

## **TI\_GERICHTE 38.2025.6 vom 11. Juni 2025**

TI Tribunale d'appello, 2025-06-11, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2025.6](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2025.6)

FR: TI\_GERICHTE 38.2025.6 du 11 juin 2025

IT: TI\_GERICHTE 38.2025.6 del 11 giugno 2025

### **Erwägungen**

#### **E. 31**

LADI.

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

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

"a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro

la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS;

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

c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;

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

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

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

L■art.

#### **E. 32**

cpv. 1 LADI prevede che:

"Una perdita di lavoro è computabile se:

a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e

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

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

"Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire

che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio.

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

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).

"()

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 valida nel periodo in questione, la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che:

"()

C3La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15;n.d.r.: modifica gennaio 2022). Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro.

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

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

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

()

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

()

D1Una perdita di lavoro non è computabile se:

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

- cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo;
- è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

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

#### Giurisprudenza

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

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

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

#### Sfera normale del rischio aziendale

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

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

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

D6Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le

oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente.

()

"()

## 2.1 Perdita di lavoro temporanea

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

## 2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

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

()

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

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

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

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

()

La Direttiva 2021/06 del 19 marzo 2021 che ha sostituito la Direttiva 2021/01 del 20 gennaio 2021 non ha apportato modifiche ai p.ti 2.1, 2.2., 2.3 e 2.5.

Il tenore dei p.ti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.5 non ha subito cambiamenti nella Direttiva 2021/07 del 20 aprile 2021, che ha sostituito quella del 19 marzo 2021, mentre nella Direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021, che ha sostituito la Direttiva del 20 aprile 2021, il p.to 2.5 in fine è stato adeguato:

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.

La Direttiva 2023/02 ■adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19■ del 26 giugno 2023, che ha preso il posto della Direttiva 2022/13, è stata abrogata con effetto dal 1° gennaio 2024 (cfr.<https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>).

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 9C\_230/2024 del 21 gennaio 2025 consid. 4.1.; STF 8C\_425/2023 del 21 maggio 2024 consid. 4.3.; STF 8C\_532/2023 del 17 aprile 2024 consid. 4.4.; STF 8C\_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; 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).

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\_200/2024 del 10 ottobre 2024 consid. 2.3.; 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 e già citata, 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.

Infine in una sentenza 38.2024.12 dell'8 luglio 2024, massimata e parzialmente pubblicata in RtiD I-2025 N. 73, il TCA ha stabilito che nel casodi una ditta, attiva nell'ambito dello stampaggio di materie plastiche per clienti nazionali e internazionali, a cui era stato negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore di diciassette dei propri dipendenti per il

periodo 1° dicembre 2023 - 29 febbraio 2024, gli atti andavano rinviati alla Sezione del lavoro per ulteriori accertamenti, siccome le carte processuali non permettevano di stabilire se la perdita di lavoro annunciata dalla società ricorrente in questione fosse computabile (art. 31 cpv. 1 lett. b LADI), e meglio se i motivi adottati per giustificare la stessa rientrassero nel normale rischio aziendale o meno, come pure se fosse ancora, oppure no, probabilmente temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI).

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■.

2.8. Il TCA ricorda innanzitutto che ■RI 1, di cui \_\_\_\_\_ è amministratore unico con diritto di firma individuale (cfr. estratto RC reperibile al sito [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)), riceve i lavori di posa dell'■acciaio d'■armatura in subappalto dalla \_\_\_\_\_ (cfr. doc. E; 8) - che ha per scopo segnatamente ■il commercio, l'importazione, l'esportazione, la distribuzione, la lavorazione e la messa in opera di materiali da costruzione, di macchinari ed accessori, di manufatti, di installazioni, di arredi e di ogni genere di merce e di prodotti, di qualsiasi provenienza ed origine, nell'ambito del settore delle costruzioni, nonché l'assunzione di qualsiasi genere di rappresentanza. ( )■e di cui \_\_\_\_\_ è il presidente del CdA con firma collettiva a due, \_\_\_\_\_ è il vicepresidente e direttore con firma collettiva a due e \_\_\_\_\_ è il delegato con firma collettiva a due (cfr. estratto RC). Nel ricorso è stato indicato che le due società fanno altresì capo agli stessi azionisti di maggioranza (cfr. doc. I pag. 9-10).

