF 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359 e citata al consid. 2.6.). Dall’altra, che dai dati forniti dalla società ricorrente emerge, come posto in evidenza dall’amministrazione nella risposta di causa (cfr. doc. III; consid. 1.6.), che la cifra d’affari realizzata nei primi mesi del 2022 è superiore rispetto a quella dello stesso periodo del 2021. In effetti la media mensile della cifra d’affari conseguita dall’insorgente da gennaio a marzo 2021 ammonta a circa fr. 22'556.--, mentre la media da gennaio a marzo 2022

corrisponde a fr. 25'179.--. La media mensile della cifra d'affari da gennaio a maggio 2021 è di circa fr. 33'792.-- a fronte di una media da gennaio a maggio 2022 di fr. 40'835.-- (cfr. doc. A3; A13). La RI 1 stessa, l'8 settembre 2022, ha d'altronde indicato che nel periodo febbraio - maggio 2022 vi è stata una certa ripresa che è continuata nei mesi successivi (giugno - agosto 2022) in modo sempre più importante (cfr. doc. V; consid. 1.7.).

E. 28

ottobre 2022

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

Il Tribunale cantonale delle assicurazioni

composto dei giudici:

Daniele Cattaneo, presidente,

Raffaele Guffi, Ivano Ranzanici

redattrice:

Raffaella Sartoris Vacchini, vicecancelliera

segretario:

Gianluca Menghetti

statuendo sul ricorso del 6 luglio 2022 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 10 giugno 2022 emanata da

Sezione del lavoro, 6501 Bellinzona

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

Dal relativo Formulario di preannuncio si evince, da un lato, che il lavoro ridotto colpisce l'unico dipendente al beneficio di un contratto di durata indeterminata e che la perdita di lavoro probabile è del 50% (cfr. doc. 1 pti. 2.1, 3.1, 4.1), dall'altro, che quale motivo è stato indicato che essendo un'agenzia di viaggio, per molto tempo non si è potuto viaggiare e in questo momento ci sono ancora molte restrizioni causa COVID. Le persone limitano i viaggi all'indispensabile. Purtroppo ci siamo accorti solo ora che lo studio fiduciario a fine novembre 2021 non aveva provveduto ad inviare il rinnovo del lavoro ridotto da dicembre fino ad oggi, cosa che pensavamo fosse stata eseguita, procurandoci un ulteriore aggravio economico in quanto abbiamo dovuto coprire interamente il versamento dello stipendio nonostante il cattivo andamento degli affari (cfr. doc. 1 p.to 7.1).

considerato in diritto

2.1. Con scritto del 12 ottobre 2022 la società ricorrente ha rilevato che le osservazioni della Sezione del lavoro al suo scritto dell'8 settembre 2022 (cfr. doc. V) sono datate 4 ottobre 2022, ossia oltre la scadenza della proroga concessa fino al 30 settembre 2022 all'amministrazione dal TCA (cfr. doc. XI).

Secondo l'art. 13 cpv. 3 Legge di procedura per le cause al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) relativo alla proroga dei termini e alle conseguenze dell'inosservanza:

"1 Il termine legale non può essere prorogato.

2 Il termine stabilito dal Tribunale può essere prorogato, se esistono sufficienti motivi e se la parte ne fa richiesta prima della scadenza.

3 Il termine per la risposta di causa può essere prorogato una sola volta a seguito di istanza motivata dell'autorità amministrativa.

4 Trascorso un termine fissato in applicazione della presente legge, il Giudice delegato assegna un ultimo termine perentorio; egli commina contemporaneamente le conseguenze in caso d'inosservanza.

Dal disposto legale appena esposto risulta che il termine fissato dal Tribunale può essere prorogato a seguito di un'istanza inoltrata prima della relativa scadenza se sussistono sufficienti motivi (art. 13 cpv. 2 Lptca) e che trascorso un termine fissato in applicazione della Lptca, il Giudice delegato assegna un ultimo termine perentorio, comminando contemporaneamente le conseguenze in caso d'inosservanza (art. 13 cpv. 4 Lptca).

Questo Tribunale non ha, però, fissato alla parte resistente un ultimo termine ai sensi dell'art. 13 cpv. 4 Lptca.

Le osservazioni dell'amministrazione sono state redatte il 4 ottobre 2022, specificando che il breve ritardo era dovuto all'assenza dell'avv. _____ per coronavirus, e sono pervenute al TCA il 5 ottobre 2022 (cfr. doc. IX).

Il termine scadente al 30 settembre 2022 della proroga concessa ex art. 13 cpv. 2 Lptca è d'ordine, a differenza del termine previsto all'art. 13 cpv. 4 Lptca che è perentorio (cfr. STCA 38.2017.90 del 19 giugno 2018 consid. 2.2.; STCA 38.2006.69 del 30 aprile 2007 consid. 2.3.; STCA 38.2006.70 del 15 febbraio 2007 consid. 2.2.).

