

TI_GERICHTE 38.2023.60 vom 6. Mai 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-05-06, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.60

FR: TI_GERICHTE 38.2023.60 du 6 mai 2024

IT: TI_GERICHTE 38.2023.60 del 6 maggio 2024

Regeste

A ragione SdL ha negato ILR ad associazione sportiva (periodo 11/2020-01/2021). I dip. annunciati non hanno corso rischio perdita lavoro a breve termine, né l'associazione come tale ha corso il rischio di fallire (aspetto accertato grazie alla doc. contabile richiamata dal Tribunale)

Erwägungen

E. 3

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

termine. Per l'unico dipendente non esisteva un effettivo rischio di licenziamento a breve termine e la perdita di lavoro faceva comunque parte del normale rischio aziendale. Con sentenza 38.2021.35 del 4 ottobre 2021 questo Tribunale ha stabilito che a ragione la Sezione del lavoro non aveva riconosciuto a un'associazione sportiva il diritto a indennità per lavoro ridotto per i suoi dipendenti nel periodo agosto - dicembre 2020. In effetti, ritenuto che gli allenamenti per i ragazzi di meno di 16 anni non sono mai stati soppressi e la ristorazione è stata chiusa dal 22 dicembre 2020, per i dipendenti non vi era il rischio di licenziamento a breve termine. Questa Corte, con sentenze 38.2021.38 e 38.2021.50 del 22 novembre 2021, ha parimenti negato il diritto all'indennità per lavoro ridotto trattandosi di un'associazione volta a offrire un percorso formativo professionale a giovani talenti sportivi della regione. Dopo aver concluso che, alla luce del suo scopo statutario, l'associazione in questione non costituiva un'azienda privata commerciale nel vero senso del termine, il TCA ha accertato che i suoi dipendenti non erano esposti ad un rischio immediato ed effettivo di essere licenziati visto che, per regolamento, essa era tenuta a disporre di determinati profili con specifiche competenze e, d'altra parte, che i termini di disdetta previsti dai contratti avrebbero impedito un'interruzione a corto termine dei rapporti di lavoro. In subordine, il TCA ha rilevato che nemmeno l'esistenza stessa dell'associazione era del resto stata minacciata, tenuto conto soprattutto che il suo finanziamento era garantito principalmente da introiti esterni. Con pronuncia 8C_16/2022 del 10 novembre 2022, il TF ha respinto il ricorso interposto dall'associazione contro la sentenza 38.2021.38, sviluppando in particolare l'argomentazione seguente: " (...). 6.1. La ricorrente censura una violazione del diritto federale (art. 31 e 32 LADI) e del diritto di essere sentito (art. 29 cpv. 2 Cost.). 6.1.1. Innanzitutto la ricorrente reclama l'applicazione per analogia della giurisprudenza relativa ai datori di lavoro di diritto pubblico, che sarebbe estremamente carente dal profilo della motivazione, tanto da rendere la decisione impugnata lesiva del suo diritto di essere sentito, dal profilo dell'ottenimento di una decisione motivata da parte dell'autorità. Essa censura al Tribunale inferiore di non avere motivato le ragioni per cui l'Associazione andrebbe trattata alla stregua di un datore di lavoro di diritto pubblico come la complessità e l'importanza del caso avrebbero richiesto. Nella decisione impugnata non verrebbero indicati i motivi per cui l'Associazione dovrebbe essere ritenuta analoga a un datore di lavoro di diritto pubblico sotto il profilo del diritto alle indennità per il lavoro ridotto. Tale aspetto sarebbe poi aggravato dal fatto che il Tribunale cantonale sembrerebbe essersi ispirato alle direttive della SECO, le quali non sarebbero di principio vincolanti per i tribunali. Secondariamente, l'Associazione non sarebbe paragonabile a un datore di lavoro di diritto pubblico in ragione delle grandi differenze in materia di garanzia delle entrate e, di conseguenza, di salvaguardia dei posti di lavoro. Di conseguenza, nella misura in cui l'Associazione sarebbe stata assimilata a un datore di lavoro di diritto pubblico senza valide motivazioni e a torto, il Tribunale cantonale non si sarebbe limitato ad applicare i disposti degli art. 31 e 32 LADI , senza includere dunque le condizioni cumulative previste per i datori di lavoro di diritto pubblico, la decisione qui impugnata sarebbe lesiva del diritto federale. 6.1.2. Tali censure sono infondate. Il Tribunale cantonale si riferisce alla giurisprudenza DTF 121 V 363 che si è sviluppata per determinare se il personale dei servizi pubblici soddisfi i presupposti per il diritto alle indennità per lavoro ridotto (DTF 121 V 363 consid. 3). La ricorrente tralascia che questa giurisprudenza non ha introdotto una condizione supplementare per il servizio pubblico rispetto all'ente privato. I presupposti del rischio di licenziamenti a breve termine dal personale colpito da lavoro ridotto e il rischio aziendale assunto dall'impresa interessata (fallimento, chiusura) - precisati al DTF

121 V 362 in relazione ai servizi pubblici - devono essere soddisfatti da ogni datore di lavoro, pubblico o privato, che richiede l'indennità per lavoro ridotto. La decisione del Tribunale cantonale si è dunque fondata giustamente su questa giurisprudenza per risolvere la controversia (SVR 2022 ALV 22 pag. 73, 8C_558/2021 consid. 5). Così facendo, contrariamente al parere della ricorrente, la sentenza del Tribunale cantonale non si è basata sulla direttiva n. 2020/15 del 30 ottobre 2020 (punto 2.6) né sulla direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 (sempre al punto 2.6). Pertanto, le questioni sollevate dalla ricorrente in riferimento a queste direttive possono essere lasciate aperte.