2.10. 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. fbisLPGA 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 38.2024.55 del 24 febbraio 2025 consid. 2.10.; STCA 38.2024.12 dell'■8 luglio 2024 consid. 2.13., massimata e parzialmente pubblicata in RtiD I-2025 N. 73; STCA 38.2024.18 del 10 giugno 2024 consid. 2.11.; STCA 38.2023.40-41 del 2 ottobre 2023 consid. 2.15., il cui ricorso della parte insorgente al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C\_710/2023 del 21 dicembre 2023; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 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); Messaggio Nr. 8480 del Consiglio di Stato del 21 agosto 2024 «Rapporto sull'iniziativa parlamentare presentata il 4 maggio 2021 nella forma elaborata da Lara Filippini e Sabrina Aldi per la modifica dell'art. 29 della Legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) del 23 giugno 2008 (Implementazione della revisione LPGA alle spese giudiziarie dinanzi al Tribunale cantonale delle assicurazioni) e controprogetto».

### **E. 33**

cpv. 1 lett. a LADI, e quindi, in concreto, del fatto che tale misura rientrasse nel normale rischio aziendale. Con giudizio STF 8C\_361/2023 del 5 gennaio 2024 l'Alta Corte ha deciso nei confronti di una società attiva nel settore del commercio di commestibili e vini con hotel e ristoranti che nel mese di maggio 2022 la perdita di lavoro annunciata non era più dovuta alle misure contro il Covid, abrogate nel febbraio 2022, bensì a cambiamenti strutturali (modifiche nelle abitudini dei clienti) necessitanti di adattamenti. I motivi della perdita di lavoro rientravano, quindi, nei normali rischi aziendali. Cfr. pure STF 8C\_529/2023 del 17 aprile 2024 (diniego del diritto a ILR a una società che nel periodo delle restrizioni sanitarie per limitare la diffusione del Covid tra marzo a luglio 2021 ha chiuso il proprio hotel con ristorante per procedere a lavori di rinnovo dell'edificio) e STF 8C\_200/2024 del 10 ottobre 2024 (confermato rifiuto ILR a una società individuale attiva nel settore finanziario, bancario, nonché della gestione patrimoniale e consulenza, la quale aveva chiesto le indennità a favore di un dipendente, non essendo stato registrato un fondo, poiché gli investitori dell'est, a causa delle chiusure Covid, non avevano potuto venire in Svizzera per firmare il contratto e aprire un conto bancario di persona, come prevedevano le loro usanze. Il TF ha evidenziato che la perdita di lavoro del dipendente era dovuta a ragioni culturali e quindi non a motivi economici, né era inevitabile). In una sentenza 38.2022.3 del 25 aprile 2022 questo Tribunale ha confermato il diniego del diritto alle indennità per lavoro ridotto richieste da uno studio di architettura, ritenuto che la perdita di lavoro non era provocata dalla pandemia Covid-19 ma da ascrivere a circostanze rientranti nel normale rischio aziendale. In particolare, questa Corte, alla luce del fatto che in quel caso i lavori previsti erano stati posticipati per volontà dei committenti, ha rammentato che per quel che concerne il settore dell'edilizia la giurisprudenza ha stabilito che differimenti di termini voluti dal committente o causati eventualmente da altri motivi non imputabili alle imprese incaricate dell'esecuzione dei lavori non sono insoliti nel ramo, ragione per cui l'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta a rispondere delle conseguenze degli stessi sull'occupazione delle maestranze. In secondo luogo, questo Tribunale ha stabilito che i ritardi non sono stati provocati dalle misure adottate per fronteggiare la pandemia Covid-19, visto che i cantieri sono stati chiusi soltanto per un breve periodo quando è scoppiata la pandemia. Con giudizio 38.2022.8 dell'11 luglio 2022 questa Corte ha deciso che a torto a una società attiva nell'organizzazione di eventi musicali erano state rifiutate le ILR. Dopo aver rilevato che in quel caso di specie la perdita di lavoro fatta valere dalla società ricorrente non dipendeva da motivi economici secondo l'art. 32 cpv. 1 LADI, nel senso di un calo della domanda e che quale fondamento per la richiesta di ILR entra, dunque, in linea di conto la clausola dei casi di rigore di cui agli art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI, il TCA ha osservato che, anche se al momento in cui sono stati assunti i dipendenti dell'azienda, nel dicembre 2020, e quando gli stessi hanno iniziato effettivamente la loro

