

BVGer B-2819/2023 vom 17. Januar 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-01-17, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-2819_2023

FR: TAF B-2819/2023 du 17 janvier 2025

IT: TAF B-2819/2023 del 17 gennaio 2025

Regeste

Assicurazione contro la disoccupazione

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale amministrativo federale è competente a statuire nella presente causa (art. 101 della legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza [legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI, RS 837.0]) in relazione con gli artt. 31 seg. e 33 lett. d della legge sul Tribunale amministrativo federale del 17 giugno 2005 (LTAF, RS 172.32), trattandosi nel caso in esame di una decisione su opposizione ai sensi dell'art. 5 cpv. 2 della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021). Non sussiste alcuna eccezione ai sensi dell'art. 32 LTAF.

E. 1.2

La procedura è retta in principio dalla PA, fintanto che la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF). Sono riservate, secondo l'art. 3 lett. dbis PA, le disposizioni particolari della procedura in materia di assicurazioni sociali, sempre che la legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali sia applicabile (LPGA, RS 830.1). Le disposizioni della LPGA sono applicabili all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e all'indennità per insolvenza, sempre che la LADI non preveda espressamente una deroga alla LPGA (art. 1 LADI).

E. 1.3

La ricorrente è una società anonima ai sensi del Codice delle obbligazioni (CO, RS 220; art. 620 segg. CO), risulta particolarmente toccata dalla decisione impugnata ed ha un interesse degno di protezione all'annullamento o alla modificazione della stessa (art. 48 cpv. 1 lett. a-c PA in relazione con l'art. 59 LPGA). I disposti relativi ai poteri di rappresentanza, al termine, alla forma ed al contenuto dell'atto di ricorso (artt. 11 e 52 cpv. 1 PA; art. 60 cpv. 1 LPGA; art. 22a cpv. 1 lett. a PA in relazione con l'art. 38 cpv. 4 lett. a LPGA) sono parimenti adempiuti. Allo stesso modo sono ossequiate le altre condizioni di ricevibilità (art. 46 segg. PA) e l'anticipo spese è stato versato tempestivamente (art. 63 cpv. 4 PA).

E. 1.4

Il presente ricorso è pertanto ammissibile.

E. 2

Oggetto del contendere è la questione di sapere se l'autorità inferiore abbia, a ragione o meno, chiesto alla ricorrente la restituzione di fr. 259'710.95 corrispondenti alle indennità

per lavoro ridotto (ILR) percepite per il periodo da marzo 2020 a novembre 2021.

E. 2.1

Val la pena osservare che in sede di opposizione la ricorrente ha aderito del tutto o in parte (dove espressamente indicato) alle contestazioni formulate dalla SECO nella decisione di revisione ai punti 1.1/3.1, 1.2/3.2, 1.3/3.3, 1.4/3.4 (parzialmente), 1.5/3.5, 3.7 (parzialmente). Si tratta dei seguenti temi: correzione della somma delle ore da prestare dei collaboratori interessati per i mesi di aprile 2020 e giugno 2020, adattamento del calcolo della massa salariale tenendo ulteriormente conto di due collaboratori non conteggiati nei mesi da marzo a maggio 2020, adattamento della massa salariale in considerazione delle provvigioni percepite da tre dipendenti, adattamento del diritto all'ILR per due collaboratori impiegati con salario orario e in modo flessibile, mancato riconoscimento del diritto all'ILR limitatamente ad un impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta e mancato riconoscimento delle ore perse rivendicate durante diversi tipi di assenze per alcuni collaboratori tranne uno. Non vi è dunque motivo di ritornare sui punti riconosciuti in sede di opposizione e ulteriormente ammessi nell'ambito del presente ricorso.

E. 2.2

Nel suo gravame la ricorrente insorge esplicitamente contro la decisione su opposizione nel punto relativo al mancato riconoscimento dell'attribuzione di una percentuale di lavoro giornaliero quale sistema sufficiente per il rilevamento del tempo di lavoro, nonché alla mancata considerazione del principio della buona fede nei suoi confronti (cfr. consid. 4 segg. e 5 segg.). Per il resto, la ricorrente mantiene le contestazioni formulate in sede di opposizione (cfr. consid. 6 segg.). Esse si riferiscono al mancato riconoscimento del diritto all'ILR per un collaboratore con un rapporto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta (cfr. consid. 6.1), al mancato riconoscimento delle ore perse durante le assenze per un dipendente (cfr. consid. 6.2) e al mancato raggiungimento della perdita di lavoro minima per il mese di novembre 2021 (cfr. consid. 6.3).

E. 2.3

In sostanza, la ricorrente fa valere una violazione del suo diritto di essere sentita e del principio del libero apprezzamento delle prove nell'ambito della decisione di revisione, rimproverando all'autorità inferiore un accertamento inesatto dei fatti per aver omesso di considerare lo scambio di corrispondenza intercorso con la cassa di disoccupazione (cfr. consid. 7). La ricorrente lamenta poi una violazione del diritto relativamente all'asserita mancata controllabilità ed affidabilità del sistema di registrazione del tempo di lavoro dei dipendenti amministrativi occupati in home office e dei dipendenti con cartelle di timbratura incomplete, nonché al mancato riconoscimento della sua buona fede. A tale proposito, ella precisa che la modalità di registrazione del tempo di lavoro doveva essere giudicata corretta poiché la ricorrente sarebbe stata confortata nel suo legittimo agire dalla cassa stessa, a seguito del controllo puntuale della documentazione. La ricorrente non avrebbe potuto rendersi conto dell'opinione contraria della cassa, in quanto quest'ultima, dopo aver richiesto della documentazione supplementare ed averla esaminata, avrebbe continuato senza riserve ad erogare le prestazioni di ILR. Pertanto, la cassa avrebbe dovuto intervenire e muovere eventuali obiezioni in merito all'eventuale insufficienza del sistema di rilevamento del tempo di lavoro. Tralasciando di farlo, la cassa sarebbe venuta meno al suo obbligo di informazione e consulenza. Di contro, l'autorità inferiore ribadisce la liceità

