

TI_GERICHTE 38.2022.73 vom 4. April 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-04-04, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.73

FR: TI_GERICHTE 38.2022.73 du 4 avril 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2022.73 del 4 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da: a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci; b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili; c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso; d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico; e. danni causati da forze naturali.

E. 2.13

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. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.12.; 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_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

E. 3

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

E. 4

La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale." La clausola relativa ai casi di rigore secondo l'art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI si riferisce a situazioni che non sono immediatamente riconducibili a motivi economici ma che rendono più difficile o impossibile l'attività economica. Si tratta di circostanze eccezionali. L'elenco di cui all'art. 51 cpv. 2 OADI non è esaustivo (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 3). L'art. 33 LADI enuncia: " (...) 1 Una perdita di lavoro non è computabile: a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione; c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali; d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro; e. in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure; f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato. 2 Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile. 3 Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione." Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto: " a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile; b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo; c. le persone che, come soci, 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: " (...) C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro. (n.d.r.: dal 1° gennaio 2022: C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15). Il datore di lavoro deve intraprendere tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da lui per evitare o abbreviare le perdite di lavoro. Si tratta in questo caso dell'obbligo, previsto dalla legge, di prevenire e ridurre il danno.) C4 La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare. C5 Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro. C6 Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato). C6a (n.d.r.: inserito nel gennaio 2022) La creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene non ve ne sia la

necessità ovverosia l'azienda continui a registrare una perdita di lavoro, non è compatibile con l'obbligo di ridurre il danno. L'obiettivo dell'ILR è quello di preservare i posti di lavoro e non di finanziare la creazione di nuovi posti di lavoro. Prima di assumere nuovo personale o di aumentare il loro carico di lavoro mentre ricevono le ILR, le aziende devono chiarire se il personale esistente non può far fronte ai compiti che devono essere svolti dai nuovi assunti e quindi evitare o ridurre la perdita di lavoro. L'assunzione di personale nonostante la riscossione dell'ILR può essere giustificata se, per esempio, si vogliono incrementare le attività di vendita (per acquisire più mandati e quindi utilizzare meglio il settore produzione) e quindi si rafforza il servizio esterno o il settore pubblicità. Tuttavia, questi nuovi assunti non sarebbero colpiti dalle perdite di lavoro, motivo per cui non hanno diritto all'ILR. L'assunzione di sostituti di specialisti che si ritirano dall'azienda (p. es. a causa di pensionamento), le cui attività non possono essere riprese dal personale esistente (le cosiddette persone di riferimento) e che sono indispensabili per il buon funzionamento dell'azienda, è consentita. Se queste persone subiscono di conseguenza una perdita di lavoro, vi è diritto all'ILR. (...). C9 Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno. (...). D1 Una perdita di lavoro non è computabile se: · è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; · è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda; · è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione; · cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali; · il lavoratore non accetta il lavoro ridotto; · concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata; · concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio; · concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo; · è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato. La perdita di lavoro non è computabile in nessuno di questi casi anche se è dovuta a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro (C7 segg.) ð Giurisprudenza DLA 1996/1997 pag. 54 (Un istituto che si occupa essenzialmente di test di screening della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica che ordina la soppressione di questi test. Una simile perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto) DTF 121 V 371 (Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di trasporto ferroviario, è usuale nel ramo e, con molta probabilità, considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea) DTF 119 V 498 (Per un'impresa specializzata nella costruzione di gallerie, l'afflusso imprevedibile di acqua ad alto tenore solforico e cloridrico malgrado le indagini preliminari non rientra nella sfera normale del rischio aziendale) Sfera normale del rischio aziendale D2 Una perdita di lavoro non è computabile se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo. D3 I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio

applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili. D4 Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità. D5 Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato. D6 Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente. (...)" 2.4. Nella "Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" del 22 luglio 2020 in relazione all'indennità per lavoro ridotto sono stati introdotti in particolare i punti 2.1 - 2.6 che sono stati sostanzialmente mantenuti nelle seguenti versioni, e meglio nella Direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020 e nella Direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020. In quest'ultima la SECO ha precisato che: " (...) 2.1 Perdita di lavoro temporanea Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee. 2.2 Perdite di lavoro per motivi economici A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 33 capoverso 1 lettera a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente. (...). 2.3 Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali. Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro. Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI). (...). 2.5 Diritto all'ILR nell'ambito del

graduale allentamento delle restrizioni Con il graduale allentamento delle restrizioni, per la maggior parte delle aziende interessate il provvedimento delle autorità decade come giustificazione. Pertanto, in linea di principio, l'attività deve essere ripresa non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, vi sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può ancora sussistere: (1) In base alle misure sanitarie ancora in vigore, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori. In questo caso, il diritto all'ILR è concesso per la perdita di lavoro di quei collaboratori che non possono essere reimpiegati o che possono esserlo solo parzialmente, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. In questo caso, la perdita di lavoro computabile è ancora dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI. (2) Per ragioni economiche, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori oppure non è in grado di procurarsi i prodotti necessari per una completa ripresa delle sue attività e quindi può riassumere soltanto parte della sua forza lavoro. La perdita di lavoro computabile è dovuta alle conseguenze economiche della pandemia. Il diritto all'ILR è ancora valido, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. (3) Un'azienda deve continuare a restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura, le perdite saranno superiori a quelle riportate durante la temporanea chiusura. Qualora sia oggettivamente impossibile attuare le necessarie misure comportamentali e igieniche, il lavoro deve essere sospeso. In questo caso il datore di lavoro ha diritto all'ILR per i collaboratori interessati, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite alla riapertura supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR. (4) Un'azienda deve continuare a restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità ancora in vigore. Ad esempio, un ristorante non può riaprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) ancora soggetta a un divieto di esercizio. Per esercitare il diritto all'ILR, il datore di lavoro deve dimostrare questa conseguenza indiretta. Ciò è dovuto al fatto che le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ufficiali o ad altre circostanze per le quali il datore di lavoro non è responsabile sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle con provvedimenti adeguati ed economicamente convenienti o non può indicare un terzo come responsabile del danno (art. 51 cpv. 1 OADI). Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Le modalità di verifica per le aziende appartenenti al settore della gastronomia sono descritte nell'allegato 1 della direttiva 2020/08 – l'allegato rimane in vigore. Questa procedura viene applicata in modo analogo sia ad altre aziende sia in caso di successivo allentamento delle restrizioni. Per il periodo di conteggio relativo a maggio 2020, l'azienda può continuare ad effettuare i conteggi per oltre l'85% anche senza giustificazione. Tuttavia, la CD è libera di chiedere una giustificazione anche per questo periodo di conteggio. (...)” I p.ti 2.1, 2.2, 2.3 sono rimasti invariati nella “Direttiva 2021/01 Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»” del 20 gennaio 2021 che ha sostituito la Direttiva del 30 ottobre 2020. Al p.to 2.5 è stato inserito quanto segue: " (5) Un'azienda deve rispettare le condizioni imposte dall'autorità che le impediscono di svolgere un'attività economica, per esempio la limitazione dell'orario di apertura fino alle

19 per un ristorante che genera buona parte dell'incasso la sera. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite dovute alla continuazione parziale supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR. Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia." La Direttiva 2021/07 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 : " (...) Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi e da giugno 2021 una perdita di lavoro superiore al 50%, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con gli opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre a vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono - con effetto immediato - in particolare essere tenuti a comprovare che - le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili; - vi sono ancora perdite attribuibili alla pandemia e ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e - a perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro." I p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 sono pressoché rimasti immutati nella Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 1° ottobre 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021. La Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021, che ha sostituito la Direttiva 2021/16 del 1° ottobre 2021, indica a pag. 3 che i p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5. non sono più validi dal 31 dicembre 2021. Cfr. pure Direttiva 2022/01: «Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 31 gennaio 2022 pag. 3 che sostituisce la Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021; Direttiva 2022/06: «adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19» del 1° aprile 2022 pag. 6. Al riguardo va rilevato che con la Direttiva 2022/05: «Abrogazione «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 1° aprile 2022 è stata abrogata, a decorrere dal 1° aprile 2022, la Direttiva 2022/01 del 31 gennaio 2022, precisando che «tutte le regole di questa direttiva che continuano ad essere in vigore dal 1 aprile 2022 sono state inserite nella Direttiva 2022/06 «Adeguamenti delle Prassi LADI»". La Direttiva 2022/06 del 1° aprile 2022 è stata sostituita dalla Direttiva 2022/13 «adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19» del 23 dicembre 2022 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>). 2.5. 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.; STF 9C_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.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 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). 2.6. Il Tribunale federale, in una sentenza 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359, ha ricordato, facendo riferimento al Messaggio concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020, che il senso e lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è garantire l'esistenza dell'azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti. Il Messaggio 20.058 concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020 prevede, in effetti, che "in quanto strumento dell'assicurazione contro la disoccupazione lo scopo dell'IRL non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì quello di salvaguardare i posti di lavoro. Di fatto s'intende evitare che il temporaneo calo della domanda dei prodotti e servizi offerti e la conseguente perdita di lavoro provochi a breve termine un'ondata di licenziamenti" (cfr. FF 2020 5797 segg. (5818)). Al riguardo cfr. pure STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 consid. 3.3.1. L'Alta Corte, con sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57, ha confermato il giudizio del Tribunale amministrativo del Canton Svitto che aveva accolto il ricorso di una Sagl che gestiva un salone di parrucchiere alla quale era stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto richiesto a favore di due collaboratori dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021. Il TF ha deciso che, a ragione, la Corte cantonale, in conformità a quanto previsto al p.to 2.5. della Direttiva emessa dalla SECO "Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»" (in particolare versioni 2021/07 aprile 2021 e 2021/16 1° ottobre 2021), aveva concluso che la società aveva reso credibile che la perdita di lavoro era economica e da ricondurre alla pandemia. La nostra Massima Istanza ha ritenuto ininfluenti le circostanze che nel Canton Svitto il