6.1.3. La giurisprudenza ha dedotto dal diritto di essere sentito l'obbligo per le autorità di motivare le proprie decisioni, affinché gli amministrati possano comprendere ed esercitare i diritti di ricorso in maniera effettiva. L'autorità amministrativa deve pertanto menzionare, per lo meno brevemente, i motivi che l'hanno condotta ad adottare un determinato provvedimento, in modo tale che l'interessato possa rendersi conto della portata della decisione e impugnarla con cognizione di causa. Essa non ha l'obbligo di esporre e discutere tutti i fatti, i mezzi di prova e le censure invocati dalle parti, ma può, al contrario, limitarsi all'esame delle questioni topiche per l'esito della controversia (DTF 146 II 335 consid. 5.1; 143 III 65 consid. 5.2; 142 II 154 consid. 4.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 139 IV 179 consid. 2.2). Il diritto di essere sentito è leso soltanto se l'autorità omette di pronunciarsi su questioni che presentano una certa pertinenza o di prendere in considerazione fatti e argomenti importanti per la decisione da adottare (DTF 143 III 65 consid. 5.2; 141 V 557 consid. 3.2.1). Nella fattispecie, contrariamente a quanto preteso dalla ricorrente, al Tribunale cantonale non possono essere rimproverate violazioni del diritto di essere sentito, visto che i presupposti legali per ricevere l'indennità per lavoro ridotto devono essere soddisfatti da ogni datore di lavoro, pubblico o privato (cfr. consid. 6.1.2 precedente). Di conseguenza, il fatto che il Tribunale cantonale abbia assimilato l'Associazione a un datore di lavoro di diritto pubblico non era essenziale per la decisione.

6.2. La ricorrente invoca inoltre una violazione del principio di legalità in relazione con il principio di uguaglianza giuridica (art. 5 cpv. 1 e art. 8 cpv. 1 Cost.). L'insorgente sottolinea che la sua assimilazione a un datore di lavoro di diritto pubblico sarebbe sprovvista di base legale. Il Tribunale cantonale avrebbe infatti operato tale analogia basandosi sulle direttive della SECO, le quali non costituirebbero una valida base legale e non sarebbero vincolanti per il giudice. Una simile assimilazione necessiterebbe di una valida base legale, adottata dal legislatore a seguito del normale iter legislativo, il che non sarebbe avvenuto nel caso specifico. Ciò avrebbe una portata determinante per l'Associazione.

6.2.1. Come esposto, i presupposti del rischio di licenziamenti a breve termine dal personale colpito da lavoro ridotto e il rischio aziendale assunto dall'impresa interessata - dettagliata nella DTF 121 V 362 in relazione ai servizi pubblici - devono essere soddisfatti da ogni datore di lavoro, pubblico o privato, che richiede l'indennità per lavoro ridotto (cfr. consid. 6.1.2). Il Tribunale cantonale si è riferito giustamente 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, sottolineando che lo scopo delle indennità per lavoro ridotto 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 (FF 2020 5797 n. 2.3.8 pag. 5818; cfr. DTF 147 V 359 consid. 4.6.3). Nella fattispecie i presupposti del rischio di licenziamenti a breve termine dal personale colpito da lavoro ridotto e il rischio aziendale assunto dall'Associazione, avendo esteso la propria attività e aumentato il numero dei propri dipendenti durante la pandemia, non sono soddisfatti. Dato che l'assimilazione della

ricorrente a un datore di lavoro di diritto pubblico nella sentenza del Tribunale cantonale non è decisiva, non si può ravvisare una qualsiasi violazione del principio di legalità o del diritto federale. Le censure della ricorrente sono quindi destinate all'insuccesso.

6.2.2. Davanti al Tribunale cantonale la ricorrente ha evidenziato che l'Associazione fornisce, a favore dei propri soci, la formazione di giovani talenti permettendo ai club professionisti di soddisfare i requisiti per l'ottenimento delle licenze. Esso ha evidenziato che all'interno della regione sono possibili varie modalità giuridiche per gestire il partenariato con i club professionisti. Principalmente una società potrebbe gestire il partenariato nell'ambito della propria struttura giuridica e prendere accordi con altre società, oppure - come nel caso della ricorrente - potrebbe essere costituita un'associazione giuridicamente indipendente, i cui soci attivi sarebbero le società calcistiche. Quindi l'Associazione stessa indica di aver optato per un modello di gestione del calcio giovanile diverso da quello degli altri cantoni. Essa non dispone di giocatori professionisti e, in effetti, i dipendenti per i quali sono state richieste le indennità per lavoro ridotto sono figure professionali (allenatori, fisioterapisti, ecc.) distinte dai giocatori. La ricorrente in questa istanza non precisa, per quali dipendenti le altre associazioni "analoghe alla ricorrente" (ma di solito con giocatori professionisti e altri, come spiegato dall'Associazione) hanno ottenuto le indennità per il lavoro ridotto tramite decisioni degli Uffici dell'Assicurazione contro la disoccupazione di altri Cantoni. Il Tribunale cantonale ha già tuttavia evidenziato che c'erano circostanze speciali per i giocatori professionisti che, durante il periodo per il quale non si potevano giocare partite, erano stati colpiti da una perdita lavorativa pari al 100 %. In tale prospettiva neanche il riferimento all'uguaglianza giuridica ha miglior sorte. Il principio della parità di trattamento è disatteso soltanto quando, tra casi simili, vi sono distinzioni che nessun ragionevole motivo in relazione alla situazione da regolare giustifica di fare o sottopone a un regime identico situazioni che presentano tra loro differenze rilevanti e di natura tale da rendere necessario un trattamento diverso (DTF 143 I 1 consid. 3.3). Le situazioni paragonate non devono necessariamente essere identiche sotto ogni aspetto, ma la loro similitudine va stabilita per quel che riguarda i fatti pertinenti per la decisione da prendere. L'ingiustificata inuguaglianza, rispettivamente la disparità di trattamento, deve riferirsi ad un aspetto sostanziale (DTF 142 V 316 consid. 6.1.1; 141 I 235 consid. 7.1 e 141 I 153 consid. 5.1, con riferimenti). Nella presente fattispecie non è conosciuto e non viene precisato dalla ricorrente, se la sua situazione sia effettivamente paragonabile a quella di altre associazioni attive con il medesimo scopo. In ogni modo, come ritenuto nella sentenza del Tribunale cantonale, non risulta che in Svizzera sia stata introdotta una prassi generalizzata contraria alla legge." Il TCA, in un'altra sentenza 38.2021.75 del 29 novembre 2021, cresciuta incontestata in giudicato, ha confermato il modo di procedere dell'amministrazione che aveva negato il diritto a ILR ad un'associazione ex art. 60 CC attiva nell'ambito della prevenzione e sensibilizzazione e non considerata un'azienda privata commerciale nel vero senso della parola. Per l'unico dipendente al 50% della ricorrente - che beneficiava, a prescindere dai finanziamenti mirati al sostegno di specifici progetti, di tasse sociali e contributi, non vi era un rischio effettivo e immediato di licenziamento. Con sentenza 38.2021.58 del 13 dicembre 2021, cresciuta incontestata in giudicato, questa Corte, nel caso di una società attiva nel trasporto di viaggiatori in base ad una concessione del Dipartimento federale dell'ambiente dei trasporti dell'energia e delle comunicazioni (DATEC), che svolgeva un servizio pubblico e che era detenuta, per la maggioranza, da Enti pubblici, ha ritenuto che i dipendenti della stessa non correvano un rischio concreto di perdere il loro impiego a breve termine. Ciò tenuto conto