attività, al più presto nel mese di febbraio 2021 le grandi manifestazioni erano vietate, non era ancora escluso che l'edizione 2021 dell'evento, potesse svolgersi. È stato, così, indicato che la società era legittimata a essere pronta con il personale necessario, peraltro specialista del settore che per anni ha contribuito alla buona riuscita dell'evento, per programmarlo e prepararlo. Questo Tribunale ha, pertanto, concluso che non era possibile escludere che la perdita di lavoro relativa, perlomeno, ad alcuni dei collaboratori specialisti non fosse evitabile (art. 51 cpv. 1 OADI). Gli atti sono stati, conseguentemente, rinviati all'amministrazione per un complemento istruttorio. Infine in una sentenza 38.2024.12 dell'8 luglio 2024, massimata e parzialmente pubblicata in RtiD I-2025 N. 73, il TCA ha stabilito che nel caso di una ditta, attiva nell'ambito dello stampaggio di materie plastiche per clienti nazionali e internazionali, a cui era stato negato il diritto alle indennità per lavoro ridotto a favore di diciassette dei propri dipendenti per il periodo 1° dicembre 2023 - 29 febbraio 2024, gli atti andavano rinviati alla Sezione del lavoro per ulteriori accertamenti, siccome le carte processuali non permettevano di stabilire se la perdita di lavoro annunciata dalla società ricorrente in questione fosse computabile (art. 31 cpv. 1 lett. b LADI), e meglio se i motivi addotti per giustificare la stessa rientrassero nel normale rischio aziendale o meno, come pure se fosse ancora, oppure no, probabilmente temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI). In proposito è stato evidenziato che, in effetti, da una parte, già nei periodi precedenti al novembre/dicembre 2023, e meglio dalla seconda metà 2022, la ditta ricorrente aveva rilevato un brusco calo della cifra d'affari con riferimento alla congiuntura internazionale e a un rallentamento degli ordinativi. Inoltre l'insorgente, per la natura stessa dell'attività esercitata, dipendente dalla domanda delle aziende clienti, era costretta ad assorbire le fluttuazioni del volume di lavoro di queste ultime, cosicché le oscillazioni potevano apparire far parte dei rischi operativi della ricorrente, a meno che non si fosse stati confrontati con circostanze eccezionali che permettessero di concludere che la perdita di lavoro fosse ascrivibile a una causa straordinaria. Dall'altra parte, tuttavia, in relazione al preannuncio di novembre 2023 era stato fatto valere che negli ultimi mesi del 2023 la società ricorrente aveva subito un sensibile, repentino e inaspettato calo della cifra d'affari (di oltre il 25% rispetto alla media degli ultimi quattro anni, 2019-2023), principalmente a causa di un forte rallentamento della domanda, poiché molti clienti erano a loro volta in condizioni di difficoltà legate alla situazione congiunturale. Nel novembre 2023 l'economia svizzera era, d'altronde, entrata in una fase di ristagno. 2.7. Nel caso concreto questa Corte è chiamata a pronunciarsi in merito alla domanda di indennità per lavoro ridotto dell'11 giugno 2021 per il periodo luglio – settembre 2021 (cfr. consid. 1.2.; 1.3.; 2.1.).

Relativamente al concetto di normale rischio aziendale ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI (cfr. consid. 2.2.), il TCA evidenzia che il Tribunale federale, nella sentenza 8C\_216/2023 del 13 settembre 2023 consid. 5.1.2.1., pubblicata in RtiD I-2024 N. 56 pag. 326, citata sopra, ha rievocato quanto segue: " (...) Con esso si intendono le perdite di lavoro "ordinarie", ovvero quelle che secondo l'esperienza si verificano in modo regolare e ripetuto, dunque prevedibili e calcolabili. Secondo la giurisprudenza, il concetto di normalità non può essere valutato secondo un parametro generale che valga per ogni tipo d'azienda, bensì deve essere determinato in ogni singolo caso con riferimento alla sua attività specifica, tenendo conto delle sue peculiarità. In tale contesto il criterio della prevedibilità assume un significato determinante ( DTF 119 V 498 consid. 1 e 3; per il tutto, cfr. sentenze 8C\_267/2012 del 28 settembre 2012 consid. 3.2; 8C\_291/2010 del 19 luglio 2010 consid. 4.2; C 302/05 del 25 luglio 2007 consid. 3.2; Boris Rubin, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019 [di seguito: Assurance], pagg. 132