della richiesta di restituzione delle prestazioni versate e l'infondatezza delle censure della ricorrente riguardo all'asserita sufficiente controllabilità del sistema di registrazione del tempo di lavoro basato sull'assegnazione delle percentuali di lavoro, relativamente al presunto adempimento dei requisiti per invocare la buona fede e alla presunta violazione degli obblighi di informazione e consulenza spettanti alla cassa, nonché in merito alla sostenuta violazione del diritto di essere sentito e del principio della libera valutazione delle prove.

E. 3

Conformemente all'art. 95 cpv. 1 LADI la restituzione in materia di assicurazioni sociali è disciplinata dall'art. 25 LPGa, il quale al suo cpv. 1, primo periodo, ordina che le prestazioni indebitamente riscosse devono essere restituite. Per prestazioni indebitamente riscosse si intendono le prestazioni percepite allorché le condizioni previste per il loro versamento non erano adempiute. Secondo un principio generale del diritto delle assicurazioni sociali, l'amministrazione può riesaminare una decisione formalmente passata in giudicato e che non è stata oggetto di controllo da parte di un'autorità giudiziaria. L'obbligo di restituzione è di regola subordinato all'adempimento dei presupposti per la riconsiderazione (erroneità manifesta della decisione e importanza notevole della rettifica [art. 53 cpv. 2 LPGa]) o per la revisione processuale (presenza di nuovi fatti o di nuovi mezzi di prova già preesistenti [art. 53 cpv. 1 LPGa]) della decisione all'origine delle prestazioni in causa (DTF 130 V 318 consid. 5.2; 129 V 110 consid. 1.2; cfr. sentenza del TF 8C_512/2008 del 14 gennaio 2009 consid. 4.1).

E. 4

La ricorrente contesta che l'autorità inferiore abbia ritenuto che il sistema di registrazione del tempo di lavoro basato sull'assegnazione di percentuali lavorative non sia sufficiente ad adempiere il requisito di controllabilità del tempo di lavoro.

E. 4.1.1

I presupposti del diritto all'indennità per il lavoro ridotto sono disciplinati all'art. 31 LADI. Secondo il cpv. 1 di detto disposto, 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 o 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.

E. 4.1.2

Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile (art. 31 cpv. 3 lett. a LADI). L'art. 46b cpv. 1 dell'ordinanza del 31 agosto 1983 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione [OADI, RS 837.02]) statuisce che la perdita di lavoro può essere sufficientemente controllabile solo se le ore di lavoro sono controllate dall'azienda. Secondo l'art. 46b cpv. 2 OADI, il datore di lavoro conserva durante cinque anni i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro.

E. 4.1.3

A diverse riprese, il Tribunale federale ha stabilito che l'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro è adeguatamente garantita solo con una registrazione giornaliera continua ("fortlaufend") e in tempo reale ("echtzeitlich") del tempo di lavoro sulle ore di lavoro prestate effettivamente, senza che tali circostanze possano essere sostituite da documenti allestiti a posteriori. Al riguardo, le ore di lavoro non devono necessariamente essere registrate con un sistema meccanizzato, elettronico o informatico. Determinanti sono soltanto una presentazione sufficientemente dettagliata e una rilevazione giornaliera dei dati avvenuta simultaneamente (in tempo reale) al momento in cui le ore si sono svolte (sentenze del TF 8C_108/2024, 8C_109/2024 del 1° luglio 2024 consid. 5.2, 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.3 con ulteriori riferimenti). A posteriori l'allestimento di piani di lavoro o la sottoscrizione di dichiarazioni scritte dei dipendenti sull'effettiva presenza sul luogo di lavoro non hanno la medesima valenza di una rilevazione simultanea del tempo di lavoro. La normativa di cui all'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI vuole così assicurare che la perdita di lavoro sia effettivamente verificabile in ogni momento dagli organi di esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione (sentenze del TF 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 5.2.1, 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.3 seg.). Si tratta di una situazione simile all'obbligo della contabilità commerciale (art. 957 CO). Infatti, chi è tenuto alla contabilità commerciale deve rispettare i principi della tenuta regolare dei conti (art. 957a cpv. 2 CO), in caso contrario, stravolgerebbe il suo scopo intrinseco, ossia esporre la situazione economica dell'impresa in modo tale da consentire a terzi di farsene un'opinione attendibile (art. 958 cpv. 1 CO; sentenza del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.4).