dei normali periodi di disdetta fissati nel Contratto collettivo di lavoro. Inoltre, è stato appurato che l'azienda non era minacciata nella sua stessa esistenza in ragione dei sussidi pubblici (erogati dalla Confederazione, dal Cantone e dai Comuni) di cui beneficiava a copertura delle perdite. Al riguardo cfr. anche la STCA 38.2021.90 del 21 febbraio 2022. Con la pronunzia 38.2021.91 del 30 maggio 2022, cresciuta incontestata in giudicato, questo Tribunale ha negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto ad una fondazione senza scopo di lucro attiva nel campo della protezione dei minori, posto che la sua stessa esistenza non era minacciata nel periodo per il quale è stata chiesta la prestazione. In questo senso, dopo aver rilevato che la ricorrente fornisce delle prestazioni d'interesse pubblico, il TCA ha in particolare accertato che, anche negli anni precedenti la pandemia, aveva registrato delle perdite a conto economico, anche di un'entità maggiore rispetto a quella registrata nel periodo 1° luglio 2019 - 30 giugno 2020, e nonostante ciò ha sempre continuato a svolgere le proprie attività. Inoltre, dalla documentazione a disposizione è risultato che la fondazione si finanziava, oltre che parzialmente (nella misura del 30%) con i ricavi ottenuti dalle attività nelle scuole pubbliche e private, grazie ai contributi del Cantone, di altre istituzioni, fondazioni, aziende e privati. Con giudizio 38.2022.21 del 13 giugno 2022, cresciuto incontestato in giudicato, il TCA ha confermato la decisione amministrativa mediante la quale era stato riconsiderato un precedente provvedimento di assegnazione d'indennità per lavoro ridotto a un'associazione di pubblica utilità operante nel campo delle disabilità. In quella fattispecie, il Tribunale ha negato che l'esistenza stessa dell'associazione, rispettivamente di sue singole unità d'esercizio, fosse minacciata, e ciò in considerazione dell'entità delle sovvenzioni pubbliche di cui godeva e della constatazione che, sebbene negli anni precedenti la pandemia gli esercizi contabili si erano sempre chiusi con dei deficit, anche più importanti di quello fatto registrare nel 2020, l'associazione, rispettivamente le sue singole unità d'esercizio, avevano comunque potuto continuare a svolgere le loro attività. Con sentenze 38.2022.24 e 38.2022.25 del 19 dicembre 2022, questa Corte ha stabilito che la Sezione del lavoro aveva correttamente riconsiderato la decisione con la quale un'associazione mantello attiva in ambito sportivo era stata posta al beneficio delle indennità per lavoro ridotto per il periodo marzo-agosto 2020, rispettivamente negato l'assegnazione per un periodo successivo (settembre-dicembre 2020). Alla base di quelle pronunzie vi era la constatazione che, dati finanziari alla mano, l'esistenza stessa dell'associazione non era mai stata minacciata e, del resto, che nemmeno i dipendenti annunciati erano stati esposti a un rischio imminente di licenziamento, tenuto conto delle contenute dimensioni di un organico chiamato a gestire un movimento di vaste proporzioni e del fatto che le mansioni da loro svolte erano da considerare essenziali per il funzionamento, l'attività e lo scopo dell'associazione interessata. L'impugnativa presentata contro la prima delle due pronunzie appena menzionate, con la quale era stata fatta valere una violazione degli articoli 31 e 32 LADI per il motivo che il TCA non avrebbe tenuto conto della circostanza che, senza le indennità per lavoro ridotto riconosciute in un primo momento, la sopravvivenza dell'associazione sarebbe stata gravemente compromessa e, di conseguenza, si sarebbe dovuto procedere a dei licenziamenti, è stata respinta dal TF con giudizio 8C_76/2023 del 2 giugno 2023. Queste, in particolare, le considerazioni sviluppate dalla Corte federale: " (...). 5.1.3. Invano la ricorrente censura la violazione del diritto federale. Nel caso concreto, infatti, a prescindere dall'inclusione o meno nei conti annuali delle indennità per lavoro ridotto già percepite nel corso del 2020 - fatto peraltro non sollevato nel corso della procedura cantonale e pertanto inammissibile in questa sede (art. 99 cpv. 1 LTF) -, l'autorità inferiore ha infatti rilevato che il contributo esterno Sport-toto

