

BGE 151 V 368

Bundesgericht (BGE), 2022-08-18, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_151 V 368](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_151_V_368)

FR: ATF 151 V 368

IT: DTF 151 V 368

Regeste

Regeste Art. 31 Abs. 1 AVIG; Art. 46 AVIV; Kurzarbeitsentschädigung; normale Arbeitszeit und flexibles Arbeitszeitsystem; Auslegung eines Arbeitsvertrags. Zusammenfassung der Rechtsprechung zur Gleitzeitarbeit (E. 5.2). Die Auslegung des Arbeitsvertrags lässt im vorliegenden Fall nicht auf die Vereinbarung eines flexiblen Arbeitszeitsystems schliessen (E. 5.3).

Volltext

Urteilstkopf 151 V 368 33. Estratto della sentenza della IV Corte di diritto pubblico nella causa A. SA contro Segreteria di Stato dell'economia (SECO) (ricorso in materia di diritto pubblico) 8C_107/2025 del 18 giugno 2025 Regeste Art. 31 Abs. 1 AVIG ; Art. 46 AVIV ; Kurzarbeitsentschädigung; normale Arbeitszeit und flexibles Arbeitszeitsystem; Auslegung eines Arbeitsvertrags. Zusammenfassung der Rechtsprechung zur Gleitzeitarbeit (E. 5.2). Die Auslegung des Arbeitsvertrags lässt im vorliegenden Fall nicht auf die Vereinbarung eines flexiblen Arbeitszeitsystems schliessen (E. 5.3). Sachverhalt ab Seite 368 BGE 151 V 368 S. 368 A. A seguito del controllo effettuato in data 14 luglio 2022 da B. SA per conto della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) presso A. SA, atto a verificare la legittimità del suo diritto alle indennità per lavoro ridotto (ILR) percepite da marzo 2020 a giugno 2021 nel corso della crisi pandemica di COVID-19, con decisione del 18 agosto 2022, confermata su opposizione il 14 novembre 2022, la SECO ha ordinato a A. SA il rimborso delle prestazioni versate nel periodo di contribuzione indicato per un totale di fr. 328'246.05 in favore della rispettiva cassa di disoccupazione. In particolare, oltre ad aver BGE 151 V 368 S. 369 modificato la somma totale delle ore di lavoro che gli operai avrebbero dovuto prestare basandosi su un tempo normale di lavoro pari a 8 ore al giorno in base alle indicazioni nel contratto di lavoro, la SECO ha rilevato che il sistema di registrazione dell'orario di lavoro dei dipendenti in telelavoro non soddisfacesse i requisiti di legge relativi alla sufficiente controllabilità del tempo di lavoro e non fosse nemmeno affidabile. B. Con sentenza del 30 dicembre 2024, il Tribunale amministrativo federale ha respinto il ricorso del 15 dicembre 2022 interposto dall'azienda contro la decisione su opposizione del 14 novembre 2022. C. A. SA presenta un ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale. Previo conferimento dell'effetto sospensivo, chiede in via principale la riforma della sentenza impugnata nel senso che il ricorso del 15 dicembre 2022 sia accolto. In via subordinata, ne chiede l'annullamento e il rinvio all'autorità inferiore per nuova decisione. Chiamati a pronunciarsi, la SECO postula la riezione del ricorso e si oppone al conferimento dell'effetto sospensivo, mentre il Tribunale amministrativo federale rinuncia a pronunciarsi. La ricorrente ha ancora replicato spontaneamente. Il Tribunale federale ha respinto il ricorso nella misura della sua ammissibilità. Erwägungen Dai considerandi: 5. La ricorrente lamenta innanzitutto un'errata applicazione dell' art. 46 cpv. 1 OADI (RS 837.02) relativamente alla determinazione del tempo di lavoro normale. 5.1 Il Tribunale