settore dei parrucchieri possa essere stato confrontato con uno sviluppo economico e che nelle immediate vicinanze della ricorrente abbiano aperto quattro nuovi parrucchieri. Questi elementi non sono stati considerati significativi ai fini della valutazione di quel caso di specie, in quanto i singoli saloni nella loro rispettiva struttura aziendale, nell'offerta e nel segmento di clientela possono differire notevolmente uno dall'altro, cosicché pure in misura diversa possono essere colpiti da una perdita di lavoro dovuta alla pandemia. In una successiva sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, il Tribunale federale 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. L'Alta Corte ha evidenziato che, in prima battuta, l'amministrazione aveva negato le ILR solo per i nuovi dipendenti, ossia per le persone assunte meno di sei mesi prima del preannuncio di lavoro ridotto. Tale decisione del 27 novembre 2020 era poi stata revocata il 2 dicembre 2020 e il diritto a ILR era stato negato a tutti i dipendenti per violazione dell'obbligo di ridurre il danno. In simili condizioni la nostra Massima Istanza ha indicato che non era oggetto della lite la questione di sapere se tutti i dipendenti adempissero le condizioni per avere diritto alle ILR (cfr. consid. A.a e 3.1.). Il Tribunale cantonale aveva del resto rinviato gli atti all'amministrazione per nuova decisione ai sensi dei considerandi. Il TF ha ritenuto corretto il giudizio della Corte del Canton Svitto, la quale aveva considerato plausibile che la ricorrente, nei giorni di chiusura, non avrebbe potuto gestire il bar in modo proficuo e che la riduzione dei tempi di apertura non era da ascrivere alla sottoccupazione dei dipendenti, bensì era la conseguenza della flessione della domanda e delle restrizioni connesse alle misure di igiene accresciute, quindi della pandemia di Covid-19. Il Tribunale cantonale aveva, pertanto, ritenuto, da una parte, che la limitazione degli orari di apertura fosse sensata dal profilo dell'economia dell'azienda e non costituiva una violazione dell'obbligo di ridurre il danno. Dall'altra, che in applicazione del criterio della verosimiglianza preponderante fosse dato un nesso causale adeguato tra il crollo del numero degli avventori e la pandemia, rispettivamente le misure ordinate dalle Autorità. Di conseguenza l'Autorità giudiziaria di primo grado aveva rettammente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. La nostra Massima Istanza, con giudizio 8C_354/2022 del 7 giugno 2022, ha poi ritenuto inammissibile, in quanto non sufficientemente motivato, il ricorso inoltrato da una società contro una sentenza del 6 aprile 2022 emanata dal Tribunale delle assicurazioni sociali del Canton Zurigo (AL.2021.00351) che aveva confermato la correttezza della riconsiderazione delle decisioni con cui a una ditta che si occupava della vendita di prodotti per i parrucchieri erano state riconosciute indennità per lavoro ridotto dal mese di giugno al mese di novembre 2021, siccome non era stata resa credibile una perdita di lavoro dovuta alla pandemia. In una sentenza 8C_752/2021 del 15 marzo 2022, pubblicata in DLA 2022 Nr. 11 pag. 323-325, il Tribunale federale, nel caso di uno studio medico dentistico che aveva introdotto il lavoro ridotto per i tre dipendenti nel periodo dal 4 novembre al 31 dicembre 2020, ha confermato il rifiuto delle prestazioni. L'Alta Corte ha stabilito che, in assenza di un nesso causale tra la pandemia di coronavirus e la chiusura dello studio medico (in quel periodo non ci sarebbero state restrizioni in base alle quali la chiusura dello studio sarebbe stata necessaria) non sussisteva alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto. Il TCA, dal canto suo, in una sentenza 38.2022.32 del 25 luglio 2022 ha stabilito che a ragione a una

società attiva nell'ambito della ristorazione è stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto dal 1° marzo 2022, in quanto non era stata resa credibile una perdita lavoro economica legata alla pandemia. Questo Tribunale ha precisato, da una parte, che il rifiuto delle indennità per lavoro ridotto appariva giustificato, ritenuto, in particolare, che nel periodo per cui era stata richiesta l'erogazione delle indennità non vigevano più restrizioni conseguenti alla pandemia nel settore della ristorazione. Dall'altra, che il fatto che l'esercizio pubblico gestito dalla ricorrente si trovasse in zona periferica concerneva una circostanza, quella dell'ubicazione del locale, rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro. La medesima considerazione valeva per il fatto che, siccome il locale era situato in zona di frontiera, tanti clienti preferivano andare in Italia. Il ricorso contro la sentenza 38.2022.32 è stato ritenuto inammissibile dal Tribunale federale con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022. Con sentenza 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 questa Corte ha confermato quanto deciso dalla Sezione del lavoro, e meglio che una società che si occupa della gestione di agenzie viaggio non aveva diritto alle ILR per il mese di febbraio 2022, non presentando una perdita di lavoro computabile. In effetti al momento della domanda del 20 febbraio 2022 in Svizzera non vi erano particolari restrizioni. Per entrare, ad esempio, in Italia, Germania e Spagna era sì necessario il certificato di vaccinazione o di guarigione o un test COVID negativo fino al 31 maggio 2022, rispettivamente fino al 2 giugno 2022, tuttavia la maggior parte dei ticinesi era vaccinata. Inoltre l'unica dipendente della ricorrente, nel periodo determinante, era comunque presente in agenzia per 8.5 ore al giorno da lunedì a venerdì, nonostante per una parte del tempo, vista la carenza di lavoro, potesse dedicarsi a delle sue attività private. Il TCA, con giudizio 38.2022.79 del 30 gennaio 2023, non ancora cresciuto in giudicato, ha poi respinto il ricorso di una società attiva nel settore della modifica di veicoli a cui era stato negato il diritto a ILR per il periodo giugno - agosto 2022, richieste a favore di un venditore, visto che l'attività di quest'ultimo non era intralciata per motivi legati alla pandemia. Il quel lasso di tempo non erano più in vigore particolari misure restrittive e in Ticino vigeva l'obbligo della mascherina solo nelle strutture sanitarie e sociosanitarie. Questo Tribunale ha specificato che, anche volendo ammettere che alcuni elementi della fattispecie avrebbero potuto fare concludere per una perdita di lavoro almeno in parte legata alla pandemia o al ritardo nella fornitura di veicoli, la richiesta di indennità per lavoro ridotto avrebbe dovuto comunque essere disattesa, poiché l'oscillazione della cifra d'affari (confronto tra quella dei primi mesi del 2022 con quella del medesimo periodo dei quattro anni precedenti la pandemia, escludendo gli anni 2020 e 2021) era inferiore al 25% (23%) e rientrava così nel normale rischio aziendale.

2.7. Questa Corte ritiene, altresì, utile rilevare che il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha adottato, sulla base dell'art. 6 cpv. 2 lett. a e b della Legge federale sulla lotta contro le malattie trasmissibili dell'essere umano (Legge sulle epidemie, LEp) relativo alla situazione particolare (l'art. 6 cpv. 1 LEp enuncia che "vi è una situazione particolare se a. gli organi esecutivi ordinari non sono in grado di prevenire e di combattere la comparsa e la propagazione di malattie trasmissibili e vi è uno dei seguenti rischi: 1. un rischio elevato di contagio e di propagazione, 2. un particolare pericolo per la salute pubblica, 3. un rischio di gravi conseguenze per l'economia o per altri settori vitali; b. l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha accertato l'esistenza di una situazione sanitaria d'emergenza di portata internazionale che rappresenta una minaccia per la salute pubblica in Svizzera) – secondo cui "sentiti i Cantoni, il Consiglio federale può: a. ordinare provvedimenti nei confronti di singole persone; b. ordinare provvedimenti nei confronti della popolazione" –, l'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione

particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213). L'art. 1 della citata Ordinanza, relativo all'oggetto e allo scopo, prevede che la medesima stabilisce provvedimenti nei confronti della popolazione, delle organizzazioni, delle istituzioni e dei Cantoni per combattere l'epidemia di COVID-19 (cpv. 1). I provvedimenti sono finalizzati a impedire la diffusione del coronavirus (COVID19) e a interrompere le catene di trasmissione (cpv. 2). L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata regolarmente adattata a seconda della situazione epidemiologica (cfr. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/439/it/history>). Il 23 giugno 2021 è stata abrogata l'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 a decorrere dal 26 giugno 2021 ed è stata emanata una nuova versione dell'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (cfr. RU 2021 379). L'art. 10 della nuova Ordinanza riguardante il piano di protezione prevede: " 1 I gestori di strutture accessibili al pubblico, compresi gli istituti di formazione, e gli organizzatori di manifestazioni devono elaborare e attuare un piano di protezione. Ordinanza COVID-19 situazione particolare. 2 Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni non è limitato alle persone con un certificato (n.d.r.: cfr. art. 3), al piano di protezione si applicano le seguenti prescrizioni: a. il piano deve prevedere provvedimenti concernenti l'igiene e il distanziamento per la struttura o la manifestazione; b. deve prevedere provvedimenti che garantiscano il rispetto dell'obbligo della mascherina di cui all'articolo 6; c. deve prevedere la registrazione dei dati di contatto delle persone presenti secondo l'articolo 11 se nei luoghi chiusi: 1. conformemente alle prescrizioni della presente ordinanza non deve essere né portata una mascherina facciale né rispettata la distanza obbligatoria, e 2. non sono adottate misure di protezione idonee, quale l'installazione di barriere efficaci. 3 Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni è limitato alle persone con un certificato, il piano di protezione deve prevedere misure per l'igiene e per l'attuazione della limitazione dell'accesso." (RU 2021 379) L'obbligo di presentare il certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dalla COVID-19 o il risultato negativo di un test (Certificato Covid 3G), già in vigore per discoteche e grandi manifestazioni, è stato esteso dal 13 settembre 2021 ad altri settori, come i ristoranti, i bar, i cinema, i musei, le biblioteche, le piscine coperte, centri fitness (cfr. art. 12 Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica dell'8 settembre 2021; RU 2021 542; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-85035.html> ; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.10.). I datori di lavoro potevano inserire l'obbligo del certificato nei piani di protezione previa consultazione dei lavoratori (cfr. <http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-85035.html> ; <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/68143.pdf>). Il 17 dicembre 2021 il Consiglio federale ha deciso ampie restrizioni, tra cui l'introduzione delle regole 2G (vaccinati o guariti) e 2G+ (vaccinati o guariti e in possesso di un test negativo) per alcuni luoghi chiusi, la limitazione degli incontri privati e l'obbligo del telelavoro. (cfr. https://www.efd.admin.ch/efd/it/home/il-dff/nsb-news_list.msg-id-86839.html). L'art. 13 cpv. 2 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica del 17 dicembre 2021, enuncia: " 2 Nelle strutture culturali, ricreative, per il tempo libero e sportive accessibili al pubblico nelle quali non sono rese accessibili ai visitatori esclusivamente le aree esterne, l'accesso deve essere limitato a persone con un certificato di vaccinazione o guarigione. Tali strutture possono limitare l'accesso a chi è provvisto sia di un certificato di vaccinazione o guarigione sia di un certificato di test." (RU 2021 882) Giusta l'art. 20 cpv. 2: " 2 Alle attività sportive o culturali svolte da più persone in luoghi chiusi accessibili al

pubblico di strutture si applica segue: a. l'accesso deve essere limitato alle persone con un certificato di vaccinazione o guarigione; può anche essere limitato alle persone provviste sia di un certificato di vaccinazione o guarigione sia di un certificato di test; b. l'obbligo di portare una mascherina facciale è disciplinato dall'articolo 6; c. deve essere presente un'aerazione efficace." (RU 2021 882) L'art. 3a cpv. 1 e 2 dell'Ordinanza precisa: " 1 Le limitazioni dell'accesso a strutture o manifestazioni alle persone con determinati certificati si applicano solo alle persone a partire dai 16 anni. 2 Se l'accesso è limitato alle persone provviste sia di un certificato di vaccinazione o guarigione sia di un certificato di test, il certificato di test non è necessario se il certificato di vaccinazione o guarigione è valido da non più di 120 giorni. Questa eccezione non si applica alle persone con un certificato di guarigione emesso sulla base di un test anticorpale ai sensi dell'articolo 16 capoverso 3 dell'ordinanza del 4 giugno 2021 sui certificati COVID-19. (...)" (RU 2021 882)

L'ordinanza COVID-19 situazione particolare del 23 giugno 2021 è stata abrogata con effetto dal 17 febbraio 2022 (cfr. RU 2022 97). Da tale data è stato, dunque, revocato, in particolare, l'obbligo del certificato. La nuova Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) del 16 febbraio 2022, valida dal 17 febbraio al 31 marzo 2022, si è limitata a contemplare 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 (cfr. RU 2022 97). Il 1° aprile 2022 sono stati revocati gli ultimi provvedimenti dell'ordinanza COVID-19 situazione particolare, fra cui l'obbligo di isolamento per le persone contagiate e l'obbligo della mascherina sui trasporti pubblici (cfr. RU 2022 97; <https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/das-bag/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-87801.html>).

2.8. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte, in relazione alla domanda di indennità per lavoro ridotto del 29 aprile 2022 relativa al mese di maggio 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. 2.2.). 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 nella sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57, nella STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 e nella STF 8C_752/2021 del 15 marzo 2022 pubblicata in DLA 2022 Nr. 11 pag. 323-325 (cfr. consid. 2.6.).

2.9. Come visto sopra, il 29 aprile 2022, quando la ricorrente ha inoltrato la nuova domanda di lavoro ridotto, in Svizzera non erano più in vigore particolari misure restrittive connesse alla pandemia da 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.). Nel lasso di tempo determinante in concreto (a decorrere al mese di maggio 2022) non sussistevano più, pertanto, limitazioni all'accesso ai centri fitness, wellness e piscine, cosicché l'attività della ricorrente, il cui scopo sociale riguarda la gestione di centri fitness e wellness (cfr. consid. 1.1.), non era più ostacolata, in alcuna misura, da provvedimenti connessi alla pandemia. Il fatto che a causa dell'ondata pandemica dell'inverno 2021-2022 e delle relative restrizioni il numero di abbonamenti conclusi fosse notevolmente diminuito in tale periodo dell'anno in cui solitamente vi è un'elevata frequenza della struttura dell'insorgente (cfr. doc. 8; I; consid. 1.4.; 1.6.), non è di ausilio alcuno, poiché con l'allentamento delle misure e con la completa abrogazione delle stesse da aprile 2022 i clienti – già attivi presso il centro in questione e/o nuovi – potevano senza alcuna limitazione tornare a frequentare la struttura. Non è escluso che alcune persone nutrissero ancora dei timori legati a un possibile contagio. Al riguardo va però rilevato 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>). La circostanza che i provvedimenti restrittivi siano decaduti in primavera quando vi è normalmente una diminuzione del numero degli abbonamenti conclusi con la conseguenza che i clienti hanno “preferito non rinnovare subito l'abbonamento, ma attendere (si spera!) l'autunno 2022” (cfr. doc. I pag. 3; consid. 1.6.) riguarda la stagionalità dell'attività della ricorrente, fattore questo ricorrente e rientrante nella sfera normale del rischio aziendale (cfr. art. 33 cpv. 1 lett. a LADI; consid. 2.2.; 2.3.). E' peraltro utile evidenziare che da uno studio condotto dall'Osservatorio svizzero dello sport per conto dell'Ufficio federale dello sport UFSPD e presentato in occasione della «Giornata di Macolin» del 3 novembre 2022 emerge sì che la pandemia ha provocato un calo di attività sportiva e di movimento, in particolare nella Svizzera romanda e italiana, modificando il comportamento sportivo della popolazione elvetica, la quale pratica più sport all'aperto e a casa rispetto a quanto avveniva prima della pandemia. Tuttavia è stato pure osservato che i centri fitness hanno registrato cali inferiori al previsto e che le numerose partenze sono state compensate almeno in parte da nuove iscrizioni (cfr. <https://www.vbs.admin.ch/it/home.detail.nsb.html/91140.html>). In simili condizioni nella presente evenienza per il periodo a decorrere dal mese di maggio 2022 non risulta una perdita di lavoro economica da ricondurre alla pandemia. Non si è, pertanto, confrontati con una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI. Può, conseguentemente, 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 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.10.; 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). 2.10. L'insorgente, nel ricorso, ha fatto valere che le indennità per lavoro ridotto, almeno per il mese di maggio 2022, se non fino alla decisione su opposizione del 26 luglio 2022, le sono in ogni caso dovute in virtù del principio di affidamento, poiché, essendo stata al beneficio delle stesse nei periodi