E. 4.1.4

È proprio nella natura stessa delle ILR o delle indennità per intemperie che l'onere della prova compete al datore di lavoro, da cui ci si attende una tenuta corretta, completa delle ore e possibilmente senza inesattezze (sentenza del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.5). La questione della possibile presa in considerazione di documenti allestiti a posteriori rientra nel campo dell'apprezzamento delle prove (cfr. sentenza del TF 8C_306/2023 del 7 marzo 2024 consid. 5.1.1 seg., consid. 5.2). In tale ambito occorre nuovamente considerare che la legittimità delle prestazioni percepite si lascia di regola accertare sulla base di un sufficiente sistema di rilevamento del tempo di lavoro (ai sensi del requisito di una registrazione quotidiana continua e in tempo reale).

E. 4.1.5

La perdita di lavoro è reputata sufficientemente controllabile unicamente a condizione che le ore di lavoro effettivamente prestate siano controllabili per ogni giorno di lavoro (cfr. sentenze del TAF B-4226/2019 del 25 maggio 2021 consid. 4.1, B-5208/2017 del 14 gennaio 2019 consid. 3.1 e B-2601/2017 del 22 agosto 2018 consid. 3.1.3 seg. con ulteriori rinvii). Questo è l'unico modo di garantire che le ore supplementari, che devono essere compensate durante il periodo di conteggio, siano prese in considerazione nel calcolo della perdita di lavoro mensile (cfr. sentenza del TF C 86/01 del 12 giugno 2001 consid. 1; Rubin, Assurance-chômage, 2006, p. 490 e i riferimenti citati). Un totale di ore perse alla fine del mese non permette di rendere la perdita di lavoro sufficientemente controllabile (cfr. Murer/Stauffer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, 4a ed. 2013, p. 205) e nemmeno il fatto di controllare le presenze e le assenze (cfr. sentenza del TAF B-3939/2011 del 29 novembre 2011 consid. 4.1 e i riferimenti citati) anche nel caso di un orario di lavoro fisso in una piccola impresa (cfr. citate sentenze del TAF B-5208/2017

consid. 3.1 e B-2601/2017 consid. 3.1.4 con ulteriori rinvii). Le ore lavorate devono essere rilevate - che sia su carta o in via meccanica o elettronica - almeno quotidianamente dall'impiegato stesso o dal suo superiore. Detti rilevamenti non possono essere modificati ulteriormente senza che la modifica non sia menzionata nel sistema (cfr. sentenza del TAF B-4226/2019 del 25 maggio 2021 consid. 4.1 con ulteriori rinvii). Nell'ottica di comprensione del concetto relativo alla controllabilità del tempo di lavoro non importa se i dipendenti lavorano nei locali del datore di lavoro oppure in servizio esterno, home office o all'estero (cfr. sentenza del TAF B-5851/2020 del 12 dicembre 2022 consid. 3.5.2).

E. 4.1.6

Per costante giurisprudenza, l'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione del 20 marzo 2020 (RU 2020 877), applicabile durante la pandemia, non ha derogato al diritto vigente per quanto concerne il requisito della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro e l'obbligo di rilevamento del tempo di lavoro (cfr. sentenze del TF 8C_108/2024, 8C_109/2024 del 1° luglio 2024 consid. 7.2.2, 8C_306/2023 del 7 marzo 2023 consid. 3.1.2; DTAF 2021 V/2 E. 4.4.1, 4.5).

E. 4.2.1

In sede di opposizione e di ricorso la ricorrente conferma di aver adottato, per i dipendenti del settore vendita, amministrazione e ufficio operanti in modalità home office, un sistema diverso dalle timbrature ed annotazioni giornaliera come invece avvenuto di regola per gli operai. Conformemente alle sue asserzioni, la ricorrente ha assegnato ai dipendenti indicati delle percentuali del tempo di lavoro a cui essi dovevano attenersi. Orbene, secondo la prassi costante, la sola indicazione di orari fissi di lavoro che i dipendenti avrebbero dovuto rispettare e avrebbero anche rispettato, non basta per soddisfare l'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro (cfr. sentenza del TF C 115/06 del 4 settembre 2006 consid. 2.2; DTAF 2021 V/2 consid. 3.5.1 con ulteriori riferimenti; sentenza del TAF B-5454/2022 del 16 agosto 2024 consid. 3.4 con ulteriori riferimenti). In effetti, appare poco verosimile che il carico di lavoro da affrontare si lasci sbrigare ogni volta esattamente secondo le stesse ore di lavoro quotidiane prestabilite, anzi è probabile che nei singoli giorni si lavori meno o di più per evitare il lavoro residuo (idem). Non è ravvisabile alcun motivo per non applicare questa prassi consolidata anche nel caso dell'assegnazione di percentuali fisse di tempo di lavoro ridotto (cfr. anche la sentenza del TAF B-1045/2022 del 26 ottobre 2023 consid. 8.3.1 seg.). In entrambe le evenienze, in mancanza di una registrazione delle ore di lavoro quotidiane effettive e di ulteriori documenti a conferma della stessa, non è possibile stabilire la vera ampiezza delle ore perse di lavoro. Lo scopo delle indennità per lavoro ridotto è infatti quello di compensare un calo delle attività commerciali e non di colmare una diminuzione delle stesse decisa dall'impresa. In quest'ottica, l'assegnazione anticipata di percentuali fisse di tempo di lavoro ai dipendenti non si lascia evidentemente conciliare con l'obiettivo del requisito relativo alla controllabilità del tempo di lavoro (cfr. la citata sentenza del TAF B-1045/2022 consid. 8.3.1 seg.).