amministrativo federale ha fondato la propria analisi sulla seguente clausola contrattuale: "L'orario di lavoro è variabile, secondo le esigenze aziendali, ritenuto che il lavoratore sarà informato con ragionevole anticipo in merito al proprio orario di lavoro. La media minima di ore lavorative è di 8 ore giornaliere = 40 ore settimanali (durata normale del lavoro). La media si calcola dividendo le ore lavorate dall'azienda dall'inizio dell'anno. Se la media scende sotto il minimo di 8 ore si farà ricorso alla Cassa Disoccupazione e il calcolo e la media riparte dall'inizio del mes[e] successivo". BGE 151 V 368 S. 370 5.1.1 L'autorità inferiore ha rilevato che la durata normale del lavoro degli operai remunerati con un salario orario era fissata nel contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, per cui non era necessario calcolare la durata media del lavoro durante gli ultimi sei mesi precedenti il periodo di lavoro ridotto come preteso dalla ricorrente. I primi giudici hanno quindi accertato che la ricorrente non sostenesse che non fosse stato previsto un orario di lavoro variabile, né di aver pattuito un'altra durata normale di lavoro rispetto al minimo di otto ore al giorno contenuto nel contratto. Secondo l'istanza inferiore, nulla permetteva di dedurre che le parti avessero soggettivamente voluto convenire un'altra soluzione di quella prevista nella clausola contrattuale, la quale descriveva da un lato un orario di lavoro "variabile", dall'altro qualificava chiaramente la media minima di ore lavorative di 8 ore giornaliere e non le ore effettivamente fornite dagli operai come durata normale del tempo di lavoro. In conformità con il testo della disposizione contrattuale e con l'interpretazione della medesima secondo il principio dell'affidamento, il contratto determinava il diritto alla prestazione lavorativa sulla base di una media minima di 8 ore al giorno, rispettivamente di 40 ore alla settimana. Pertanto, non era ravvisabile alcuna violazione del diritto da parte dell'autorità inferiore nell'aver adattato di conseguenza i conteggi inoltrati dalla ricorrente. Il Tribunale amministrativo federale ha poi rinunciato ad assumere le prove offerte dalla ricorrente, posto che la conclusione, in base ad un apprezzamento anticipato delle stesse, sarebbe rimasta immutata. 5.1.2 La ricorrente sostiene che né i primi giudici né l'opponente si sarebbero determinati in merito alla differenza tra la durata fissa del lavoro e la durata minima. A suo dire, la durata fissa sarebbe la durata ordinaria del lavoro, determinata dal contratto di lavoro. Essa permetterebbe di stabilire la soglia oltre la quale il lavoratore svolge lavoro supplementare e straordinario e sarebbe il riferimento in tema di supplementi salariali, compensazioni in tempo libero, mora del datore di lavoro. La durata minima invece sarebbe una garanzia minima di occupazione che il datore di lavoro fornirebbe al dipendente, generalmente per evitare di incorrere in problemi di mora in caso di fluttuazione di lavoro difficile da determinare in anticipo. La durata minima non determinerebbe però la durata ordinaria del lavoro. In caso di durata minima, la durata ordinaria andrebbe stabilita procedendo con una media annuale del tempo di lavoro e ciò in analogia con il sistema previsto dall' art. 46 OADI in caso di lavoro flessibile. BGE 151 V 368 S. 371 La durata minima non potrebbe dunque essere il riferimento per il diritto alle ILR, non corrispondendo alla durata ordinaria del lavoro. L'interpretazione proposta nella sentenza, fondata esclusivamente sul tenore letterale facendo astrazione del comportamento delle parti nell'esecuzione del contratto, non sarebbe conforme all' art. 18 CO . 5.2 5.2.1 Ai sensi dell' art. 46 OADI , per tempo di lavoro normale s'intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato. Per i lavoratori occupati con il sistema del lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale (cpv. 1). Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale. Per ore in esubero

s'intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente. Il saldo di tempo sino a 20 ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero (cpv. 2).