versato ad inizio 2020 per un ammontare di fr. 547'500.- consentiva di coprire ampiamente la massa salariale dell'associazione stabilita a fr. 435'604.-. Del resto, il Tribunale cantonale ha rilevato che nell'esercizio contabile 2019/2020 i ricavi esterni dell'associazione erano aumentati rispetto all'esercizio dell'anno precedente, ciò a fronte di minori costi da ricondurre alle restrizioni dovute alla pandemia che impedivano il consueto svolgimento delle attività sportive. La Corte cantonale poteva pertanto concludere, in conformità con il diritto federale, che nel periodo considerato la ricorrente non fosse effettivamente esposta ad un rischio proprio per la sua stessa esistenza, ossia di chiusura a seguito della perdita di lavoro subita. Di riflesso, giacché la situazione economica dell'associazione garantiva il pagamento dei salari del proprio personale, nulla può essere rimproverato ai giudici cantonali per non aver ritenuto adempiuta la condizione del rischio immediato e inevitabile di licenziamento dei dipendenti; ciò tenuto anche conto dell'importanza che la ricorrente riveste nel movimento calcistico sia regionale che nazionale e delle competenze organizzative in capo ai suoi dipendenti. Il Tribunale cantonale ha infatti stabilito che la ricorrente affilia ben 125 società calcistiche ticinesi e del Grigioni italiano più i relativi raggruppamenti allievi, per un totale di circa 15'000 tesserati. D'altronde, lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto non è quello di garantire l'esistenza dell'esercizio o coprire la perdita di fatturato, bensì di evitare dei licenziamenti (Messaggio del 12 agosto 2020 concernente la legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19, FF 2020 5797 segg., cifra 2.3.8; DTF 147 V 359 consid. 4.6.3; sentenza 8C_16/2022 del 10 novembre 2022 consid. 6.2.1). Ne discende che, su questo punto, le censure si rivelano infondate.” Il Tribunale delle assicurazioni del Canton Ginevra, in una sentenza ATAS 1121/2020 del 19 novembre 2020, applicando la DTF 121 V 362 al caso della Fondation des Parkings de Genève (“entreprise de droit public”), ha concluso che per i dipendenti non esisteva un rischio concreto di licenziamento a breve termine e ha lasciato aperta la questione relativa al rischio di chiusura dell'azienda (cfr. Sarah Braunschmidt Scheidegger e Christian Dandres, L'indemnité pour réduction de l'horaire de travail à l'épreuve du COVID-19, in: Assurances sociales et pandémie de Covid-19 a cura di Sylvie Pétremand, Ed. Stämpfli, 2021, p. 147 seg. (175-177)). La Corte delle assicurazioni sociali del Cantone Vallese, con giudizio S1 20 208 del 9 marzo 2021, pubblicato in RVJ/ZWR 2022 p. 112, ha confermato il diniego del diritto a ILR dal 16 marzo al 30 aprile 2020 a un'associazione di diritto privato che si occupa di accogliere di giorno bambini in età prescolare, evidenziando, da un lato, che l'associazione, che forniva delle prestazioni sulla base di un accordo concluso con l'ente pubblico, doveva essere assimilata a un datore di lavoro di diritto pubblico ai sensi del p.to D37 della Prassi LADI ILR. Dall'altro, che una convenzione conclusa con il Comune prevede una sovvenzione legata al risultato della struttura che copre il saldo dei costi salariali e delle spese di funzionamento e d'infrastruttura. Con giudizio 38.2021.85 del 21 marzo 2022, confermato dal TF con la sentenza 8C_273/2022 dell'8 febbraio 2023, riguardante una società di gestione di tre saloni di parrucchiere che, per il periodo 1° luglio - 31 dicembre 2021, aveva inoltrato un preannuncio di lavoro ridotto al 30% per tutti i suoi dipendenti, questo Tribunale ha confermato il rifiuto di assegnare le indennità per lavoro ridotto. In quell'occasione, il TCA aveva in particolare accertato che la società ricorrente, mentre stava beneficiando di indennità per lavoro ridotto dal mese di marzo 2020, aveva sostituito due parrucchieri che avevano dato le dimissioni con altre due persone impiegate per la stessa funzione, alla stessa percentuale lavorativa e con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La prima assunzione, con effetto dal 2 gennaio 2021, era intervenuta

allorquando la situazione epidemiologica stava peggiorando sensibilmente e le autorità avevano già introdotto misure restrittive per diversi settori economici, mentre la seconda, con effetto dal 1° luglio 2021, era avvenuta in un periodo in cui il settore dei parrucchieri poteva ancora subire contrazioni. Tenuto conto delle tempistiche di assunzione e delle rispettive percentuali lavorative, questa Corte ha concluso che l'insorgente non aveva rispettato l'obbligo di ridurre il danno e che l'eventuale perdita di lavoro non era inevitabile ma che rientrava nel normale rischio aziendale. Essa avrebbe infatti dovuto impiegare il personale già alle proprie dipendenze per le tre sedi anziché procedere alle due nuove assunzioni in un periodo molto difficile come quello pandemico, che comportava in sé il pericolo di subire perdite.

2.6. Nella concreta evenienza, con sentenza 38.2022.42 del 3 aprile 2022 (cfr. doc. VII – inc. 38.2022.42), questo Tribunale ha respinto il ricorso dell'RI 1, per il motivo che i dipendenti dell'associazione non avevano in realtà mai corso un rischio effettivo e imminente di licenziamento. Da una parte, si è ritenuto che i dipendenti in discussione (_____) rappresentavano delle figure professionali essenziali e necessarie per il funzionamento, l'attività e lo scopo dell'associazione. Un loro licenziamento a breve termine era dunque poco plausibile, posto che non sarebbe stato possibile ricostituire in poco tempo un'organizzazione tanto complessa dopo averla smantellata, ciò anche ponendo mente al fatto che allenamenti e partite avevano potuto riprendere, seppur con delle limitazioni, in tempi relativamente brevi, in occasione sia della prima che della seconda ondata pandemica. D'altra parte, questa Corte ha constatato che i contratti di lavoro dei dipendenti dell'RI 1 erano tutti di durata determinata e senza possibilità di disdetta anticipata, circostanza che costituiva un ulteriore ostacolo alla soppressione a breve termine degli impieghi. In quell'occasione, il TCA ha pure escluso che l'amministrazione, negando all'insorgente l'erogazione delle indennità per lavoro ridotto, avrebbe violato il principio della parità di trattamento.

2.7. Il giudizio cantonale appena citato è stato annullato dal TF con la sentenza 8C_323/2023, 8C_324/2023 e 8C_325/2023 del 17 ottobre 2023 e la causa retrocessa al TCA per nuova decisione ai sensi dei considerandi. L'Alta Corte si è in particolare espressa nei seguenti termini: " (...).

E. 8

L'interpretazione proposta dalla Corte cantonale dei presupposti per fondare il diritto alle ILR non è priva di criticità.