E. 4.2.2

Ne discende che l'autorità inferiore poteva a giusto titolo ritenere che il sistema di assegnazione di percentuali lavorative ridotte non corrispondesse ai requisiti posti alla controllabilità del tempo di lavoro e che la perdita di lavoro non fosse indennizzabile. Già per questo motivo la legittimità al riconoscimento del diritto alle ILR poteva essere negata per i collaboratori indicati.

E. 4.2.3

Oltre a ciò, l'analisi del traffico e-mail di tre dipendenti (cfr. Allegato D alla decisione di revisione) insinua dei seri dubbi sulla credibilità ed affidabilità del sistema di controllo del tempo di lavoro applicato dalla ricorrente. Da tale verifica si evince che i lavoratori interessati hanno inviato un numero non trascurabile di e-mail (da singole e-mail fino a circa una trentina) in quei giorni in cui il datore di lavoro aveva dichiarato che il tempo di lavoro era ridotto. Non vi è dunque alcun eccesso di formalismo nel dedurre che sia stata verosimilmente prestata attività lavorativa in quei giorni in cui non erano state dichiarate ore lavorative o un orario di lavoro ridotto, rispettivamente che le ore effettivamente lavorate e le ore perse secondo le dichiarazioni dell'azienda non fossero state riportate in maniera veritiera.

E. 4.3

Riassumendo, non si può rimproverare all'autorità inferiore una violazione del diritto e un eccesso di formalismo se ha constatato che il summenzionato sistema di controllo di lavoro instaurato dalla ricorrente non è sufficientemente controllabile ed affidabile. A tale riguardo occorre considerare che l'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI e l'art. 46b cpv. 1 OADI non lasciano quasi alcun spazio al potere di apprezzamento dell'autorità che applica il diritto, dimodoché la portata del principio della proporzionalità nell'applicazione di tali disposizioni appare di primo acchito ristretta. A partire dal momento in cui l'orario di lavoro non può essere considerato come sufficientemente controllabile nel periodo in questione, la percezione di indennità per lavoro ridotto anche solo parziale non entra in principio in linea di conto (sentenza del TF 8C_699/2022 del 15 giugno 2023 consid. 6.4 in conferma alla sentenza del TAF B-4559/2021 del 20 ottobre 2022).

E. 5

La ricorrente si duole principalmente del fatto che l'autorità inferiore non abbia riconosciuto la buona fede riposta dalla ricorrente nel comportamento della cassa di disoccupazione. Quest'ultima, secondo lei, non si sarebbe limitata ad erogare le prestazioni in base alla domanda presentata, ma avrebbe invece richiesto dapprima delle informazioni supplementari relative alla registrazione del tempo di lavoro e in seguito alla ricezione di ulteriori documenti avrebbe continuato ad erogare le prestazioni, avallando di fatto il sistema di registrazione del tempo di lavoro della ricorrente. La cassa avrebbe dunque dovuto intervenire e sollevare eventuali obiezioni se avesse giudicato insufficiente la controllabilità del tempo di lavoro del sistema messo in atto dalla ricorrente.

E. 5.1.1

Il principio della buona fede ancorato all'art. 9 Cost. tutela l'amministrato nella fiducia riposta in un'informazione ricevuta dall'autorità o in un suo determinato comportamento suscettibile di destare un'aspettativa legittima, a condizione che siano adempiuti cumulativamente i seguenti presupposti: 1. si tratta di un'informazione senza riserve da parte dell'autorità; 2. l'autorità deve essere intervenuta in una situazione concreta nei riguardi di persone determinate; 3. l'autorità ha agito o creduto di agire nei limiti delle proprie competenze; 4. l'assicurato non deve essersi reso conto immediatamente dell'inesattezza dell'informazione ricevuta; 5. l'informazione errata ha indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione che gli è pregiudizievole; 6. la legge non è stata modificata dal momento in cui l'informazione è stata data; 7. l'interesse alla corretta applicazione del diritto oggettivo non prevale su quello alla tutela della buona fede (cfr.

DTF 143 V 95 consid. 3.6.2, 137 II 182 consid. 3.6.2; sentenza del TF 9C_256/2023 del 18 luglio 2023 consid. 5.2).

E. 5.1.2

L'ufficio di compensazione, diretto dalla SECO (art. 83 cpv. 3 LADI), verifica i pagamenti delle casse o ne affida la revisione, in tutto o in parte, ai Cantoni o a un altro ente (art. 83 cpv. 1 lett. d LADI). Se accerta che le prescrizioni legali non sono state applicate o non sono state applicate correttamente, l'ufficio di compensazione impartisce alla cassa o al servizio cantonale competente le istruzioni necessarie. In materia di controllo dei datori di lavoro decide l'ufficio di compensazione. La cassa si occupa dell'incasso (art. 83a cpv. 1 e 3 LADI). Compete alla SECO in qualità di ufficio di compensazione di verificare ad intervalli regolari, sia in modo approfondito che per sondaggio presso i datori di lavoro le indennità pagate per lavoro ridotto e per intemperie (art. 110 cpv. 1 e 4 OADI). L'ufficio di compensazione comunica al datore di lavoro, mediante decisione formale, il risultato del controllo effettuato presso quest'ultimo, mentre la cassa si occupa della riscossione degli eventuali importi da rimborsare basandosi sulla decisione dell'ufficio di compensazione (art. 111 cpv. 2 OADI).