seg. n. 638, 639 e 642; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR XIV, Soziale Sicherheit, 3a ed. 2016, pag. 2412 n. 485; Boris Rubin, Commentaire, n. 10 ad art. 33 LADI). Soltanto se le perdite denotano un carattere eccezionale o straordinario possono fondare un diritto al versamento di indennità per lavoro ridotto (sentenza C 302/05 del 25 luglio 2007 consid. 3.2; Boris Rubin, Assurance, op. cit., pag. 132 n. 639; Thomas Nussbaumer, op. cit., pag. 2412 n. 485; Boris Rubin, Commentaire, op. cit., 2014, n. 10 ad art. 33 LADI). È utile, inoltre, ricordare 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 nei giudizi 8C\_503/2021 del 18 novembre 2021 e 8C\_555/2021 del 24 novembre 2021 (cfr. consid. 2.6.).

2.8. Il TCA ricorda innanzitutto che "RI 1, di cui \_\_\_\_\_ è amministratore unico con diritto di firma individuale (cfr. estratto RC reperibile al sito [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)), riceve i lavori di posa dell'acciaio d'armatura in subappalto dalla \_\_\_\_\_ (cfr. doc. E; 8) - che ha per scopo segnatamente "il commercio, l'importazione, l'esportazione, la distribuzione, la lavorazione e la messa in opera di materiali da costruzione, di macchinari ed accessori, di manufatti, di installazioni, di arredi e di ogni genere di merce e di prodotti, di qualsiasi provenienza ed origine, nell'ambito del settore delle costruzioni, nonché l'assunzione di qualsiasi genere di rappresentanza. (...)" e di cui \_\_\_\_\_ è il presidente del CdA con firma collettiva a due, \_\_\_\_\_ è il vicepresidente e direttore con firma collettiva a due e \_\_\_\_\_ è il delegato con firma collettiva a due (cfr. estratto RC). Nel ricorso è stato indicato che le due società fanno altresì capo agli stessi azionisti di maggioranza (cfr. doc. I pag. 9-10). La \_\_\_\_\_ assume la commessa globale dai clienti/committenti (...)" (STCA 38.2021.77 dell'11 aprile 2022 consid. 2.10.). Per quanto attiene al cantiere \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, da un messaggio di posta elettronica del 5 aprile 2023 inviato dal vicedirettore dell'Ufficio tecnico comunale (UTC) costruzioni e pianificazione del Comune di \_\_\_\_\_ alla Sezione del lavoro - Ufficio giuridico si evince che la Città di \_\_\_\_\_, il 29 novembre 2019, ha aggiudicato al Consorzio \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (imprese di costruzioni \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_) l'appalto per le opere da impresario costruttore relative all'ampliamento e alla ristrutturazione della \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 13/1; 19/1bis) e che la ditta RI 1 era stata indicata, il 26 agosto 2019 (cfr. doc. 19/3bis), dall'offerente Consorzio \_\_\_\_\_ come subappaltante per le opere "posa ferro d'armatura" (cfr. doc. 13/1). Il 10 maggio 2024 il Consorzio ha affermato che non era stato stipulato un contratto di subappalto per la fornitura e/o la posa di acciaio d'armatura, in quanto un tale contratto normalmente viene concluso in corrispondenza all'inizio dei lavori, che fino a quel momento non erano stati avviati (cfr. doc. 19/3). In effetti il 12 marzo 2020 il Municipio di \_\_\_\_\_, in accordo con l'UTC e con la direzione dell'Ente \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), ritenuta l'emergenza sanitaria vigente a quel momento, ha autorizzato il posticipo a data da definire dell'inizio del cantiere della