precedenti, fino a un'eventuale decisione negativa ci si poteva attendere che il sostegno sarebbe continuato. La SA ha precisato, da un lato, che "nessuno avrebbe mai ragionevolmente proceduto a licenziamenti dopo che si era stati a beneficio del lavoro ridotto". Dall'altro, di avere effettuato, vista la decisione negativa, dei licenziamenti, "concretamente di 3 persone con effetto al 31 luglio di una persona con effetto dal 31 agosto" e di aver ridotto da giugno, di media del 30%, la percentuale lavorativa dei dipendenti (cfr. doc. I pag. 4; consid. 1.6.). Il diritto alla protezione della buona fede di cui all'art. 9 Cost. consente al cittadino di esigere che l'autorità rispetti le proprie promesse e che essa eviti di contraddirsi. Così un'informazione o una decisione erronea possono obbligare l'amministrazione a concedere a un cittadino un vantaggio contrario alla legge se i seguenti presupposti, precisati da una lunga e consolidata giurisprudenza, sono cumulativamente adempiuti: 1. Si tratta di un'informazione senza riserve da parte dell'autorità; 2. l'autorità deve essere intervenuta in una situazione concreta nei riguardi di persone determinate; 3. l'autorità ha agito o creduto di agire nei limiti delle proprie competenze; 4. l'assicurato non deve essersi reso conto immediatamente dell'inesattezza dell'informazione ricevuta; 5. l'informazione errata ha indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione che gli è pregiudizievole; 6. la legge non è stata modificata dal momento in cui l'informazione è stata data; 7. l'interesse alla corretta applicazione del diritto oggettivo non prevale su quello alla tutela della buona fede. (cfr. STF 9C_29/2022 del 6 dicembre 2022 consid. 4.2.; STF 8C_271/2022 dell'11 novembre 2022 consid. 3.2.3.; STF 8C_458/2021 del 25 gennaio 2022 consid. 3.2., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 26 pag. 92 e DLA 2022 N. 10 pag. 316; STF 8C_458/2021 del 25 gennaio 2022 consid. 3.2.; STF 9C_86/2021 del 14 giugno 2021 consid. 6.1.; STF 9C_296/2020 del 4 settembre 2020 consid. 2.2.; STF 8C_625/2018 del 22 gennaio 2019, pubblicata in DLA 2019 N. 4 pag. 97; DTF 143 V 95 consid. 3.6.2.; STF 9C_753/201 del 3 aprile 2017 consid. 6.1.; STF 8C_306/2015 del 25 agosto 2015 consid. 3.2.; STF 9C_5/2015 del 31 luglio 2015 consid. 3.; STF 9C_918/2007 del 14 gennaio 2009 consid. 3.1.; STF K 107/05 del 25 ottobre 2005 consid. 3.1.; STF C 270/04 del 4 luglio 2005 consid. 3.3.1.; STF C 218/03 del 28 gennaio 2004 consid. 2; STF C 25/02 del 29 agosto 2002; DTF 121 V 65, consid. 2a pag. 66-67 e la giurisprudenza ivi citata). Va altresì ricordato che nel sistema dell'assicurazione contro la disoccupazione il datore di lavoro non può dedurre alcunché dalla concessione (senza riserve) delle prestazioni (cfr. STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.5.). In concreto, come rettamente rilevato dalla parte resistente (cfr. doc. III), ogni preannuncio di lavoro ridotto soggiace a una specifica richiesta e a una valutazione delle relative condizioni. Da tale procedura risulta evidente per il richiedente che le ILR non vengono automaticamente riconosciute solo per il fatto che per il periodo precedente siano state concesse. Al contrario, se i presupposti non sono dati per il periodo esaminato, le indennità vengono negate. Ciò vale a maggior ragione nel caso di specie in cui nelle decisioni del 1° marzo 2022 (relativa alle ILR per marzo 2022) e del 4 aprile 2022 (relativa alle ILR per aprile 2022) la ricorrente è stata resa attenta che il lavoro ridotto veniva autorizzato fino al 31 marzo 2022, rispettivamente 30 aprile 2022, in quanto in considerazione dell'evolversi della situazione si giustificava un riesame della stessa a breve scadenza (cfr. doc. I; consid. 1.1.). Inoltre nei provvedimenti menzionati è stato indicato: "a seguito degli importanti allentamenti decisi dal Consiglio Federale con effetto 17.02.2022 (n.d.r.: rispettivamente "con effetto dal 01.04.2022") si informa già sin d'ora l'azienda che un eventuale rinnovo della presente decisione potrà essere concesso unicamente qualora la stessa sarà in grado di fornire concrete garanzie di una ripresa dell'attività a breve termine, come pure di provare

la straordinarietà della perdita di lavoro annunciata” (cfr. doc. 1). Ne discende che l’amministrazione non ha fornito all’insorgente, tramite le proprie decisioni, un’informazione senza riserve. La ricorrente, sulla base dei provvedimenti di marzo e aprile 2022, non poteva legittimamente credere che le indennità per lavoro ridotto le sarebbero state riconosciute anche nei mesi successivi. Il diritto alle indennità per lavoro ridotto nemmeno per il solo mese di maggio 2022 può, quindi, essere riconosciuto alla SA in virtù del diritto costituzionale alla protezione della buona fede sancito dall’art. 9 Cost. 2.11. Per completezza, in relazione ai 22 dipendenti su chiamata della ricorrente (cfr. doc. 2), giova rilevare - 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.) e in casu non sia rilevante siccome il diritto alle ILR va comunque negato all’insorgente in relazione a tutti i dipendenti, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro, in particolare perché non sussiste una perdita di lavoro computabile (cfr. consid. 2.9.) - 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. Per quanto attiene ai 3 dipendenti apprendisti (cfr. doc. 2), va altresì osservato che giusta l’art. 33 cpv. 1 lett. e LADI la perdita di lavoro non è computabile segnatamente se riguarda persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio. La Legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all’epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) all’art. 17 cpv. 1 lett. e e f, in vigore dal 26 settembre, rispettivamente 19 dicembre 2020 (cfr. RU 2020 3835; RU 2020 5821), enuncia, tuttavia, che il Consiglio federale può emanare disposizioni che derogano alla LADI con riguardo al diritto all’indennità per lavoro ridotto dei lavoratori su chiamata con un rapporto di lavoro di durata indeterminata e al versamento di tale indennità (lett. e), come pure al diritto all’indennità per lavoro ridotto e al versamento di tale indennità per le persone di cui all’articolo 33 cpv. 1 lett. e LADI (lett. f). L’Ordinanza sulle misure nel settore dell’assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione), adottata dal Consiglio federale il 20 marzo 2020, ha previsto all’art. 4 che “in deroga all’articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, una perdita di lavoro è computabile in quanto concerna persone vincolate da

un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio (...)” per il periodo 17 marzo - 31 agosto 2020 (RU 2020 877; RU 2020 1777; RU 2020 3569; DTF 147 V 359 consid. 3.1.; 4.4.). 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. Dal 21 gennaio 2021 il diritto all’ILR è stato nuovamente esteso alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio (cfr. art. 4 cpv. 1 e 2 Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione; RS 837.033; RU 2021 16). 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 23 giugno 2021; RU 2021 382). L’art. 4 cpv. 1 bis inserito nell’Ordinanza COVID-19 AD, modifica del 23 giugno 2021 (RU 2021 382) in vigore dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2021 (cfr. art. 9 cpv. 7bis Ordinanza COVID-19 AD; RU 2021 382), prevede che le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata hanno diritto a un’indennità per lavoro ridotto se i provvedimenti disposti dalle autorità impediscono la piena ripresa dell’attività in azienda. Il Consiglio federale, il 17 dicembre 2021, ha deciso di riattivare il diritto all’ILR dal 20 dicembre 2021 per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, per quelli su chiamata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per gli apprendisti delle imprese soggette alla regola del 2G+ (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-86545.html>; https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html). Il 26 gennaio 2022 è stato così modificato in tal senso l’art. 4 ed è stato reintrodotta l’art. 8f Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (cfr. RU 2022 39) con validità dal 20 dicembre 2021. Tali deroghe alla LADI dal 31 marzo 2022 non sono più in vigore (cfr. RS 837.033; <https://www.arbeit.swiss/seco/it/home/menue/unternehmen/versicherungleistungen/kurzarbeit-covid-19/faq-kae.html>). 2.12. Alla luce di tutto quanto

esposto, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato alla ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto per il lasso di tempo a far tempo dal mese di maggio 2022. La decisione su opposizione del 26 luglio 2022 deve conseguentemente essere confermata.

E. 16

febbraio 2023

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 14 settembre 2022 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 26 luglio 2022 emanata da

Sezione del lavoro, 6501 Bellinzona

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

1.1. Con decisione del 4 aprile 2022 la Sezione del lavoro non ha sollevato opposizione al preannuncio di lavoro ridotto per il mese di aprile 2022 inoltrato il 29 marzo 2022 dalla RI 1 di _____, il cui scopo sociale è, in particolare, la realizzazione e gestione di _____ e _____ (cfr. doc. 2/1: estratto RC).