E. 5.1.3

Per prassi costante del Tribunale federale e del Tribunale amministrativo federale, la portata dell'obbligo della cassa di disoccupazione di verificare il diritto ai contributi ogni volta prima di effettuare un versamento non può essere intesa in maniera estensiva ed esaustiva, specialmente quando si tratta di esaminare la controllabilità del tempo di lavoro, poiché in questi casi la legittimità delle indennità percepite si lascia constatare in principio soltanto sulla base di una documentazione dettagliata dell'azienda, rispettivamente della consultazione del sistema di registrazione del tempo di lavoro (sentenza del TF 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2), ciò che necessita di ulteriori approfondimenti (cfr. DTF 124 V 380 consid. 2 c). A detta del Tribunale federale, l'amministrazione non è tenuta, per legge, a procedere a dei controlli preventivi regolari e sistematici per ogni singola impresa interessata, tanto più che simili controlli potrebbero generalmente non solo rivelarsi complicati e sproporzionati, ma anche rischiare di ritardare il processo di versamento delle prestazioni e quindi di aggravare le difficoltà delle aziende che vorrebbero essere poste al beneficio del diritto all'indennità (cfr. DTF 124 V 380 consid. 2b e 2c). Per questo motivo, il Tribunale federale conclude che non si può attendere dal servizio cantonale e dalla cassa di disoccupazione che verificano metodicamente il sistema di controllo del tempo di lavoro prima di autorizzare la riduzione del tempo di lavoro, rispettivamente di erogare l'indennità per lavoro ridotto, ma che in simili circostanze deve bastare che la SECO esegua un simile controllo in un secondo tempo nell'ambito della revisione o per sondaggio (cfr. sentenza del TF 8C_469/2011 consid. 6.2.1.2; sentenza del TAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 intero consid. 2.1-2.4 con ulteriori rinvii).

E. 5.1.4

L'ordinamento giuridico di cui all'art. 110 cpv. 1 e 4 e all'art. 111 OADI si trasformerebbe in lettera morta se la concessione di prestazioni da parte della cassa di disoccupazione significasse il riconoscimento della legittimità delle indennità per lavoro ridotto. In questo senso, il versamento ripetuto di prestazioni non permette al datore di lavoro di credere di essere tutelato nella sua buona fede e con ciò che sia esclusa una successiva restituzione in presenza di irregolarità (sentenze del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.6,

8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2). Siccome la cassa di disoccupazione fornisce le sue prestazioni in pratica esclusivamente sulla base delle indicazioni dell'impresa richiedente, è in principio la cassa di disoccupazione che deve godere di una maggiore tutela della fiducia nella correttezza dei dati forniti piuttosto dell'impresa richiedente che non adempie i presupposti del diritto all'ILR, occasionando il versamento di prestazioni indebite (sentenze del TAF B-5454/2022 del 16 agosto 2024 consid. 5.6, B-2334/2022 del 27 settembre 2023 consid. 6.2, B-2279/2021 del 14 giugno 2023 consid. 2.10, B-410/2022 del 5 maggio 2023 consid. 3.3). Ci si troverebbe a dover decidere diversamente soltanto nell'evenienza in cui la cassa abbia confermato al datore di lavoro su sua esplicita richiesta che il sistema di registrazione del tempo di lavoro applicato o previsto per l'applicazione soddisfi il requisito della controllabilità del tempo di lavoro (sentenza del TF 8C_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.2.2; citate sentenze del TAF B-5454/2022 consid. 6.2.2, B-2334/2022 consid. 6.2, B-410/2022 consid. 3.3).

E. 5.1.5

Come si è d'altronde visto, il requisito della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro risulta dagli artt. 31 cpv. 3 lett. a LADI e 46b cpv. 1 OADI, per cui si può ragionevolmente presumere che sia conosciuto. Oltre a ciò, i datori di lavoro vengono resi attenti a diverse riprese sulla necessità di disporre di un sufficiente sistema di controllo del tempo di lavoro. In concreto, il datore di lavoro è tenuto ad annunciare all'ente cantonale, tramite l'apposito formulario "Preannuncio di lavoro ridotto", la prevista introduzione dell'orario ridotto. Nel predetto formulario si prega il richiedente espressamente di leggere l'Info-service "Indennità per lavoro ridotto" prima di compilarlo. Per prassi costante, l'opuscolo dell'autorità inferiore dal titolo "Info-Service, Informazione per i datori di lavoro, Indennità per lavoro ridotto" soddisfa l'obbligo di informare di cui all'art. 27 cpv. 1 LPGA (sentenza del TF 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 5.3 con rinvii; sentenze del TAF B-2601/2017 del 22 agosto 2018 consid. 4.2, B-3996/2013 del 27 maggio 2014 consid. 9.4 segg., B-325/2013 del 20 maggio 2014 consid. 6.2 e B-2880/2011 del 24 luglio 2012 consid. 7.3). Altrimenti detto, compete ai datori di lavoro (cioè a chi chiede le prestazioni) informarsi presso le casse sulle condizioni per il versamento di prestazioni, procurandosi e leggendo attentamente i relativi opuscoli informativi (e i formulari per la richiesta di prestazioni; sentenza del TF 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 5.3 con riferimenti) con la dovuta diligenza e in caso di dubbio rivolgersi agli uffici competenti con domande circostanziate. Se il datore di lavoro non lo fa o vi rinuncia, sopporta gli svantaggi connessi al suo agire (sentenze del TF 8C_121/2012 dell'11 giugno 2012 consid. 3.4; C 115/06 del 4 settembre 2006 consid. 3; C 82/04 del 30 dicembre 2004 consid. 4 e C 269/03 del 25 maggio 2004 consid. 3.2).