\_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 13/3), che avrebbe dovuto presumibilmente prendere avvio nell'ottobre 2019 (cfr. doc. 15/1). Il 30 ottobre 2020 il Municipio, anche alla luce dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria, ha poi approvato la decisione dei suoi servizi e della direzione di \_\_\_\_\_ di nuovamente posticipare l'inizio del cantiere in questione almeno fino all'autunno 2021 (cfr. doc. 13/4). In ogni caso con il manoscritto del 9 giugno 2020, steso dal signor \_\_\_\_\_ dell'impresa \_\_\_\_\_ e controfirmato da quest'ultimo e da \_\_\_\_\_ della \_\_\_\_\_, era già stata concordata la fornitura e posa di acciaio di armatura segnatamente per il Cantiere "\_\_\_\_\_" con il prezzo alla tonnellata e il numero di tonnellate da fornire e posare (cfr. doc. 20/1; 22; consid. 1.9.; 1.10.). Inoltre il 22 marzo 2021 \_\_\_\_\_ e RI 1 avevano concluso un contratto di subappalto avente per oggetto la messa in opera tondo d'armatura relativamente alla \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 19/5). È vero che il contratto di appalto tra la Città di \_\_\_\_\_ e il Consorzio \_\_\_\_\_, dopo l'aggiudicazione del novembre 2019, non era stato concluso (cfr. doc. 15/1), tuttavia, in primo luogo, la Sezione edilizia pubblica di \_\_\_\_\_, il 16 maggio 2024, ha dichiarato che le fasi di progettazione esecutiva e le susseguenti fasi di realizzazione erano state sospese a causa dell'emergenza sanitaria e che era ipotizzabile che la formalizzazione del contratto di appalto sarebbe avvenuta, se non fosse sopraggiunta la pandemia Covid 2019, nel corso della primavera 2020 (cfr. doc. 19/1). In secondo luogo, secondo quanto affermato dal rappresentante della ricorrente, il contratto di subappalto per la fornitura dell'acciaio d'armatura è comunque stato stipulato il 22 marzo 2021 per poter cominciare i lavori di rispettiva competenza non appena la pandemia lo avesse permesso (cfr. doc. 20). D'altronde, come visto, il 9 giugno 2020 l'impresa \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ avevano già concordato la quantità e il prezzo dell'acciaio di armatura da fornire e posare segnatamente per il Cantiere "\_\_\_\_\_" (cfr. doc. 20/1; 22; consid. 1.9.; 1.10.). Come già esposto nei fatti (cfr. consid. 1.1.), dalla STCA 38.2021.77 dell'11 aprile 2022, cresciuta in giudicato incontestata, e più precisamente dal consid. 2.12. concernente il periodo aprile - giugno 2021 emerge che "relativamente alla mancata posa dell'acciaio d'armatura finalizzata all'ampliamento e alla ristrutturazione della \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ da parte della ricorrente, a cui la \_\_\_\_\_ ha subappaltato il lavoro (cfr. doc. 8), la perdita di lavoro è, quindi, da ricondurre alla pandemia. La Sezione del lavoro, al riguardo, nella decisione su opposizione impugnata ha d'altronde affermato che "(...) per il cantiere "\_\_\_\_\_" vi è la certezza che il ritardo è dovuto alla pandemia in quanto così comunicato dalla \_\_\_\_\_" (cfr. doc. B pag. 5)". La parte resistente, infatti, con decisione del 4 ottobre 2023 (cfr. doc. 10), in riferimento al preannuncio di lavoro ridotto del 16 marzo 2021, ha sollevato opposizione parziale e ha riconosciuto all'insorgente il diritto alle indennità per lavoro ridotto dal 1° aprile al 30 giugno 2021, in particolare a favore del personale il cui impiego era previsto sul cantiere "\_\_\_\_\_", precisando che "la pandemia e le particolarità del cantiere (legato ad una \_\_\_\_\_ ospitante persone a rischio) sono legate in maniera causale al rinvio dei lavori nel 2020 e 2021" (cfr. doc. 10 pag. 5; consid. 1.1.). Riguardo all'ulteriore preannuncio dell'11 giugno 2021 relativo all'arco di tempo a decorrere dal 1° luglio 2021 (cfr. consid. 1.2.), l'amministrazione, però, il 15 novembre 2023 ha emesso un provvedimento, confermato dalla decisione su opposizione del 4 dicembre 2024 (cfr. doc. B; consid. 1.12.), nel quale, pur ribadendo che il rinvio dei lavori nel 2020 e 2021 alla "\_\_\_\_\_" di \_\_\_\_\_ era legato alla pandemia e alla particolarità del cantiere, trattandosi di una casa anziani ospitante persone a rischio, ha escluso che la perdita di lavoro attinente fosse computabile, in quanto, da un lato, non più eccezionale o