Al riguardo è stato, tuttavia, precisato:

A seguito degli importanti allentamenti decisi dal Consiglio federale con effetto 01.04.2022, si informa già sin d'ora l'azienda che un eventuale rinnovo della presente decisione potrà essere concesso unicamente qualora la stessa sarà in grado di fornire concrete garanzie di una ripresa dell'attività a breve termine, come pure di provare la straordinarietà della perdita di lavoro annunciata. () (Doc. 1)

1.2. Il 29 aprile 2022 la RI 1 ha inoltrato alla Sezione del lavoro un preannuncio di lavoro ridotto per il mese di maggio 2022 (cfr. doc. 2).

Dal relativo Formulario di preannuncio si evince, da un lato, che il lavoro ridotto colpisce 45 dei 53 dipendenti dell'azienda (28 con contratto di durata indeterminata, 22 lavoratori su chiamata e 3 apprendisti) e che la perdita di lavoro probabile è del 45% (cfr. doc. 2 pti. 2.1, 3.1, 4.1), dall'altro, che in relazione al motivo della richiesta è stato fatto riferimento

alla lettera del 15 marzo 2022, in cui è stato spiegato che nonostante gli allentamenti decisi dal Consiglio federale dal 17 febbraio 2022 il Centro subiva ancora gli effetti di due anni di pandemia e restrizioni con conseguente perdita di lavoro e di guadagno, a seguito della drastica riduzione delle frequenze, in particolare connessa all'introduzione dei certificati 2G/2G+ e della diminuzione delle iscrizioni, anche tramite disdetta degli abbonamenti. Dalla lettera citata risulta pure che se pur vero che gran parte dei clienti non vaccinati sono rientrati, questi non pagano in quanto l'azienda ha concesso loro un blocco dell'abbonamento per l'intero periodo Green Pass e 2G/2G+ successivamente. In più si aggiungono tutti i mesi bonus per tutti i periodi di lockdown. Questo comporta uno slittamento dei rinnovi abbonamenti persino al 2023. Quindi se pur abbiamo per fortuna ancora tanti clienti attivi, la liquidità scarseggia (cfr. doc. 1 p.to 7.1; doc. 12).

Il 6 maggio 2022 la società, in risposta a uno scritto della Sezione del lavoro del 2 maggio 2022, ha precisato:

-Durante tutto il periodo pandemico ci siamo trovati costretti a riconoscere ai nostri soci tutti i periodi di chiusura del Centro imposti dalla Confederazione, oltre che i periodi che non permettevano a coloro che non erano in possesso di Green Pass di frequentare il Centro. È stata una decisione forzata che mirava a limitare il numero di disdette e di conseguenza la drastica riduzione del numero di soci. L'aggiunta in media di 6 mesi su tutti gli abbonamenti ha creato un notevole buco di liquidità portando il fatturato del 2020 a solamente 3.9M e quello del 2021 a 2.1M (fatturato 2019 SM, destinato a salire negli anni in quanto il Centro non era operativo al 100%). La perdita è stata devastante.

-In aggiunta al punto precedente tutto il settore del Fitness e del Benessere si è completamente bruciato ben 4 stagioni "forti" (da settembre ad ottobre e da gennaio a marzo) non permettendo di accumulare sufficientemente riserve per superare il periodo estivo, noto come il periodo a minor resa nel nostro settore.

-L'affluenza al Centro, se pur migliorata, rimane nettamente al di sotto delle statistiche pre-pandemia. Il personale assunto, ovviamente, si basa sul numero di iscritti, sull'affluenza al centro e quindi sulla necessità aziendale. Ad oggi licenziamenti effettuati dalla nostra struttura, strettamente legati alla pandemia, non sono avvenuti (grazie anche al vostro sostegno), ciò nonostante l'impiego del personale è nettamente inferiore al 100%. La richiesta e la necessità dovuta all'affluenza della clientela è calata e non sarebbe possibile, ad oggi, sostenere i costi previsti in mancanza di sostegno da parte vostra per la massa salariale attuale. Per questi motivi saremmo costretti a ricorrere a vari licenziamenti.

-Le dimensioni del nostro Centro portano la massa salariale e la cifra dedicata all'affitto ad essere estremamente elevati e non è di conseguenza possibile soccombere alla riduzione di fatturato tramite piccole manovre di riduzione di costi. Siamo già intervenuti dove possibile ma purtroppo più di quanto già messo in atto non è possibile.

Nonostante i punti elencati, la nostra previsione è ottimista, siamo fermamente convinti che, pandemia e guerra permettendo, I più tardi ad ottobre saremmo in grado di sostenere i costi previsti anche senza il vostro aiuto. () (Doc. 4)

1.3. Con decisione del 10 maggio 2022 la Sezione del lavoro ha sollevato opposizione per il mese di maggio 2022, rilevando che l'azienda non ha reso verosimile il nesso causale tra la pandemia e la perdita di lavoro annunciata e quindi la stessa non è più computabile. Per quanto attiene alle ragioni esposte nello scritto del 6 maggio 2022, l'amministrazione ha

evidenziato che non è compito dell'assicurazione contro la disoccupazione, per il tramite del lavoro ridotto, indennizzare le perdite di lavoro o di fatturato che si dovessero verificare durante la fase di transizione dopo la fine delle restrizioni legate alla pandemia, oltretutto se si considera che il numero di contagi è in costante diminuzione e i turisti hanno ripreso a viaggiare, si osserva infatti come ad esempio durante le vacanze pasquali c'è stata una forte affluenza turistica nel Cantone e gli alberghi hanno registrato il quasi tutto esaurito.

Relativamente all'asserzione della SA secondo cui tutto il settore del fitness e del benessere si è completamente bruciato ben 4 stagioni forti non permettendo di accumulare sufficienti riserve per il periodo estivo, noto come il periodo a minor resa per il settore, la Sezione del lavoro ha indicato che ciò denota come ci si trovi confrontati con un fattore stagionale, usuale e ricorrente che può colpire allo stesso modo ogni datore di questo ramo.

L'amministrazione ha perciò concluso che le cause della riduzione di lavoro sono da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale del datore di lavoro, per cui la perdita di lavoro non è computabile ed è conseguentemente esclusa l'indennità per lavoro ridotto (cfr. doc. 5).

1.4. La RI 1, rappresentata dall'avv. RA 1, il 10 giugno /4 luglio 2022, ha interposto opposizione contro la decisione del 10 maggio 2022 (cfr. doc. 6; 8), facendo valere che gli argomenti su cui si è fondata l'amministrazione (il fatto di non avere reso plausibile il nesso causale tra la pandemia e la perdita di lavoro annunciata e la circostanza che la perdita di lavoro è riconducibile a un fattore stagionale usuale e ricorrente in grado di colpire allo stesso modo ogni datore di lavoro attivo nel suo stesso ramo) sarebbero infondati. Al riguardo egli si è in particolare così espresso:

().

Il fatto che i provvedimenti siano stati revocati a partire dal 1° aprile 2022 fa ben sperare che a settembre, e cioè con l'avvicinarsi della prossima brutta stagione, RI 1 possa tornare a contare sul normale numero di soci abbonati. Sicuramente la pandemia Covid-19 rappresenta una nuova normalità a cui ciascun datore di lavoro dovrà adattarsi, tuttavia per quanto appena spiegato risulta infondato togliere alla richiedente l'aiuto prima di settembre, quando tornerà il momento cruciale per capire (nota bene: per la prima volta dalla comparsa della pandemia) quale sia questa nuova normalità per i centri sportivi in assenza di misure del Consiglio federale.

() vi è un fattore di stagionalità che indubbiamente colpisce il settore sportivo nel periodo primaverile/estivo. Ciò non deve tuttavia distrarre dal principio già diffusamente esposto al punto precedente: la perdita di lavoro per cui è chiesto intervento all'assicurazione contro la disoccupazione oggi non è quella legata al consueto calo di lavoro nel periodo primaverile/estivo, ma quella relativa alla perdita di soci rispettivamente mancata conclusione di abbonamenti occorsa durante il periodo in cui vigevano i provvedimenti più intensi per contrastare la pandemia Covid-19 e che hanno direttamente coinvolto palestre e centri benessere con misure quali mascherina obbligatoria, certificato Covid, 2G/2G+ ecc. (Doc. 8 pag. 3-5)

1.5. Con decisione su opposizione del 26 luglio 2022 la Sezione del lavoro, confermando il proprio provvedimento del 10 maggio 2022, ha escluso la sussistenza di una perdita di

lavoro computabile, motivando come segue:

L'opponente rileva inoltre che la revoca delle restrizioni non avrebbe influenzato positivamente la ripresa lavorativa dell'azienda, in quanto le restrizioni imposte nei mesi precedenti non hanno permesso la sottoscrizione dei contratti che solitamente avviene nel periodo autunnale/invernale e che le avrebbe permesso di affrontare il periodo (primavera/estate) in cui solitamente non vengono stipulati. Di conseguenza, secondo l'interessata, l'annunciata perdita di lavoro nel periodo in oggetto, sarebbe ancora causata dalle precedenti restrizioni che, nonostante la revoca delle stesse, non è stato possibile arginare.