E. 5.2.1

Secondo gli elementi dell'incarto, con scritto del 30 ottobre 2020 (Doc. B allegato al ricorso) la cassa di disoccupazione ha chiesto alla ricorrente la copia delle timbrature in merito alle ore lavorate di tutti i dipendenti e il conteggio di salario di tutti i dipendenti. Con scritto del 12 novembre 2020 (Doc. C allegato al ricorso e all'opposizione) la ricorrente ha trasmesso alla cassa le timbrature per il reparto produzione e la tabella con le percentuali di lavoro per il personale occupato in ufficio e per quello in smart working. Con e-mail del 20 novembre 2020 (Doc. 5 allegato alla risposta al ricorso) la cassa, in riferimento ai lavoratori impiegati in smart working, ha richiamato l'attenzione della ricorrente sul fatto che "Anche per chi lavora da casa è importante tenere dei controlli delle ore (ognuno una scheda che compila personalmente e che viene verificata da parte vostra), in caso di controllo da parte

della SECO presso la vostra ditta".

E. 5.2.2

Sulla scorta della giurisprudenza summenzionata e dell'illustrazione dei fatti, lo scrivente Tribunale ritiene che la ricorrente si avvalga invano del principio della buona fede e lamenti a torto una violazione dell'obbligo di informazione e consultazione da parte della cassa di disoccupazione. La corrispondenza elettronica, poc'anzi esposta, intercorsa con la cassa era in effetti unicamente riferita all'invito, rivolto alla ricorrente, di mettere a disposizione i documenti necessari per poter effettuare il versamento delle indennità per lavoro ridotto e nella seconda e-mail la cassa ha addirittura sottolineato l'importanza di tenere i controlli delle ore anche per il personale in home office, menzionando esplicitamente l'eventualità di un controllo da parte della SECO. Anche se non si dovesse tenere conto della seconda e-mail della cassa poiché quest'ultima, secondo le asserzioni ricorsuali, per altro non ulteriormente circostanziate, sarebbe stata inviata la stessa mattina in cui era stata trasmessa tutta la documentazione e farebbe unicamente riferimento ai lavoratori impiegati in modalità home office, la ricorrente non ne potrebbe trarre alcun beneficio. Altrettanto irrilevante è la sottolineatura del fatto che la situazione nel caso di specie sia differente da quella in cui la cassa si limita ad erogare le prestazioni solo sulla base della domanda presentata. Invero, riguardo alla legittimità e correttezza del sistema di controllo del tempo di lavoro adottato dalla ricorrente, dal traffico e-mail in questione non è in ogni caso identificabile alcuna esplicita richiesta della ricorrente alla cassa riguardo alla correttezza del suo sistema di controllo del tempo di lavoro, né alcuna chiara conferma scritta e nemmeno un comportamento concreto della cassa suscettibile di configurare una base di fiducia ai sensi della giurisprudenza. Di conseguenza, nessun elemento agli atti consente di ritenere che la cassa abbia rilasciato un'informazione senza riserve, nel senso di aver considerato la tabella inoltrata dalla ricorrente con l'assegnazione delle percentuali di lavoro come un sistema di controllo del tempo di lavoro conforme alla legge. Pertanto, viene già a mancare una delle condizioni cumulativamente richieste per tutelare la buona fede (cfr. supra consid. 5.1.1). Giova ancora ricordare che secondo la sistematica della legge non è compito della cassa, ma dell'autorità inferiore di esaminare in modo approfondito e per sondaggio la sussistenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro, nonché la computabilità della presunta perdita di lavoro. La corrispondenza elettronica con la cassa, in particolare la richiesta di informazioni supplementari in merito alla registrazione del tempo di lavoro e l'erogazione incondizionata delle indennità per lavoro ridotto alla ricorrente non le permettono di credere di essere tutelata nella sua buona fede riguardo alla sufficiente controllabilità del sistema di registrazione del tempo di lavoro e con ciò che sia esclusa una successiva restituzione in presenza di illegalità e scorrettezze. L'apprezzamento del traffico e-mail nella decisione su opposizione da parte dell'autorità inferiore non dà adito a rimproverare a quest'ultima un accertamento dei fatti inesatto o una scorretta valutazione delle prove. La relativa censura va pertanto rigettata.

E. 5.2.3

In sunto, considerato che l'esame approfondito della controllabilità del tempo di lavoro non compete alla cassa, atteso che quest'ultima ha inoltrato alla ricorrente una mera richiesta di informazioni anziché un'esplicita conferma sulla correttezza del sistema di rilevamento del tempo di lavoro e che la ricorrente, a tale proposito, non si è rivolta alla cassa con un'esplicita domanda, malgrado per prassi sia esigibile dai richiedenti di consultare le indicazioni contenute sia nel modulo di preannuncio di lavoro ridotto sia nell'opuscolo

Info-service e di interpellare la cassa in caso di dubbi, le censure relative alla violazione del principio della buona fede e dell'obbligo di informazione e consulenza della cassa non possono che rivelarsi infondate. Sulla base di una valutazione anticipata delle prove, si può rinunciare ad assumere la richiesta di audizione di testi e di allestimento di una perizia, poiché si può ritenere che ulteriori indagini non sarebbero determinanti ad apportare altri elementi utili ai fini del presente giudizio.