E. 8.1

Non è infatti imperativo che la perdita di lavoro, nel caso concreto, provochi un rischio di fallimento o di chiusura dell'azienda, pregiudicandone l'esistenza. La giurisprudenza richiede piuttosto che una qualsiasi entità richiedente, pubblica o privata, sia - in generale - esposta ad un tale rischio. In effetti, la nozione di rischio aziendale proprio è stata sviluppata al fine di delimitare gli aventi diritto tra entità private e pubbliche: le prime possono in effetti ritrovarsi a dovere intraprendere a breve termine delle misure come il licenziamento di dipendenti, onde evitare che il rischio aziendale proprio si concretizzi nel fallimento o nella chiusura dell'attività; ciò non vale di principio per le seconde, data l'esistenza di garanzie statali. Ora, per quanto entrambi i presupposti debbano essere rispettati indipendentemente dalla natura (pubblica o privata) dell'entità richiedente, è possibile ritenere che il rischio aziendale proprio per le entità di natura privata sia generalmente accertato, essendo le stesse esposte, per l'appunto, al rischio di fallimento o di chiusura in assenza di garanzie statali. Di conseguenza, la perdita di lavoro non deve sistematicamente concretizzare un tale rischio - benché ciò sia possibile - affinché si

possano concedere le rispettive indennità. Invero, lo scopo delle ILR non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì di salvaguardare i posti di lavoro (DTF 147 V 359 consid. 4.6.3). Questa è la finalità espressa dalla legge all'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI. 8.2. Il rischio per l'esistenza stessa dell'azienda a seguito della perdita di lavoro può nondimeno avere un'incidenza nell'esame dell'ulteriore presupposto, analizzando se una tale circostanza possa comportare il rischio di licenziamenti a breve termine. Come visto, i giudici ticinesi hanno ritenuto che fosse poco plausibile che i dipendenti dell'associazione avessero corso il rischio di perdere il loro lavoro a breve termine nel caso concreto. Tuttavia, la Corte cantonale non ha incluso nella propria ponderazione le circostanze allegare nel ricorso cantonale - e ripetute in questa sede - secondo cui la situazione economica dell'associazione fosse tale da comprometterne l'esistenza, aggravando il rischio di licenziamenti. A torto tale questione è stata lasciata aperta, poiché già dai soli dati contabili citati nelle sentenze avversate non è possibile escludere che la situazione economica dell'RI 1 abbia effettivamente avuto un influsso su tale aspetto. A prescindere dalla pertinenza delle motivazioni addotte dal Tribunale cantonale per negare il presupposto in questione, un riesame sotto questo profilo si rivela dunque necessario.

E. 8.3

Tale compito non spetta però a questa Corte, ritenuto altresì che la ricorrente si riferisce ad una situazione contabile che non rispecchia quella accertata nei giudizi impugnati, nonostante le sue allegazioni risultino dal bilancio e dal conto economico dell'associazione relativi all'esercizio 2020/2021, proposti quale mezzo di prova con il ricorso del 27 aprile 2022 al Tribunale cantonale (documento C) ma non considerato dal medesimo. La causa deve pertanto essere rinviata al Tribunale cantonale affinché decida nuovamente in merito al diritto alle ILR nei tre periodi preannunciati, tenendo ugualmente conto della situazione economica dell'associazione e valutando in particolare il suo influsso sull'aggravarsi del rischio di licenziamenti. Nel suo esame esso sarà inoltre tenuto a pronunciarsi sull'ammissibilità del mezzo di prova appena citato, considerato che per costante giurisprudenza il periodo temporale del controllo giudiziario è limitato, in linea di principio, al complesso dei fatti che si è verificato fino all'emissione della decisione contestata (DTF 148 V 21 consid. 5.3; 143 V 409 consid. 2.1; 131 V 242 consid. 2.1; 121 V 362 consid. 1b); l'autorità inferiore è tuttavia tenuta ad includere nella propria valutazione i mezzi di prova successivi, nella misura in cui questi consentono di trarre delle conclusioni retrospettive sulla situazione esistente al momento del termine della procedura amministrativa (DTF 121 V 362 consid. 1b; sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.1, con riferimenti)." 2.8. In data 8 novembre 2023, alle parti è stato assegnato un termine per formulare osservazioni sulla sentenza federale di rinvio. All'avv. RA 1 è stato altresì chiesto di produrre " la documentazione contabile concernente le stagioni 2016/'17 e successive (comprensiva dei rapporti dell'organo di revisione), come pure i relativi rapporti di attività (comprensivi dei rapporti finanziari). " (doc. II). Con scritto del 16 novembre 2023, la Sezione del lavoro ha comunicato di non avere osservazioni da presentare (doc. V). Il rappresentante dell'associazione insorgente si è invece così espresso: " (...) I rapporti di attività non sono stati trascritti, ma oralmente condivisi dal Comitato con i soci dell'RI 1 nel corso delle Assemblee, prima dell'approvazione dei conti. Di conseguenza, tali rapporti non possono essere prodotti. La documentazione qui allegata (conti dal 01.07.2015 al 30.06.2022) è tutto quanto a disposizione della mia mandante, la quale ha nominato l'organo di revisione unicamente per la chiusura dei conti al 30 giugno 2022, ai fini della