A mente dell'UG la perdita di lavoro in esame, oltre ad essere causata dalle consuete oscillazioni stagionali, non è direttamente legata alle restrizioni dovute alla pandemia, ma piuttosto ad un cambio di abitudini che eventualmente la pandemia avrebbe causato. Infatti, la mancata sottoscrizione di nuovi abbonamenti, trova spiegazione in una nuova dinamica di mercato. In particolare, i potenziali clienti della palestra appaiono aver modificato le proprie abitudini nello svolgimento dell'attività fisica, prediligendo l'attività all'aperto oppure appaiono nel frattempo, essersi attrezzati autonomamente al proprio domicilio. Ora, dopo il precitato periodo di assestamento, si ritiene che tale nuova situazione, a distanza di più di due anni dall'inizio della pandemia, non può più dirsi imprevedibile o straordinaria nemmeno nella misura richiesta in subordine e in sub-subordine mediante la presente opposizione. ()■ (Doc. A1 pag. 3-4)

1.6. Contro la decisione su opposizione del 26 luglio 2022 la RI 1, sempre patrocinata dall'■ avv. RA 1, ha inoltrato un tempestivo ricorso al TCA, nel quale ha chiesto, in via principale, il riconoscimento del diritto alle indennità per lavoro ridotto dal maggio a settembre 2022 con trasmissione della pratica alle competenti istanze per il ricalcolo dell'■ indennizzo che tenga conto, da un lato, che la stessa, vista la decisione negativa del maggio 2022, ha proceduto al licenziamento di tre persone con effetto al 31 luglio e di una persona con effetto al 31 agosto 2022, dall'■ altro, della riduzione, di media del 30%, della percentuale lavorativa dei dipendenti da giugno 2022. In via subordinata, è stato domandato il riconoscimento del diritto alle indennità per lavoro ridotto per il periodo 1° maggio - 26 luglio 2022, data della decisione su opposizione, e che la pratica sia rimandata alle competenti istanze per il ricalcolo dell'■ indennizzo come sopra, mentre in via sub-subordinata è stato chiesto il riconoscimento del lavoro ridotto dal 1° al 31 maggio 2022 (cfr. doc. I pag. 5).

A sostegno delle proprie pretese la parte ricorrente ha addotto:

Sempre nella decisione 26 luglio (oggetto della presente impugnativa), onestamente non senza stupire, l'autorità argomenta poi con un non meglio precisato "cambio di abitudini", addirittura una "nuova dinamica di mercato". Secondo l'autorità, i potenziali clienti apparirebbero aver modificato dopo la pandemia le proprie abitudini nello svolgimento dell'attività fisica prediligendo attività all'aperto oppure attrezzandosi al domicilio. Questo stupisce poiché questa argomentazione non è avallata da nessun dato a supporto. L'espedito è evidentemente quello di voler dar per morto il settore poiché dopo due anni di pandemia non ci sarebbe più mercato, come si sarebbe potuto addirittura prevedere per via della pandemia. A questa argomentazione bisogna rispondere per prima cosa che: chi vivrà vedrà.

Nel senso che l'evoluzione ipotizzata dall'autorità è possibile, ma ancora tutta da dimostrare, e lo si vedrà ovviamente non in questi mesi, ma piuttosto con il trascorrere della prossima brutta stagione. Questo significa che proprio il "momento di assestamento per l'azienda" che l'autorità riconosce nelle proprie motivazioni (punto 4) non può fermarsi alla primavera scorsa, ma per questo specifico settore (non: alberghiero / ristorazione) deve necessariamente estendersi al periodo estivo, e quindi come da richiesta fino a fine settembre 2022. Soltanto da lì in avanti si capirà meglio come evolveranno effettivamente le abitudini dei consumatori. L'esperienza insegna peraltro che abitudini consolidate negli anni (il centro della Ricorrente come d'altronde l'intero settore esiste da lungo tempo) non mutano facilmente, neppure dopo un periodo prolungato, ma pur sempre eccezionale come lo è stato la pandemia.

Pandemia la cui fine può addirittura anzi avere proprio l'effetto "pendolo", ovvero di far ritornare tutti quanti alle precedenti abitudini proprio per cancellare questa bruttissima parentesi.

3.

a. per prima cosa la decisione sul preannuncio è del 10 maggio, ricevuta nei giorni successivi, esaminata dalla Ricorrente diremo per metà o meglio entro la prima decade di maggio. Non soltanto. Come già noto alle autorità e scritto anche nei precedenti allegati, nel periodo precedente la Ricorrente era stata al beneficio del lavoro ridotto, di modo che fino a un'eventuale decisione negativa ci si poteva ragionevolmente attendere che il sostegno sarebbe continuato. Questo avvalorava la tesi per cui l'indennità almeno per il mese di maggio è certamente dovuta. Detto in altro modo, nessuno avrebbe mai ragionevolmente proceduto a licenziamenti dopo che si era stati al beneficio del lavoro ridotto, si erano correttamente sganciate le procedure per ottenerne del successivo, c'erano tutti gli argomenti perché questo sostegno venisse effettivamente confermato, e non c'era decisione negativa. Di nuovo, è impossibile prefigurare, anche già soltanto sulla base del principio dell'affidamento, che il maggio non sia dovuto;

b. l'argomentazione che qui appena precede vale di principio non solo fino alla decisione sul preannuncio (10 maggio), bensì eventualmente anche fino alla decisione qui impugnata (26 luglio 2022), appunto per gli stessi motivi appena qui sopra esposti; () (Doc. I pag. 3-4)

1.7. La Sezione del lavoro, con risposta del 4 ottobre 2022, ha postulato la reiezione dell'impugnativa, rilevando riguardo alla richiesta di applicazione del principio dell'affidamento:

1.8. L'8 settembre 2022 la parte ricorrente ha presentato delle osservazioni e ha prodotto alcuni documenti, in particolare relativi alle statistiche degli ingressi, degli iscritti, degli abbonamenti sospesi, dei fatturati (cfr. doc. VII; A4-F).

1.9. L'amministrazione, il 14 novembre 2022, si è riconfermata integralmente nelle considerazioni e conclusioni espresse in sede di risposta di causa (cfr. doc. IX).

Il 6 dicembre 2022 la Sezione del lavoro, dando seguito a una richiesta del TCA, ha trasmesso la lettera del 15 marzo 2022 della SA ricorrente con annessi tre grafici (cfr. doc. XI; 12).

1.10. I doc. IX; XI; 12 sono stati inviati per conoscenza alla parte ricorrente (cfr. doc. X; XII).

considerato in diritto

2.1. Oggetto del contendere è la questione di sapere se a ragione o meno la Sezione del lavoro abbia negato alla RI 1 il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore dei propri dipendenti a far tempo dal mese di maggio 2022.

2.2. 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:

"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.

2La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da:

- a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci;
- b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili;
- c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso;
- d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico;
- e. danni causati da forze naturali.

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.

La clausola relativa ai casi di rigore secondo l'art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI si riferisce a situazioni che non sono immediatamente riconducibili a motivi economici ma che rendono più difficile o impossibile l'attività economica. Si tratta di circostanze eccezionali. L'elenco di cui all'art. 51 cpv. 2 OADI non è esaustivo (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 3).

L'art. 33 LADI enuncia:

"()

1Una 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.

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.

(n.d.r.: dal 1° gennaio 2022: C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15). Il datore di lavoro deve intraprendere tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da lui per evitare o abbreviare le perdite di lavoro. Si tratta in questo caso dell'obbligo, previsto dalla legge, di prevenire e ridurre il danno.)

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).

C6a(n.d.r.: inserito nel gennaio 2022)

La creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene non ve ne sia la necessità ovverosia l'azienda continui a registrare una perdita di lavoro, non è compatibile con l'obbligo di ridurre il danno. L'obiettivo dell'ILR è quello di preservare i posti di lavoro e non di finanziare la creazione di nuovi posti di lavoro.

Prima di assumere nuovo personale o di aumentare il loro carico di lavoro mentre ricevono le ILR, le aziende devono chiarire se il personale esistente non può far fronte ai compiti che devono essere svolti dai nuovi assunti e quindi evitare o ridurre la perdita di lavoro.

L'assunzione di personale nonostante la riscossione dell'ILR può essere giustificata se, per esempio, si vogliono incrementare le attività di vendita (per acquisire più mandati e quindi utilizzare meglio il settore produzione) e quindi si rafforza il servizio esterno o il settore pubblicità. Tuttavia, questi nuovi assunti non sarebbero colpiti dalle perdite di lavoro,

motivo per cui non hanno diritto all'ILR. L'assunzione di sostituti di specialisti che si ritirano dall'azienda (p. es. a causa di pensionamento), le cui attività non possono essere riprese dal personale esistente (le cosiddette persone di riferimento) e che sono indispensabili per il buon funzionamento dell'azienda, è consentita. Se queste persone subiscono di conseguenza una perdita di lavoro, vi è diritto all'ILR.

().

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.

D4Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità.

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. ()

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

In quest'ultima la SECO ha precisato che:

"()

2.1 Perdita di lavoro temporanea

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

2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

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

lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente.

().

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

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

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

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

().