E. 6

Nella misura in cui la ricorrente mantiene per il resto le contestazioni su tutti gli altri punti (scilicet: indicati nell'opposizione) non riconosciuti nella decisione su opposizione, ella fonda la sua motivazione esplicitamente sui "motivi indicati nel presente ricorso", che in pratica riguardano le allegazioni relative al sistema di controllo del tempo di lavoro e alla buona fede. In questo ambito si rimanda perciò ai consid. 4 segg. e 5 segg. Laddove la ricorrente rinvia secondo il senso alla motivazione addotta in sede di opposizione, valgono le considerazioni seguenti.

E. 6.1

Per quanto la ricorrente ha lamentato nell'opposizione il mancato riconoscimento del diritto all'ILR da luglio a settembre 2021 per un collaboratore impiegato con un contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta, la SECO ha ritenuto tale contestazione infondata. L'autorità inferiore ha brevemente esposto le disposizioni giuridiche rilevanti, in particolare la deroga all'art. 33 cpv. 1 lett. e LADI formulata all'art. 4 cpv. 1bis (citato implicitamente) dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione nella versione valevole dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2021 (RU 2021 382). In conformità a tale disposto le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata avevano diritto a un'indennità per lavoro ridotto se i provvedimenti disposti dalle autorità impedivano la piena ripresa dell'attività in azienda. In altre parole, se l'attività era ostacolata da provvedimenti restrittivi, segnatamente dalle restrizioni relative al numero di persone autorizzate, ossia restrizioni che per esempio non permettevano ad un ristorante di servire lo stesso numero di clienti o a un teatro di riprendere completamente l'attività (v. anche Direttiva SECO 2021/13 Aggiornamento "Disposizioni speciali a causa della pandemia" del 30 giugno 2021, pag. 23). La SECO ha negato il diritto all'ILR del collaboratore interessato per il periodo da luglio 2021 a settembre 2021, ritenendo che l'attività della ricorrente, situata in ambito tipografico, editoriale e commerciale (cfr. lo scopo societario nell'estratto del registro di commercio, fatti lett. A), non fosse soggetta alle misure ordinate dall'autorità ai sensi della deroga all'art. 33 cpv. 1 lett. e LADI. Nell'atto di ricorso la ricorrente non si confronta affatto con questa motivazione e rinvia secondo il senso all'opposizione. Tuttavia, in detto memoriale ella ha unicamente addotto che per tutto il 2021 erano state annullate fiere ed altre attività connesse con la propria attività, senza ulteriormente circostanziare le sue asserzioni o indicare dei giustificativi precisi a suffragio delle stesse. Pertanto, la ricorrente viene meno all'onere di sostanziare le sue allegazioni e segnalare esplicitamente le informazioni necessarie (cfr. Krauskopf/Wyssling in: Waldmann/Krauskopf [ed.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3a ed. 2023, n. 11 ad art. 13 PA; Vincent Martenet/Stéphanie Tumini, Commentaire Romand, Loi fédérale sur la procédure administrative, 2024 n. 27 ad art. 13 PA). Sulla base dell'incarto, lo scrivente Tribunale ritiene che non vi sono motivi pertinenti per scostarsi dalla plausibile argomentazione dell'autorità inferiore e che, visto quanto precede, il ricorso è infondato relativamente a questo punto.

E. 6.2

La ricorrente ha riconosciuto in sede di opposizione il rifiuto al diritto all'ILR per le ore perse rivendicate durante le assenze (per malattia, vacanza e giorni festivi) di tutti i collaboratori interessati, ad eccezione di un solo dipendente, il quale, nel piano delle assenze allegato (Doc. E dell'opposizione), avrebbe lavorato per un periodo ridotto i giorni 28, 29, 30 e 31 dicembre 2020. Da questo punto di vista occorre notare che il diritto all'ILR del dipendente interessato per il mese di dicembre 2020 non era stato riconosciuto anche a causa della discordanza tra l'indicazione delle ore lavorate e le cartelle di timbratura. A tale riguardo, la ricorrente ha precisato nell'opposizione che in questo caso devono valere le percentuali assegnate dal datore di lavoro. In questo punto il ricorso si rivela infondato, in quanto tange la tematica del sistema di controllo del tempo di lavoro già affrontata ai consid. 4 segg. e 5 segg. ai quali si rimanda onde evitare inutili ripetizioni.

E. 6.3

L'accertamento della correttezza degli adattamenti della SECO - per quanto qui di rilevanza (interi consid. 4, 5 e 6.1 segg.) - mediante la decisione di revisione e confermati in quella su opposizione fa sì che la perdita di lavoro computabile non raggiunga, per il mese di novembre 2021, il valore minimo legale del 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda (art. 32 cpv. 1 lett. b LADI, art. 48a OADI). In quest'ottica, la perdita di lavoro non è indennizzabile, come giustamente stabilito nella decisione impugnata.

E. 7

La ricorrente fa valere una violazione del suo diritto di essere sentita e del principio della libera valutazione delle prove, in quanto l'autorità inferiore avrebbe obbligatoriamente dovuto considerare lo scambio di corrispondenza con la cassa di disoccupazione dal quale sarebbe stato chiaramente deducibile un avallo di quest'ultima riguardo alle modalità di registrazione del tempo di lavoro.