5.2.2 Secondo la giurisprudenza resa in materia, la particolarità dell'orario di lavoro flessibile risiede nel fatto che, contrariamente al lavoro straordinario, è il lavoratore a gestire autonomamente il proprio orario di lavoro. Egli può determinare liberamente l'inizio e la fine della giornata lavorativa, nonché le pause. Di norma vengono convenute fasce orarie fisse, la cui somma è notevolmente inferiore all'orario di lavoro settimanale (rispettivamente mensile o annuale) complessivo, e che sono integrate da cosiddette fasce flessibili durante le quali il lavoratore può organizzare liberamente il proprio tempo di lavoro. Tuttavia, un accordo sull'orario di lavoro flessibile non presuppone necessariamente l'esistenza di fasce orarie fisse, il datore di lavoro potendo rinunciare ad imporre al lavoratore determinati orari di presenza obbligatoria in azienda. Poiché in un sistema di lavoro flessibile è il lavoratore ad essere sovrano del proprio orario di lavoro, spetta a quest'ultimo garantire che il lavoro effettivamente svolto rientri nel tempo di lavoro convenuto. Qualora venga effettuato lavoro supplementare non ordinato dal datore di lavoro né necessario per esigenze aziendali, bensì derivante dalla gestione individuale dell'orario da parte del lavoratore, quest'ultimo è tenuto a compensarlo. In questo contesto, un accordo che preveda che solo un determinato numero di ore possa essere trasferito da un periodo di tempo all'altro è pienamente ammissibile BGE 151 V 368 S. 372 (DTF 130 V 309 consid. 5 e 5.1.3; sentenza 4C.365/1996 del 18 novembre 1997 consid. 2b, non pubblicato in DTF 123 III 469 ; sul tema, JUDITH BREGNARD-LUSTENBERGER, Überstunden- und Überzeitarbeit, 2007, pagg. 321 segg.; cfr. anche RÉMY WYLER ET AL., Droit du travail, 5 a ed. 2024, pag. 142; PORTMANN/RUDOLPH, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, 7 a ed. 2020, n. 11 ad art. 321 CO).

5.2.3 Il lavoro supplementare effettuato dal lavoratore oltre il limite consentito durante un dato periodo decade senza alcun obbligo di remunerazione da parte del datore di lavoro e senza diritto del lavoratore ad una compensazione. Tuttavia, se verso la fine del periodo considerato il datore di lavoro ordina al lavoratore di lavorare oltre le fasce orarie fisse, si è in presenza di ore straordinarie che danno diritto a remunerazione o compensazione. Se, invece, il lavoratore ha prestato un numero di ore inferiore a quanto convenuto, il datore di lavoro può, in proporzione, rifiutargli il pagamento del salario. La responsabilità del rispetto della fascia oraria concordata spetta al lavoratore, il quale, nella scelta dell'orario di lavoro deve tener conto (anche) degli interessi aziendali (DTF 130 V 309 consid. 5.1.3; sentenza 4C.365/1996 del 18 novembre 1997 consid. 2b, non pubblicato in DTF 123 III 469 ; sul tema, BREGNARD-LUSTENBERGER, op. cit., pagg. 332 segg.; cfr. anche PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 11 ad art. 321 CO). Nella pratica, è spesso difficile differenziare tra ore supplementari e saldo positivo di ore accumulate nell'ambito di un orario flessibile; occorre tenere presente che le ore supplementari sono imposte dalla necessità aziendale o dalle direttive del datore di lavoro, mentre il saldo positivo è accumulato liberamente per volontà del lavoratore (sentenze 4A_518/2020 del 25 agosto 2021 consid. 5.4.4; 4A_227/2016 del 24 ottobre 2016 consid. 4.2; 4A_611/2012 del 19 febbraio 2013 consid. 3.2; cfr. anche WYLER ET AL., op. cit., pag. 143).

5.3 Nella presente vertenza incombe sostanzialmente determinare se il giudizio impugnato sia lesivo del diritto federale per non avere ritenuto che, ai sensi dell' art. 46 cpv. 1 OADI , il tempo normale di lavoro previsto contrattualmente sia definito da un sistema del lavoro flessibile, come invece lo pretende per analogia la ricorrente. A tale scopo, è opportuno ricordare i