richiesta alla _____ per ottenere la _____, affinché la _____ potesse giocare in _____ (l'allora "_____"). Fino al 30 giugno 2022, RI 1 era un'azienda a tutto tondo. Dal 1° luglio 2022 i conti dell'Associazione si sono modificati in modo importante, visto che _____ gestisce salari e costi della _____ che milita in _____ del _____. Il _____ – nel 2020 – ha comportato perdite per oltre CHF 75'000.00, mentre il settore _____ ha riscontrato una perdita di oltre CHF 237'000.00, portando il capitale proprio negativo dell'Associazione al 30 giugno 2020 pari a CHF 479'567.74. Una qualsiasi società sarebbe dichiarata fallita senza appello. Nel nostro, unicamente grazie all'interesse di _____ di promuovere esclusivamente il settore della _____ in _____, al 30 giugno 2021 l'Associazione è stata risanata con l'importo di CHF 606'000.00, riportando il capitale proprio negativo dell'Associazione a "soli" CHF 145'069.81. Se non ci fosse stato questo interesse, l'RI 1 si troverebbe tuttora con capitale proprio negativo per oltre CHF 400'000.00 per la spaventosa perdita accumulata prima del 30 giugno 2020 (di oltre CHF 300'000.00). In caso di annullamento della decisione di restituzione, _____ non godrebbe di nessun beneficio economico, avendo già rinunciato al finanziamento straordinario a favore dell'Associazione, la quale resterebbe comunque con una situazione finanziaria critica, data dal capitale proprio negativo. Con la decisione di annullare la richiesta di rimborso delle indennità, l'Associazione scioglierebbe l'accantonamento di oltre CHF 120'000.00 e il suo capitale proprio tornerebbe praticamente in pareggio. Da qui la necessità di annullare le decisioni impugnate dall'Associazione. Quali osservazioni alla sentenza del Tribunale federale, preliminarmente si richiama e si condivide quanto sentenziato dalla nostra Massima Autorità, facendo nostre le sue argomentazioni. Inoltre, ribadiamo come senza il provvedimento e/o l'ancora di salvezza delle prestazioni delle indennità di lavoro ridotto, l'Associazione avrebbe dovuto suo malgrado procedere con l'iter burocratico della procedura di licenziamento di propri collaboratori. (...)" (doc. VII) Così invitata dal TCA, l'amministrazione ha formulato le seguenti osservazioni in merito a quanto fatto valere dal patrocinatore dell'RI 1 e alla documentazione contabile da lui versata agli atti: "(...) Per quanto attiene ai bilanci ed ai conti economici dal 1. luglio 2015 al 30 giugno 2022, premessa la difficoltà di comparare bilanci e conti economici redatti in parte in modi differenti, dai conti economici emerge che la massa salariale (prima squadra e settore giovanile) è quasi sempre aumentata, da una stagione a quella successiva, così come il totale dei costi d'esercizio. Pur considerando, soprattutto per la prima squadra, la questione della promozione dalla _____ alla _____, che può aver influito sull'aumento della massa salariale nell'ottica di un miglioramento dei risultati sportivi, ciò lascia pensare che l'Associazione non versi in uno stato tale da veder messa a rischio la propria sopravvivenza. A tal proposito si evidenzia che la _____ ha più volte risanato l'Associazione, rinunciando ad importanti crediti (cfr. docc. A6-A7, bilancio/conto economico 2020/2021: CHF 495'000.00 e 2021/2022: CHF 900'781.62), a cui si sommano nell'anno contabile 2020/2021 anche le rinunce di credito dei signori _____ (CHF 39'000.00) e _____ (CHF 72'000.00). Sempre a proposito del rischio di sopravvivenza dell'Associazione si consideri che nell'allegato al bilancio e conto economico 2021/2022 (doc. A7), ultima pagina, si può leggere quanto segue: "A partire dal 1° luglio 2022 tutti i _____ e i dipendenti dell'RI 1 sono stati trasferiti all'_____". Ci si chiede quindi quale sia stato l'effettivo rischio di licenziamento, visto quanto messo in atto a partire dalla _____ 2022/2023, dove tutto il personale è stato trasferito alla _____. Lecito chiedersi inoltre se tale trasferimento fosse

possibile già nel periodo pandemico, salvaguardando in questo modo i posti di lavoro, ritenuto che il rischio di licenziamento inteso semmai come mancato rinnovo dei contratti stagionali con l'Associazione potrebbe teoricamente essere evitato con il trasferimento dei contratti alla _____. In quest'ultimo scenario dunque, la concessione delle indennità di lavoro ridotto all'Associazione avrebbe rappresentato un mero sostegno finanziario alla medesima, senza che i posti di lavoro fossero concretamente in pericolo. A proposito del rischio di licenziamento si osserva che, a mente dello scrivente Ufficio, rimane valida la considerazione di questo lodevole Tribunale sul fatto che l'importanza dell'Associazione per il _____ (l'RI 1, oltre alla _____, gestisce ben _____ e una _____, cfr. STCA 38.2023.59-61 a pag. 35) e il relativo fabbisogno organizzativo in capo ai collaboratori in tali ambiti debba comunque essere tenuto in considerazione nell'ottica del rischio di licenziamento. L'organico necessario per la _____, le _____ e la _____ non poteva essere smantellato e ricostituito entro poco tempo. Le mansioni svolte da questi collaboratori erano dunque molto importanti, il che relativizza che essi corressero un serio e concreto rischio di licenziamento a breve termine, considerato inoltre che i _____ e lo _____ erano verosimilmente vincolati contrattualmente, senza possibilità di disdetta, almeno fino al termine di ciascuna _____ (ad eccezione dei signori _____ e _____, il cui contratto scadeva a maggio 2021 e del _____, il cui contratto scadeva addirittura a giugno 2022). D'altro canto, si ribadisce anche che i collaboratori che svolgono (e all'epoca svolgevano) la propria attività a titolo accessorio o volontario, non hanno comunque diritto alle indennità per lavoro ridotto (cfr. doc. 18, consid. 4). Si evidenzia inoltre che nel periodo in cui il _____ era ancora sospeso, erano comunque possibili gli allenamenti. Richiamata la Direttiva SECO 2020/08 del 1. giugno 2020, a pag. 9 e in seguito la Direttiva SECO 2021/01 del 20 gennaio 2021, p.to 2.11, sebbene riferita agli _____, emerge chiaramente che i preparativi per la ripresa del _____, come ad esempio la ripresa degli allenamenti, escludevano la presenza di una perdita di lavoro computabile o comunque determinabile. (...)." (doc. X) Qui di seguito la replica 9 febbraio 2024 dell'avv. RA 1: " (...) Preliminarmente si segnala che la valutazione della sopravvivenza di una società non è data dall'aumento della massa salariale e/o dei costi d'esercizio, ma dal risultato d'esercizio e dalle relative perdite riportate dagli anni precedenti: di conseguenza, se il capitale proprio è negativo, la società si trova in stato di (perlomeno) sovraindebitamento. Questo è il caso dell'RI 1, pertanto si configura una situazione reale di fallimento. I periodi per i quali inizialmente la ricorrente aveva il diritto per le ILR sono da marzo 2020 al – con delle interruzioni – al 30 aprile 2021. Si segnala che l'esercizio effettivo e contabile della ricorrente termina il 30 giugno di ogni anno, momento della scadenza dei contratti a tempo determinato. Senza le ILR del primo periodo, per esempio, i dipendenti della ricorrente avrebbero perso il posto di lavoro, rispettivamente non avrebbero rinnovato il contratto di lavoro o sarebbero stati licenziati per fallimento. Già dal periodo di marzo-maggio 2020 i dipendenti della ricorrente hanno corso il rischio effettivo ed imminente di perdere il posto di lavoro, visto il patrimonio negativo del datore di lavoro. La Sezione del lavoro segnala e sottolinea che a partire dal 1° luglio 2022 i dipendenti della _____ sono stati trasferiti sotto il datore di lavoro _____, senza dunque correre il rischio di licenziamento. Innanzitutto, il periodo in parola è ben dopo quello che coincide con quello del diritto alle IRL ora contestate. Per completezza, la _____ ed il senso pratico e protezionistico dell'RI 1, il trapasso dei contratti di lavoro onerosi ad _____ è avvenuto come da prassi nel _____ unicamente a _____ raggiunta. In caso di fallimento di _____, tutto il