E. 7.1

Il diritto di essere sentito garantito all'art. 29 cpv. 2 Cost. assicura al cittadino la facoltà di esprimersi prima che sia presa una decisione che lo tocca nella sua situazione giuridica e comprende tutte quelle facoltà che devono essere riconosciutegli affinché possa efficacemente far valere la sua posizione nella procedura, segnatamente la facoltà di produrre le prove pertinenti, di partecipare all'assunzione delle prove essenziali o perlomeno di esprimersi sul risultato corrispondente nella misura in cui ciò sia suscettibile di influenzare l'esito della decisione presa (DTF 143 V 71 consid. 4.1, 135 I 279 consid. 2.3, 135 II 286 consid. 5.1, 133 I 270 consid. 3.1).

E. 7.2

Nel caso di specie, la ricorrente ha avuto occasione, sia durante la procedura di opposizione che in quella di ricorso, di produrre tutti i documenti che lei ha ritenuto pertinenti ai fini della vertenza e che l'autorità inferiore avrebbe dovuto considerare nella decisione su revisione. Tutti i documenti prodotti per suffragare un eventuale avallo della cassa di disoccupazione riguardo alla sufficiente controllabilità del tempo di lavoro sono stati esaminati dall'autorità inferiore nella decisione impugnata e dallo scrivente Tribunale, in questo caso anche i documenti che sono stati inoltrati per la prima volta nella procedura di ricorso, ossia l'e-mail della cassa di disoccupazione alla ricorrente del 20 novembre 2020

allegata alla risposta al ricorso. Come si ha già avuto modo di stabilire (cfr. supra consid. 5.2 segg.), l'autorità inferiore ha effettivamente proceduto ad un apprezzamento del traffico e-mail tra la cassa di disoccupazione e la ricorrente. In conclusione, la SECO ha ritenuto, a giusta ragione, che la cassa aveva formulato una mera richiesta di informazioni e non un'esplicita conferma della correttezza del sistema di controllo del tempo di lavoro della ricorrente, dimodoché quest'ultima non poteva appellarsi alla buona fede. Pertanto, le obiezioni sollevate riguardo ad una presunta violazione del diritto di essere sentito non si rivelano pertinenti.

E. 8

Riassumendo, le prestazioni di indennità per lavoro ridotto sono state riscosse in violazione dei presupposti di legge e della prassi rilevante e perciò devono essere restituite nella misura indicata nella decisione impugnata. Tenuto conto della somma da restituire complessivamente, sono altrettanto adempite le esigenze relative all'importanza notevole della rettifica (cfr. supra consid. 3).

E. 9

Giusta l'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA, il diritto di esigere la restituzione si estingue tre anni dopo che l'istituto d'assicurazione ha avuto conoscenza del fatto, ma al più tardi cinque anni dopo il versamento della prestazione. Per costante prassi, i termini enunciati all'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA sono termini di perenzione che non possono essere né interrotti né sospesi, ma devono essere esaminati ed applicati d'ufficio (cfr. DTF 138 V 74 consid. 4.1, 133 V 579 consid. 4.1). Se il termine di perenzione è scaduto, ciò ha come conseguenza l'estinzione del diritto alla restituzione. I termini di perenzione sono salvaguardati se prima della loro scadenza viene emanata una decisione di restituzione (cfr. sentenza del TF 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 2.2). Secondo la giurisprudenza all'epoca della versione precedente dell'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA, il termine (allora annuo) di perenzione comincia a decorrere a partire dal momento in cui la SECO viene a conoscenza, rispettivamente si rende conto, nell'ambito di un controllo presso il datore di lavoro, che le indennità sono state percepite a torto (cfr. DTF 124 V 380 consid. 2b e 2c; sentenza del TF 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 2.3; sentenza del TAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 5.2 con ulteriori rinvii). Questa giurisprudenza è applicabile anche per il calcolo del nuovo termine di perenzione di tre anni (sentenza del TAF B-3764/2023 del 3 aprile 2024 del consid. 5.3.6 con ulteriori riferimenti). Nel presente caso la SECO si è resa conto dello sbaglio in occasione del controllo esperito il 3 ottobre 2022. Ne segue che il termine di perenzione è stato ossequiato con la decisione di revisione dell'8 dicembre 2022.

E. 10

In riassunto, la decisione dell'autorità inferiore con cui quest'ultima ha respinto l'opposizione della ricorrente contro la decisione di revisione concernente la restituzione delle prestazioni indebite versate dal marzo 2020 al novembre 2021 a titolo di indennità per lavoro ridotto, è conforme al diritto federale. Di conseguenza, il ricorso si rivela infondato e va respinto.

E. 11

Le procedure di ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale in materia di esecuzione della legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione sono soggette a spese anche se si tratta di controversie vertenti sulla concessione o il rifiuto di prestazioni delle assicurazioni sociali (cfr. sentenza del TAF B-3364/2011 del 14 giugno 2012 consid.

7). In considerazione dell'esito della lite, giusta l'art. 63 cpv. 1 PA, le spese di procedura sono poste a carico della ricorrente integralmente soccombente (cfr. art. 1 segg. del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2]). In concreto, esse sono stabilite in fr. 5'000.-, importo che verrà computato con l'anticipo spese di egual valore, già versato a suo tempo, dopo la crescita in giudicato della presente sentenza. Alla ricorrente non vengono assegnate indennità di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario, rispettivamente art. 7 cpv. 1 TS-TAF a contrario). Lo stesso vale per l'autorità inferiore assistita da uno studio legale (art. 7 cpv. 3 TS-TAF).

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