principi di interpretazione contrattuale. 5.3.1 5.3.1.1 Il contratto non è perfetto se non quando i contraenti abbiano manifestato concordemente la loro reciproca volontà (art. 1 cpv. 1 CO). BGE 151 V 368 S. 373 Per giudicare di un contratto, sia per la forma che per il contenuto, si deve indagare quale sia stata la vera e concorde volontà dei contraenti, anziché stare alla denominazione o alle parole inesatte adoperate per errore, o allo scopo di nascondere la vera natura del contratto (art. 18 cpv. 1 CO). 5.3.1.2 Nel diritto contrattuale svizzero la questione di sapere se le parti hanno concluso un accordo è sottoposta al principio della priorità della volontà soggettiva sulla volontà oggettiva. Il giudice deve in un primo momento ricercare la reale e comune volontà delle parti, se del caso sulla base di indizi. Costituiscono indizi in tal senso non solo il tenore delle dichiarazioni di volontà, ma anche il contesto generale, cioè tutte le circostanze che permettono di scoprire la reale volontà delle parti, sia che si tratti di dichiarazioni precedenti alla conclusione del contratto o di fatti posteriori alla stessa, in particolare il comportamento ulteriore delle parti che stabilisce quale era all'epoca la concezione dei contraenti (DTF 150 II 83 consid. 7.2; DTF 144 III 93 consid. 5.2.2). 5.3.1.3 Se il giudice non riesce a determinare la volontà reale e comune delle parti - per mancanza di prove o perché queste ultime non sono concludenti - o se constata che una parte non ha capito la volontà espressa dall'altra quando è stato concluso il contratto (ciò che non risulta già dal semplice fatto che è allegato nella causa, ma deve risultare dalle prove), egli deve ricorrere all'interpretazione normativa (od oggettiva) e cioè stabilire la volontà oggettiva delle parti, determinando il senso che, secondo le regole della buona fede, ognuna di esse poteva ragionevolmente dare alle dichiarazioni di volontà dell'altra. A tal fine parte dal tenore letterale delle dichiarazioni, che non vanno interpretate in modo isolato, ma valutate considerando il loro significato nell'ambito concreto. Anche quando il testo appare a prima vista chiaro, il giudice non si può accontentare di una semplice interpretazione letterale. Le dichiarazioni delle parti vanno piuttosto interpretate nel modo in cui esse potevano e dovevano essere capite tenendo conto di tutte le circostanze, nonché del loro tenore e rapporto (DTF 150 II 83 consid. 7.2; DTF 148 III 57 consid. 2.2.1 con rinvii; DTF 138 III 659 consid. 4.2.1). Le circostanze decisive a tale riguardo sono solo quelle che hanno preceduto o accompagnato la manifestazione di volontà, ma non gli eventi successivi (DTF 150 II 83 consid. 7.2; DTF 144 III 93 consid. 5.2.3 pag. 99; DTF 133 III 61 consid. 2.2.1). BGE 151 V 368 S. 374 5.3.1.4 L'esame dell'interpretazione oggettiva delle dichiarazioni di volontà sulla base del principio dell'affidamento è una questione di diritto che il Tribunale federale esamina liberamente (DTF 147 III 153 consid. 5.1). Cionondimeno, per statuire al riguardo, il Tribunale federale deve fondarsi sulle constatazioni della autorità precedente relative alle circostanze esterne e alla consapevolezza delle parti. Questi aspetti attengono all'accertamento dei fatti e sono di principio vincolanti per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF ; DTF 148 III 57 consid. 2.2.1). 5.3.2 5.3.2.1 L'interpretazione proposta dall'autorità inferiore, benché non esaustiva, resiste alle critiche. Dalle relative constatazioni fondate essenzialmente sul contratto di lavoro senza che - dal punto di vista documentale - la ricorrente ne lamenti il carattere manifestamente incompleto citando, ad esempio, l'esistenza di un regolamento sull'organizzazione dell'orario, si può in effetti dedurre l'assenza di indizi per determinare la volontà soggettiva delle parti in merito al tempo normale di lavoro. Ciò non appare manifestamente insostenibile, in particolare, in presenza di una clausola che prevede sia un orario di lavoro "variabile", sia una "media minima" di "8 ore giornaliere = 40 ore settimanali" direttamente susseguita dall'indicazione "(durata normale del lavoro)". Nulla muta al riguardo il comportamento delle parti nell'esecuzione del contratto, del resto non