straordinaria, ritenuto che i lavori erano stati rinviati più volte a causa della pandemia, la prima volta già nell'anno 2020. Dall'altro, sussisteva inoltre una rivalutazione del progetto a livello strategico-organizzativo della rete di case anziani comunali, il che rendeva la realizzazione di tale opera ancora più incerta nel medio termine (cfr. doc. 11=D; consid. 1.3.).

2.9. Questo Tribunale, dopo aver ponderato tutti gli elementi fattuali del caso in esame esposti nei fatti e al precedente considerando, ritiene che il modo di operare dell'amministrazione non possa essere avallato. Dapprima va ricordato che l'esame inerente al diritto all'indennità per lavoro ridotto deve avvenire in modo prospettico, ossia ponendosi al momento in cui l'amministrazione doveva emettere la decisione relativa al preannuncio di lavoro ridotto (cfr. STF 8C\_468/2022 del 28 novembre 2023 consid. 7.1., pubblicata in SVR 2024 ALV Nr. 7 pag. 25; STCA 38.2021.100 del 21 marzo 2022 consid. 1.6., parzialmente pubblicata in RtiD II-2022 N. 72 pag. 298 segg.). Allorché la ditta ricorrente ha inoltrato il preannuncio di lavoro ridotto dell'11 giugno 2021 (che faceva seguito a quello del 16 marzo 2021, oggetto della STCA 38.2021.77 dell'11 aprile 2022, cresciuta in giudicato in contestata e sfociata nella decisione della Sezione del lavoro del 4 ottobre 2023 con cui è stato riconosciuto il diritto alle ILR da aprile a giugno 2021 segnatamente in relazione al cantiere della \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, cfr. consid. 1.1.), era ancora di attualità - come per il preannuncio del 16 marzo 2021 - la comunicazione del committente dei lavori relativi alla \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, ossia del Comune di \_\_\_\_\_, del 30 ottobre 2020 con la quale l'inizio del cantiere in questione era stato nuovamente posticipato (dopo l'avviso del marzo 2020) almeno fino all'autunno 2021 (cfr. doc. 13/4). Del resto, come già evidenziato, la Sezione edilizia pubblica della Città di \_\_\_\_\_, il 16 maggio 2024, ha indicato che l'emergenza sanitaria ha spinto il committente a sospendere le fasi di progettazione esecutiva e le susseguenti fasi di realizzazione del cantiere \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ e se non fosse sopraggiunta la pandemia la formalizzazione del contratto di appalto tra \_\_\_\_\_ e il Consorzio \_\_\_\_\_, a cui il cantiere era stato aggiudicato nel novembre 2019, ovvero come sottolineato dal patrocinatore della RI 1 precedentemente alla pandemia (cfr. doc. I; consid. 1.13.), l'opera \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, sarebbe avvenuta nel corso della primavera 2020 (cfr. doc. 19/1 consid. 1.7.). Pertanto l'insorgente, la quale era stata indicata dal Consorzio \_\_\_\_\_ quale subappaltante per le opere "posa ferro d'armatura" nell'agosto 2019 e a cui nel marzo 2021 era stata subappaltata tramite contratto la fornitura di acciaio d'armatura per il cantiere in questione (cfr. consid. 2.8.), quando nel giugno 2021 ha chiesto le ILR a partire dal luglio 2021, poteva riferirsi al posticipo dell'inizio dei lavori almeno fino all'autunno del 2021 dell'ottobre 2020, come per il precedente preannuncio del 16 marzo 2021. Il TCA non ignora che nel giugno 2021 erano trascorsi circa quindici mesi dall'inizio della pandemia, come rilevato dall'amministrazione (cfr. doc. B; III; consid. 1.12.). Tuttavia tale lasso di tempo, in concreto, non è sufficiente per far rientrare nel normale rischio aziendale la perdita di lavoro legata al cantiere \_\_\_\_\_. In effetti il periodo di quindici mesi non deve essere considerato in modo a sé stante, ma a fronte del fatto che nel giugno 2021 era sempre valido il rinvio dei lavori stabilito il 30 ottobre 2020 dalla Città di \_\_\_\_\_ a seguito dell'emergenza sanitaria. Dopo l'ultimo posticipo dell'avvio del cantiere di \_\_\_\_\_ dell'ottobre 2020, invero, non erano state fornite indicazioni in altro senso da parte del Comune. Non va, peraltro, dimenticato che a fine primavera / inizio estate 2021 la situazione epidemiologica era migliorata. Il numero di nuovi casi di persone affette da coronavirus era in calo ed entro la fine del mese di maggio 2021, la maggior parte dei Cantoni avrebbe completato la vaccinazione delle persone