_____ non sarebbe toccato (storia notoria in Ticino). _____ non aveva nessun interesse a finanziare la ricorrente se non fosse stata raggiunta la _____ da parte della ricorrente e, in ogni caso, non prima del luglio 2021, ovvero dopo il periodo del diritto di ILR. I vari risanamenti effettuati negli anni non hanno eliminato il rischio di fallimento dell'RI 1, visto che il suo capitale proprio negativo (al 30 giugno 2020) era pur sempre ancora pari a CHF 479'567.74. Una qualsiasi società sarebbe dichiarata fallita senza appello.” (doc. XII) 2.9. Dando seguito a quanto ordinato dal TF nella sentenza di rinvio (cfr. supra, consid. 2.7.), questo Tribunale deve preliminarmente chiedersi se la documentazione che era stata prodotta dal patrocinatore dell'RI 1 soltanto con l'impugnativa del 27 aprile 2022 (bilancio e conto economico dell'associazione relativi all'esercizio contabile 2020/2021), costituisce, o meno, un mezzo di prova ammissibile ai sensi della giurisprudenza. Come lo ha già precisato la Corte federale, per costante giurisprudenza, il periodo temporale del controllo giudiziario è limitato, in linea di principio, al complesso dei fatti che si è verificato fino all'emissione della decisione contestata (DTF 148 V 21 consid. 5.3; 143 V 409 consid. 2.1; 131 V 242 consid. 2.1; 121 V 362 consid. 1b). L'autorità inferiore è tuttavia tenuta ad includere nella propria valutazione i mezzi di prova successivi, nella misura in cui questi consentono di trarre delle conclusioni retrospettive sulla situazione esistente al momento del termine della procedura amministrativa (DTF 121 V 362 consid. 1b; sentenza 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.1, con riferimenti). In concreto, i documenti in questione vanno considerati dei mezzi di prova senz'altro ammissibili, nella misura in cui è grazie ad essi, e alla documentazione di recente richiamata dal TCA, che è possibile ricostruire la situazione economica dell'associazione al momento determinante (novembre 2020 – gennaio 2021) e, in ultima analisi, dare una risposta all'interrogativo posto dall'Alta Corte, ovvero sapere se la situazione finanziaria dell'RI 1 sarebbe stata tale da comprometterne l'esistenza, aggravando il rischio di licenziamento dei suoi collaboratori. 2.10. Chiamata ora pronunciarsi, questa Corte constata che l'Alta Corte non ha negato pertinenza agli argomenti che erano stati sviluppati nelle sentenze impugnate, a sostegno della tesi secondo la quale i provvedimenti restrittivi ordinati dalle autorità per arginare la diffusione del coronavirus non avevano comportato un rischio concreto ed immediato di perdita di posti di lavoro, ciò tenuto conto che le mansioni lavorative dei collaboratori in questione erano da considerare essenziali per il funzionamento dell'associazione e che i loro contratti di lavoro, tutti di durata determinata, non prevedevano la possibilità di disdetta anticipata. Pertanto, tali argomenti si danno qui per integralmente riprodotti. Il TF ha tuttavia ordinato al TCA di completare la disamina della fattispecie includendo nella propria ponderazione anche l'aspetto relativo alla situazione economica dell'insorgente e, quindi, di verificare se quest'ultimo possa aver aggravato il rischio di perdita di posti di lavoro (cfr. STF 8C_323/2023, 8C_324/2023 e 8C_325/2023 consid. 8.2 e 8.3). Con il proprio allegato d'osservazioni del 16 gennaio 2024, il rappresentante della ricorrente ha riproposto la tesi secondo la quale è soltanto grazie alle indennità per lavoro ridotto ricevute che l'RI 1 ha potuto evitare il licenziamento dei propri collaboratori, e ciò segnatamente alla luce del fatto che “ il _____ – nel 2020 – ha comportato perdite per oltre CHF 75'000.00, mentre il _____ ha riscontrato una perdita di oltre CHF 237'000.00, portando il capitale proprio negativo dell'Associazione al 30 giugno 2020 pari a CHF 479'567.74. Una qualsiasi società sarebbe dichiarata fallita senza appello. ” (doc. VII, p. 2). Innanzitutto, il TCA ritiene che l'affermazione contenuta nella pronuncia federale secondo la quale “ è possibile ritenere che il rischio aziendale proprio per le entità di natura privata sia