È utile poi considerare che nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali e, quindi, anche nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione, vige il principio inquisitorio: l'amministrazione e, in caso di ricorso, il giudice, accertano d'ufficio i fatti determinanti per il giudizio, assumono le prove necessarie e le valutano liberamente (cfr. art. 43 cpv. 1 e 61 lett. c LPGa; art. 16 Lptca; STF 9C_97/2020 del 10 giugno 2020 consid. 3.1.; STF 8C_556/2010 del 24 gennaio 2011 consid. 9; STFA U 94/01 del 5 settembre 2001; STFA P 36/00 del 9 maggio 2001; DTF 122 V 157 consid. 1a; SVR 1995 AHV Nr. 57 pag. 164 consid. 5a; AHI praxis 1994 pag. 212; DTF 117 V 263; DTF 117 V 282).

In una sentenza K 22/00 del 30 novembre 2000, chiamato a pronunciarsi su un ricorso interposto da una Cassa contro una decisione incidentale con la quale il TCA - accertata l'intempestività della risposta presentata dalla Cassa - aveva stabilito che comunque la documentazione da essa prodotta veniva acquisita agli atti, nella misura in cui sarebbe stata giudicata rilevante ai fini di un corretto e puntuale chiarimento dei fatti giuridicamente importanti, il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007 Tribunale federale) ha dichiarato irricevibile il ricorso in quanto la decisione non creava un danno irreparabile.

In tale giudizio l'Alta Corte, ha in particolare, osservato che:

"() nel concreto caso, l'istanza cantonale, dopo aver nei considerandi di diritto ricordato come nell'ambito delle assicurazioni sociali e quindi anche dell'assicurazione malattie vigesse il principio inquisitorio, ha nel dispositivo della querelata pronunzia dichiarato che i documenti prodotti dalla Cassa, pur avendo quest'ultima inviato la sua risposta tardivamente, venivano comunque acquisiti all'incanto, nella misura in cui sarebbero stati ritenuti determinanti ai fini del giudizio, non si vede pertanto in quale modo la litigiosa decisione incidentale possa causare un pregiudizio irreparabile alla Cassa, danno che la medesima d'altronde non fa nemmeno valere nel suo ricorso di diritto amministrativo, il quale si rileva di conseguenza inammissibile ()." (cfr. STFA K 22/00 del 30 novembre 2000)

2.2. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art.

E. 31

LADI.

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

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

- "a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS;
- b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32);
- c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;
- d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro."

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

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

L■art.

E. 32

cpv. 1 LADI prevede che:

"Una perdita di lavoro è computabile se:

- a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e
- b. per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'■azienda.■

Il cpv. 3 dell'■art. 32 LADI stabilisce che;

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

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

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

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

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

L'art.

E. 33

LADI enuncia:

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

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

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

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

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

sufficientemente controllabile;

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

quest'ultimo;

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

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

"()

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

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

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

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

().

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

().

D1Una perdita di lavoro non è computabile se:

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

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

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

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

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

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

◊Giurisprudenza

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

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

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

Sfera normale del rischio aziendale

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

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

D5Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato.

D6Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente. ()

"()

2.1 Perdita di lavoro temporanea

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

2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

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

().

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

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

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

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

().

La Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021, che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, non ha apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5, mentre la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021, che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021, ha adeguato il p.to 2.5 in fine:

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; DTF 145 V 224 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 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. DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 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;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 (cfr. STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid.3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

In una successiva sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, l'Alta Corte ha respinto l'impugnativa dell'Ufficio del lavoro interposta contro il giudizio emanato sempre dal Tribunale amministrativo del Canton Svitto con cui era stato accolto il ricorso inoltrato da una Sagl che gestiva un bar contro il diniego del diritto a ILR per i mesi di novembre e dicembre 2020, deciso dall'amministrazione poiché, avendo ridotto i giorni e l'orario di apertura dell'esercizio pubblico, avrebbe violato l'obbligo di ridurre il danno.

Il Tribunale federale ha evidenziato che, in prima battuta, l'amministrazione aveva negato le ILR solo per i nuovi dipendenti, ossia per le persone assunte meno di sei mesi prima del preannuncio di lavoro ridotto. Tale decisione del 27 novembre 2020 era poi stata revocata il 2 dicembre 2020 e il diritto a ILR era stato negato a tutti i dipendenti per violazione dell'obbligo di ridurre il danno. In simili condizioni la nostra Massima Istanza ha indicato che non era oggetto della lite la questione di sapere se tutti i dipendenti adempissero le condizioni per avere diritto alle ILR (cfr. consid. A.a e 3.1.).

2.9. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte, in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto del 20 febbraio 2022, ricorda innanzitutto che l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, prevede che i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro (cfr. consid. 2.3.).

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

Le direttive della SECO (cfr. consid. 2.4.) stabiliscono peraltro chiaramente che sia la pandemia stessa, sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

La decisione su opposizione del 10 giugno 2022 deve, conseguentemente, essere confermata.

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. fbis 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.

In casu, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.17; STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022 consid. 2.2.14.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.).

Sul tema cfr. anche STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; 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.