meglio specificato dalla ricorrente se non limitandosi a riportare, nel proprio memoriale, dei dati sotto forma di tabelle riassuntive a comprova di una media di ore effettuate più elevata di quella minima specificata nel contratto. Certo, questa allegazione non è stata espressamente trattata nella sentenza impugnata, il che tuttavia non comporta necessariamente una violazione dell'obbligo di motivazione incombente all'autorità giudicante. Per costante giurisprudenza, essa non è infatti tenuta a pronunciarsi in modo esplicito ed esaustivo su tutti gli argomenti sollevati, potendo limitarsi a quelli che appaiono rilevanti per il giudizio, in quanto atti a influire sulla decisione (DTF 149 V 156 consid. 6.1; DTF 147 IV 409 consid. 5.3.4; DTF 146 II 335 consid. 5.1). 5.3.2.2 La tesi ricorsuale non può essere seguita neppure applicando il principio dell'affidamento. Invero, anche a prescindere dal fatto che gli eventi successivi alla conclusione del contratto (ivi comprese le sue modalità di esecuzione) perdono di rilevanza in questo frangente, si può condividere con l'autorità inferiore che il senso di quanto stipulato contrattualmente dalle parti, secondo le regole della BGE 151 V 368 S. 375 buona fede, non possa ragionevolmente essere inteso - neanche per analogia - come un sistema di lavoro flessibile ai sensi dei criteri giurisprudenziali sviluppati in precedenza (cfr. consid. 5.2). In effetti, oltre a quanto già pertinentemente rilevato dai primi giudici, il contratto prescrive, nel suo insieme ed in modo oggettivo, una limitazione dell'autonomia del lavoratore nella gestione del proprio orario di lavoro incompatibile con la sovranità di cui dovrebbe disporre nel contesto di un tale modello di orario lavorativo. A tal proposito, dopo aver introdotto il concetto di lavoro "variabile", la clausola citata nella sentenza impugnata precisa che il lavoratore "sarà informato con ragionevole anticipo in merito al proprio orario di lavoro". Tale regolamentazione è pure assecondata da una successiva disposizione contrattuale, allorché viene esplicitato che il personale "è tenuto ad osservare esattamente l'orario di lavoro", così come dall'assenza di regole specifiche in merito alla compensazione di un saldo positivo di ore accumulate liberamente per volontà del lavoratore, pertinenti proprio nell'ambito di un sistema di orario flessibile. Nel caso concreto, risulta più ragionevole interpretare la variabilità dell'orario di lavoro descritta nel contratto come la possibilità, per il lavoratore, di effettuare ore supplementari che oltrepassino le 8 ore giornaliere (o 40 ore settimanali), imposte però dalla necessità aziendale o dalle direttive del datore di lavoro e non secondo la volontà e libertà gestionale del lavoratore medesimo. Del resto, secondo quanto espressamente previsto dalla clausola analizzata dall'istanza precedente, il ricorso all'assicurazione contro la disoccupazione avviene proprio nel caso in cui la media delle ore lavorate "scende sotto il minimo di 8 ore", ciò che smentisce la tesi ricorsuale secondo cui la durata minima - per l'appunto, di 8 ore - non potrebbe fungere da riferimento per la determinazione del diritto alle ILR. Visto quanto appena sviluppato, la differenziazione della durata di lavoro fissa, o ordinaria, dalla "media minima" pretesa dalla ricorrente non è oggettivamente giustificata, sicché la relativa argomentazione cade nel vuoto. 5.3.3 Riassumendo, nonostante la presenza di concetti quali la variabilità dell'orario di lavoro, la media minima di ore lavorative così come la media annuale di quelle lavorate, la regolamentazione applicabile alla relazione contrattuale tra le parti è fondata su un tempo di lavoro normale di 8 ore al giorno, ovvero 40 ore settimanali, come ritenuto dai primi giudici. Dall'interpretazione del contratto di lavoro BGE 151 V 368 S. 376 si evince infatti che la ricorrente e i suoi dipendenti non hanno oggettivamente inteso stipulare un sistema del lavoro flessibile, neppure per analogia. Il ricorso è pertanto infondato sotto questo profilo.

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