particolarmente a rischio (cfr. <https://www.news.admin.ch/it/nsb?id=83697> ). La ricorrente, dunque, nel giugno 2021, poteva legittimamente credere che i lavori avrebbero potuto effettivamente iniziare nell'autunno 2021 e non certo ipotizzare un annullamento del mandato. Da ciò discende pure che risulta comprensibile che l'insorgente nel giugno 2021 non abbia cercato altri lavori in sostituzione del cantiere \_\_\_\_\_. Per quanto attiene all'argomentazione dell'amministrazione secondo cui la realizzazione dell'opera relativa alla \_\_\_\_\_ era ancora più incerta nel medio termine, in quanto sussisteva inoltre una rivalutazione del progetto a livello strategico-organizzativo della rete di case anziani comunali (cfr. doc. 11=D; consid. 1.3.; 2.8.), va osservato che ad ogni modo la stessa è stata formulata dall'UTC Costruzioni e pianificazione del Comune di \_\_\_\_\_ il 5 aprile 2023 (cfr. doc. 13/1; consid. 2.8.), per cui, da un profilo prospettico, essa si rivela ininfluenza, come ben precisato dal rappresentante della ricorrente (cfr. doc. I; consid. 1.13.). In simili condizioni la perdita di lavoro connessa al cantiere \_\_\_\_\_, legata in modo causale alla pandemia, come deciso dal TCA con sentenza 38.2021.77 dell'11 aprile 2022 e dalla Sezione del lavoro con decisione del 4 ottobre 2023, (cfr. doc. 10; consid. 1.1.), per il periodo luglio - settembre 2021 risultava ancora eccezionale e straordinaria. Tale perdita di lavoro va, quindi, considerata computabile ex art. 31 cpv. 1 lett. b LADI, analogamente al precedente arco di tempo 1° aprile - 30 giugno 2021 per il quale sono state concesse le ILR. La Sezione del lavoro deve, conseguentemente riconoscere alla società ricorrente il diritto alle indennità per lavoro ridotto dal 1° luglio al 30 settembre 2021 in relazione al cantiere della \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_. 2.10. 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 38.2024.55 del 24 febbraio 2025 consid. 2.10.; STCA 38.2024.12 dell'8 luglio 2024 consid. 2.13., massimata e parzialmente pubblicata in RtiD I-2025 N. 73; STCA 38.2024.18 del 10 giugno 2024 consid. 2.11.; STCA 38.2023.40-41 del 2 ottobre 2023 consid. 2.15., il cui ricorso della parte insorgente al TF è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C\_710/2023 del 21 dicembre 2023; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 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); Messaggio Nr. 8480 del Consiglio di Stato del 21 agosto 2024 «Rapporto sull'iniziativa parlamentare presentata il 4 maggio 2021 nella forma elaborata da Lara Filippini e Sabrina Aldi per la modifica dell'art. 29 della Legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) del 23 giugno 2008

(Implementazione della revisione LPGa alle spese giudiziarie dinanzi al Tribunale cantonale delle assicurazioni) e controprogetto». 2.11. Vincente in causa, la ricorrente, rappresentata da un avvocato, ha diritto all'importo di fr. 2'000.-- a titolo di ripetibili da mettere a carico della Sezione del lavoro (cfr. 30 Lptca; art. 61 lett. g LPGa).

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