2.5 Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni

Con il graduale allentamento delle restrizioni, per la maggior parte delle aziende interessate il provvedimento delle autorità decade come giustificazione. Pertanto, in linea di principio, l'attività deve essere ripresa non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, vi sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può ancora sussistere:

(1) In base alle misure sanitarie ancora in vigore, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori. In questo caso, il diritto all'ILR è concesso per la perdita di lavoro di quei collaboratori che non possono essere reimpiegati o che possono esserlo solo parzialmente, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. In questo caso, la perdita di lavoro computabile è ancora dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI.

(2) Per ragioni economiche, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori oppure non è in grado di procurarsi i prodotti necessari per una completa ripresa delle sue attività e quindi può riassumere soltanto parte della sua forza lavoro. La perdita di lavoro computabile è dovuta alle conseguenze economiche della pandemia. Il diritto all'ILR è ancora valido, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto.

(3) Un'azienda deve continuare a restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura, le perdite saranno superiori a quelle riportate durante la temporanea chiusura. Qualora sia oggettivamente impossibile attuare le necessarie misure comportamentali e igieniche, il lavoro deve essere sospeso. In questo caso il datore di lavoro ha diritto all'ILR per i collaboratori interessati, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite alla riapertura supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR.

(4) Un'azienda deve continuare a restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità ancora in vigore. Ad esempio, un ristorante non può riaprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) ancora soggetta a un divieto di esercizio. Per esercitare il diritto all'ILR, il datore di lavoro deve dimostrare questa conseguenza indiretta. Ciò è dovuto al fatto che le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ufficiali o ad altre circostanze per le quali il datore di lavoro non è responsabile sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle con provvedimenti adeguati ed economicamente convenienti o non può indicare un terzo come responsabile del danno (art. 51 cpv. 1 OADI).

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Le modalità di verifica per le aziende appartenenti al settore della gastronomia sono descritte nell'allegato 1 della direttiva 2020/08. L'allegato rimane in vigore. Questa procedura viene applicata in modo analogo sia ad altre aziende sia in caso di successivo allentamento delle restrizioni.

Per il periodo di conteggio relativo a maggio 2020, l'azienda può continuare ad effettuare i conteggi per oltre l'85% anche senza giustificazione. Tuttavia, la CD è libera di chiedere una giustificazione anche per questo periodo di conteggio. ()

I p.ti 2.1, 2.2, 2.3 sono rimasti invariati nella Direttiva 2021/01 Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia» del 20 gennaio 2021 che ha sostituito la Direttiva del 30 ottobre 2020.

Al p.to 2.5 è stato inserito quanto segue:

In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR.

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia.

La Direttiva 2021/07 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:

"()

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi e da giugno 2021 una perdita di lavoro superiore al 50%, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con gli opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia.

Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono - con effetto immediato - in particolare essere tenuti a comprovare che

- le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili;

- vi sono ancora perdite attribuibili alla pandemia e ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e
- a perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.■

I p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 sono pressoché rimasti immutati nella Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»■ del 1° ottobre 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021.

La Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021, che ha sostituito la Direttiva 2021/16 del 1° ottobre 2021, indica a pag. 3 che i p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5. non sono più validi dal 31 dicembre 2021.

Cfr. pure Direttiva 2022/01: ■Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»■ del 31 gennaio 2022 pag. 3 che sostituisce la Direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021; Direttiva 2022/06: ■adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19■ del 1° aprile 2022 pag. 6.

Al riguardo va rilevato che con la Direttiva 2022/05: ■Abrogazione «Disposizioni speciali a causa della pandemia»■ del 1° aprile 2022 è stata abrogata, a decorrere dal 1° aprile 2022, la Direttiva 2022/01 del 31 gennaio 2022, precisando che■tutte le regole di questa direttiva che continuano ad essere in vigore dal 1 aprile 2022 sono state inserite nella Direttiva 2022/06 «Adeguamenti delle Prassi LADI»■.

La Direttiva 2022/06 del 1° aprile 2022 è stata sostituita dalla Direttiva 2022/13 ■adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19■ del 23 dicembre 2022 (cfr. <http://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>).

2.5. Ledirettive 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.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 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).

2.6. Il Tribunale federale, in una sentenza 8C_17/2021 del 20 maggio 2021 consid. 4.6.3., pubblicata in DTF 147 V 359, ha ricordato, facendo riferimento al Messaggio concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020, che il senso e lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è garantire l'esistenza dell'azienda o coprire la perdita di fatturato, bensì quello di evitare dei licenziamenti.

Il Messaggio 20.058 concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 12 agosto 2020 prevede, in effetti, che in quanto strumento dell'assicurazione contro la disoccupazione lo scopo dell'IRL non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì quello di salvaguardare i posti di lavoro. Di fatto si intende evitare che il temporaneo calo della domanda dei prodotti e servizi offerti e la conseguente perdita di lavoro provochi a breve termine un'ondata di licenziamenti (cfr. FF 2020 5797 segg. (5818)).

Al riguardo cfr. pure STF 8C_555/2021 del 24 novembre 2021 consid. 3.3.1.

L'Alta Corte, con sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57, ha confermato il giudizio del Tribunale amministrativo del Canton Svitto che aveva accolto il ricorso di una Sagl che gestiva un salone di parrucchiere alla quale era stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto richiesto a favore di due collaboratori dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021.

Il TF ha deciso che, a ragione, la Corte cantonale, in conformità a quanto previsto al p.to 2.5. della Direttiva emessa dalla SECO «Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»» (in particolare versioni 2021/07 aprile 2021 e 2021/16 1° ottobre 2021), aveva concluso che la società aveva reso credibile che la perdita di lavoro era economica e da ricondurre alla pandemia.

La nostra Massima Istanza ha ritenuto ininfluenti le circostanze che nel Canton Svitto il settore dei parrucchieri possa essere stato confrontato con uno sviluppo economico e che

nelle immediate vicinanze della ricorrente abbiano aperto quattro nuovi parrucchieri. Questi elementi non sono stati considerati significativi ai fini della valutazione di quel caso di specie, in quanto i singoli saloni nella loro rispettiva struttura aziendale, nell'offerta e nel segmento di clientela possono differire notevolmente uno dall'altro, cosicché pure in misura diversa possono essere colpiti da una perdita di lavoro dovuta alla pandemia.

In una successiva sentenza 8C_555/2021 del 24 novembre 2021, menzionata sopra, il Tribunale federale 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.

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

Il Tribunale cantonale aveva del resto rinviato gli atti all'amministrazione per nuova decisione ai sensi dei considerandi.

Il TF ha ritenuto corretto il giudizio della Corte del Canton Svitto, la quale aveva considerato plausibile che la ricorrente, nei giorni di chiusura, non avrebbe potuto gestire il bar in modo proficuo e che la riduzione dei tempi di apertura non era da ascrivere alla sottoccupazione dei dipendenti, bensì era la conseguenza della flessione della domanda e delle restrizioni connesse alle misure di igiene accresciute, quindi della pandemia di Covid-19.

Il Tribunale cantonale aveva, pertanto, ritenuto, da una parte, che la limitazione degli orari di apertura fosse sensata dal profilo dell'economia dell'azienda e non costituiva una violazione dell'obbligo di ridurre il danno.

Dall'altra, che in applicazione del criterio della verosimiglianza preponderante fosse dato un nesso causale adeguato tra il crollo del numero degli avventori e la pandemia, rispettivamente le misure ordinate dalle Autorità.

Di conseguenza l'Autorità giudiziaria di primo grado aveva rettamente stabilito che sussisteva una perdita di lavoro computabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. b LADI.

La nostra Massima Istanza, con giudizio 8C_354/2022 del 7 giugno 2022, ha poi ritenuto inammissibile, in quanto non sufficientemente motivato, il ricorso inoltrato da una società contro una sentenza del 6 aprile 2022 emanata dal Tribunale delle assicurazioni sociali del Canton Zurigo (AL.2021.00351) che aveva confermato la correttezza della riconsiderazione delle decisioni con cui a una ditta che si occupava della vendita di prodotti per i parrucchieri erano state riconosciute indennità per lavoro ridotto dal mese di giugno al mese di novembre 2021, siccome non era stata resa credibile una perdita di lavoro dovuta alla pandemia.

In una sentenza 8C_752/2021 del 15 marzo 2022, pubblicata in DLA 2022 Nr. 11 pag. 323-325, il Tribunale federale, nel caso di uno studio medico dentistico che aveva introdotto il lavoro ridotto per i tre dipendenti nel periodo dal 4 novembre al 31 dicembre 2020, ha confermato il rifiuto delle prestazioni.