generalmente accertato, essendo le stesse esposte, per l'appunto, al rischio di fallimento o di chiusura in assenza di garanzie statali”, vada perlomeno relativizzata quando si tratta segnatamente di _____. Ad esempio, nella presente fattispecie, in base a quanto emerge dai conti economici relativi agli esercizi contabili 2016/'17, 2017/'18, 2018/'19 e 2019/'20 (dal conto economico riguardante il periodo successivo, 2020/'21, non è possibile estrapolare i dati in questione; dallo stesso risulta che la _____ ha realizzato “ricavi da forniture e prestazioni” pari a fr. 381'364.81 e che il _____ ha avuto “entrate” non meglio precisate pari a fr. 313'937.88 – cfr. doc. A6), l'RI 1 ha beneficiato in quei periodi di cospicue sponsorizzazioni (di, rispettivamente, fr. 195'601.78, fr. 152'230.68, fr. 171'159.07 e fr. 152'956.09), di donazioni (complessivamente nelle casse dell'associazione sono entrati fr. 96'150 nella stagione 2016/'17, fr. 90'995 in quella 2017/'18, fr. 95'995 in quella 2018/'19 e fr. 109'752.33 in quella 2019/'20) e di sovvenzioni (_____ e altre sovvenzioni non meglio specificate, per un importo complessivo di fr. 130'981 per la stagione 2016/'17, di fr. 98'226 per quella 2017/'18, di fr. 140'145 per quella 2018/'19 e di fr. 67'269 per quella 2019/'20). Da notare che in quegli anni le entrate appena menzionate hanno praticamente coperto la massa salariale dell'associazione (prima squadra e settore giovanile) ammontante, rispettivamente, a fr. 366'453 (fr. 217'651.80 + fr. 148'802.85), fr. 367'000 (fr. 221'734 + fr. 145'360.40), fr. 446'557 (fr. 221'734 + fr. 145'360) e fr. 320'212.87 (cfr. doc. A2-A4 e doc. 7 – inc. 38.2022.41). Dunque se è vero che l'Associazione insorgente non può contare su garanzie statali, è altrettanto vero che, diversamente da una comune azienda privata, ha comunque potuto fare affidamento su altre entrate non legate alla sua attività commerciale vera e propria. D'altro canto, per quanto concerne l'invocata questione del capitale proprio negativo, ammontante nel 2020 a fr. 479'567.74 (cfr. doc. A5), questo Tribunale rileva che esso era già negativo in epoca pre-pandemica (al 30 giugno 2018, il capitale proprio negativo ammontava infatti a fr. 65'425.23, al 30 giugno 2019 a fr. 166'814.40 – cfr. doc. A4). Ora, nessuno pretende che in quegli anni l'Associazione ricorrente si sia trovata nella necessità di procedere a dei licenziamenti in ragione della situazione economica in cui versava, rispettivamente che la perdita di posti di lavoro sia stata evitata soltanto grazie al percepimento di eventuali indennità per lavoro ridotto. Al contrario, tra il 2019 e il 2020, la massa salariale della prima squadra è addirittura aumentata, passando da fr. 271'803 a fr. 359'953.07 (doc. A5), sebbene il capitale proprio negativo fosse nel frattempo più che raddoppiato. Questa situazione mal si concilia con una situazione economica che si pretende a rischio di fallimento. Lo stesso dicasi per il periodo successivo, 2020-2021, allorché la massa salariale della prima squadra è passata da fr. 359'953.07 a fr. 398'971.66 (doc. A6; quella del settore giovanile è invece leggermente diminuita tra il 2019 e il 2020 [fr. 184'104.80 vs. fr. 159'650.40, importi comprendenti gli oneri sociali], per poi aumentare nel periodo successivo [fr. 159'650.40 vs. fr. 196'625.80, importi anch'essi comprendenti gli oneri sociali]). Da uno studio elaborato da ricercatori dell'Università di San Gallo, pubblicato sulla NZZ del 23 febbraio 2023, si evince peraltro che alcuni dei _____ sono costantemente sovraindebitati (capitale proprio negativo), riuscendo comunque a sopravvivere grazie alle postergazioni dei loro “mecenati” (“Mäzene”). In questo contesto, occorre rilevare che già nel corso del 2019, all'RI 1 si era avvicinata la famiglia _____, la quale, così si legge in un comunicato ufficiale della medesima associazione dell'8 novembre 2019, aveva portato a _____ “sponsor importanti per l'economia del club” (comunicato pubblicato sul sito web _____ con il titolo “_____”). Questa Corte constata inoltre che nel 2021 l'associazione è stata risanata con l'iniezione di un capitale di fr. 606'000, operazione che

ha contribuito a generare un utile di esercizio di fr. 334'497.93 e, quindi, a ridurre a fr. 145'069.81 il capitale proprio negativo (cfr. doc. A6). Infine, a proposito dell'affermazione secondo la quale “ senza le ILR del primo periodo, per esempio, i dipendenti della ricorrente (...) non avrebbero rinnovato il contratto di lavoro (...)” (cfr. doc. XII, p. 2), il TCA precisa quanto segue. Con la sentenza 38.2022.41, è già stato accertato che “ quelli sottoscritti dai dipendenti dell'RI 1 erano tutti contratti di lavoro di durata determinata ” (doc. VII, p. 36 – inc. 38.2022.41). D'altro canto, è utile ricordare che lo scopo delle indennità per lavoro ridotto non è quello di garantire la sopravvivenza dell'esercizio o di coprire le perdite e la diminuzione del fatturato, bensì di salvaguardare i posti di lavoro (cfr. DTF 147 V 359 consid. 4.6.3). L'art. 33 cpv. 1 lett. e LADI pone il principio secondo il quale una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata . Tuttavia, in periodo pandemico, l'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione) aveva introdotto all'art. 4 una deroga all'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, prevedendo che “una perdita di lavoro è computabile in quanto concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata (...)” , e ciò limitatamente al periodo 17 marzo - 31 agosto 2020 (RU 2020 877; RU 2020 1777; RU 2020 3569). Dal 21 gennaio 2021 il diritto all'ILR era poi stato nuovamente esteso, segnatamente, alle persone con un rapporto di lavoro di durata determinata se i provvedimenti disposti dalle autorità impediscono la piena ripresa dell'attività in azienda (cfr. art. 4 Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione; RS 837.033; RU 2021 16). Ad ogni modo, nel caso di specie, questo Tribunale constata che la stragrande maggioranza dei contratti è scaduta alla fine del mese di giugno 2020 e che, a quel momento, non vi erano per definizione più posti di lavoro da salvaguardare. 2.11. Tutto ben considerato, includendo nella valutazione della fattispecie l'aspetto relativo alla situazione economica dell'associazione ricorrente, tenuto conto del contenuto della documentazione contabile acquisita nel frattempo e richiamata l'argomentazione sviluppata nella sentenza 38.2022.42 (cfr. supra , consid. 2.6. e 2.10.), il TCA deve concludere che, in concreto, non è adempiuto nessuno dei requisiti posti dalla giurisprudenza federale (cfr. la succitata STF 8C_16/2022 del 10 novembre 2022 consid. 6.1.2) per poter riconoscere il diritto all'indennità per lavoro ridotto, quindi né quello del rischio aziendale assunto dall'impresa interessata (fallimento, chiusura) né quello dell'effettivo e immediato rischio di licenziamento dei dipendenti. Di conseguenza, la decisione su opposizione del 22 marzo 2022 deve essere confermata. 2.12. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2020.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre

2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 p. 107).

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