L'Alta Corte ha stabilito che, in assenza di un nesso causale tra la pandemia di coronavirus e la chiusura dello studio medico (in quel periodo non ci sarebbero state restrizioni in base alle quali la chiusura dello studio sarebbe stata necessaria) non sussisteva alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Il TCA, dal canto suo, in una sentenza 38.2022.32 del 25 luglio 2022 ha stabilito che a ragione a una società attiva nell'ambito della ristorazione è stato negato il diritto a indennità per lavoro ridotto dal 1° marzo 2022, in quanto non era stata resa credibile una perdita lavoro economica legata alla pandemia. Questo Tribunale ha precisato, da una parte, che il rifiuto delle indennità per lavoro ridotto appariva giustificato, ritenuto, in particolare, che nel periodo per cui era stata richiesta l'erogazione delle indennità non vigevano più restrizioni conseguenti alla pandemia nel settore della ristorazione.

Dall'altra, che il fatto che l'esercizio pubblico gestito dalla ricorrente si trovasse in zona periferica concerneva una circostanza, quella dell'ubicazione del locale, rientrante nel normale rischio aziendale del datore di lavoro. La medesima considerazione valeva per il fatto che, siccome il locale era situato in zona di frontiera, tanti clienti preferivano andare in Italia.

Il ricorso contro la sentenza 38.2022.32 è stato ritenuto inammissibile dal Tribunale federale con giudizio 8C_519/2022 del 22 settembre 2022.

Con sentenza 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 questa Corte ha confermato quanto deciso dalla Sezione del lavoro, e meglio che una società che si occupa della gestione di agenzie viaggio non aveva diritto alle ILR per il mese di febbraio 2022, non presentando una perdita di lavoro computabile. In effetti al momento della domanda del 20 febbraio 2022 in Svizzera non vi erano particolari restrizioni. Per entrare, ad esempio, in Italia, Germania e Spagna era sì necessario il certificato di vaccinazione o di guarigione o un test COVID negativo fino al 31 maggio 2022, rispettivamente fino al 2 giugno 2022, tuttavia la maggior parte dei ticinesi era vaccinata.

Inoltre l'unica dipendente della ricorrente, nel periodo determinante, era comunque presente in agenzia per 8.5 ore al giorno da lunedì a venerdì, nonostante per una parte del tempo, vista la carenza di lavoro, potesse dedicarsi a delle sue attività private.

Il TCA, con giudizio 38.2022.79 del 30 gennaio 2023, non ancora cresciuto in giudicato, ha poi respinto il ricorso di una società attiva nel settore della modifica di veicoli a cui era stato negato il diritto a ILR per il periodo giugno - agosto 2022, richieste a favore di un venditore, visto che l'attività di quest'ultimo non era intralciata per motivi legati alla pandemia. Il quel lasso di tempo non erano più in vigore particolari misure restrittive e in Ticino vigeva l'obbligo della mascherina solo nelle strutture sanitarie e sociosanitarie.

Questo Tribunale ha specificato che, anche volendo ammettere che alcuni elementi della fattispecie avrebbero potuto fare concludere per una perdita di lavoro almeno in parte legata alla pandemia o al ritardo nella fornitura di veicoli, la richiesta di indennità per lavoro ridotto avrebbe dovuto comunque essere disattesa, poiché l'oscillazione della cifra d'affari (confronto tra quella dei primi mesi del 2022 con quella del medesimo periodo dei

quattro anni precedenti la pandemia, escludendo gli anni 2020 e 2021) era inferiore al 25% (23%) e rientrava così nel normale rischio aziendale.

2.7. Questa Corte ritiene, altresì, utile rilevare che il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha adottato, sulla base dell'art. 6 cpv. 2 lett. a e b della Legge federale sulla lotta contro le malattie trasmissibili dell'essere umano (Legge sulle epidemie, LEp) relativo alla situazione particolare (l'art. 6 cpv. 1 LEp enuncia che vi è una situazione particolare se: gli organi esecutivi ordinari non sono in grado di prevenire e di combattere la comparsa e la propagazione di malattie trasmissibili e vi è uno dei seguenti rischi: 1. un rischio elevato di contagio e di propagazione, 2. un particolare pericolo per la salute pubblica, 3. un rischio di gravi conseguenze per l'economia o per altri settori vitali; b. l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha accertato l'esistenza di una situazione sanitaria d'emergenza di portata internazionale che rappresenta una minaccia per la salute pubblica in Svizzera) secondo cui sentiti i Cantoni, il Consiglio federale può: a. ordinare provvedimenti nei confronti di singole persone; b. ordinare provvedimenti nei confronti della popolazione. L'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (Ordinanza COVID-19 situazione particolare) in vigore dal 20, rispettivamente 22 giugno 2020 (cfr. RU 2020 2213).

L'art. 1 della citata Ordinanza, relativo all'oggetto e allo scopo, prevede che la medesima stabilisce provvedimenti nei confronti della popolazione, delle organizzazioni, delle istituzioni e dei Cantoni per combattere l'epidemia di COVID-19 (cpv. 1). I provvedimenti sono finalizzati a impedire la diffusione del coronavirus (COVID-19) e a interrompere le catene di trasmissione (cpv. 2).

L'Ordinanza COVID-19 situazione particolare è stata regolarmente adattata a seconda della situazione epidemiologica (cfr. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/439/it/history>).

Il 23 giugno 2021 è stata abrogata l'Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 a decorrere dal 26 giugno 2021 ed è stata emanata una nuova versione dell'Ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (cfr. RU 2021 379).

L'art. 10 della nuova Ordinanza riguardante il piano di protezione prevede:

"I gestori di strutture accessibili al pubblico, compresi gli istituti di formazione, e gli organizzatori di manifestazioni devono elaborare e attuare un piano di protezione. Ordinanza COVID-19 situazione particolare.

2. Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni non è limitato alle persone con un certificato (n.d.r.: cfr. art. 3), al piano di protezione si applicano le seguenti prescrizioni:

a. il piano deve prevedere provvedimenti concernenti l'igiene e il distanziamento per la struttura o la manifestazione;

b. deve prevedere provvedimenti che garantiscano il rispetto dell'obbligo della mascherina di cui all'articolo 6;

c. deve prevedere la registrazione dei dati di contatto delle persone presenti secondo l'articolo 11 se nei luoghi chiusi:

1. conformemente alle prescrizioni della presente ordinanza non deve essere né portata una mascherina facciale né rispettata la distanza obbligatoria, e

2. non sono adottate misure di protezione idonee, quale l'installazione di barriere efficaci.

3. Se l'accesso delle persone a partire dai 16 anni è limitato alle persone con un certificato, il piano di protezione deve prevedere misure per l'igiene e per l'attuazione della limitazione dell'accesso. (RU 2021 379)

L'obbligo di presentare il certificato COVID attestante l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dalla COVID-19 o il risultato negativo di un test (Certificato Covid 3G), già in vigore per discoteche e grandi manifestazioni, è stato esteso dal 13 settembre 2021 ad altri settori, come i ristoranti, i bar, i cinema, i musei, le biblioteche, le piscine coperte, centri fitness (cfr. art. 12 Ordinanza COVID-19 situazione particolare, modifica dell'8 settembre 2021; RU 2021 542; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-85035.html>; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.10.).

I datori di lavoro potevano inserire l'obbligo del certificato nei piani di protezione previa consultazione dei lavoratori (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-85035.html>; <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/68143.pdf>).

Il

E. 17

marzo - 31 agosto 2020 (RU 2020 877; RU 2020 1777; RU 2020 3569; DTF 147 V 359 consid. 3.1.; 4.4.).

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.

Dal 21 gennaio 2021 il diritto all'ILR è stato nuovamente esteso alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata da un rapporto di tirocinio (cfr. art. 4 cpv. 1 e 2 Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione; RS 837.033; RU 2021 16).

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 23 giugno 2021; RU 2021 382).

L'art. 4 cpv. 1bis inserito nell'Ordinanza COVID-19 AD, modifica del 23 giugno 2021 (RU 2021 382) in vigore dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2021 (cfr. art. 9 cpv. 7bis Ordinanza COVID-19 AD; RU 2021 382), prevede che le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata hanno diritto a un'indennità per lavoro ridotto se i provvedimenti disposti dalle autorità impediscono la piena ripresa dell'attività in azienda.

Il Consiglio federale, il 17 dicembre 2021, ha deciso di riattivare il diritto all'ILR dal 20 dicembre 2021 per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, per quelli su chiamata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per gli apprendisti delle imprese soggette alla regola del 2G+ (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/msg-id-86545.html>; https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html).

Il 26 gennaio 2022 è stato così modificato in tal senso l'art. 4 ed è stato reintrodotta l'art. 8f Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (cfr. RU 2022 39) con validità dal 20 dicembre 2021.

Tali deroghe alla LADI dal 31 marzo 2022 non sono più in vigore (cfr. RS 837.033; <https://www.arbeit.swiss/seco/it/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19/faq-kae.html>).

2.12. Alla luce di tutto quanto esposto, occorre concludere che a ragione la Sezione del lavoro ha negato alla ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto per il lasso di tempo a far tempo dal mese di maggio 2022.

La decisione su opposizione del 26 luglio 2022 deve conseguentemente essere confermata.

2.13. L'art. 61 lett. a LPG, 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 LPG. L'art. 61 lett. a LPG 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 LPG 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.

Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.12.; 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_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF*, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in *SZS/RSAS 2/2022* pag. 107).

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