

# **BVGer B-3398/2019 vom 5. Mai 2021**

Bundesverwaltungsgericht, 2021-05-05, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-3398\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-3398_2019)

FR: TAF B-3398/2019 du 5 mai 2021

IT: TAF B-3398/2019 del 5 maggio 2021

## **Regeste**

Assicurazione contro la disoccupazione

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Il Tribunale amministrativo federale esamina d'ufficio e liberamente la ricevibilità dei ricorsi che gli vengono sottoposti (cfr. DTAF 2007/6 consid. 1).

#### **E. 1.1**

Il Tribunale amministrativo federale è competente a statuire nella presente vertenza (art. 101 della legge federale del 25 giugno 192 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza [legge sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, LADI, RS 837.0]) in combinato disposto 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) e non sussistendo 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). Rimangono 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). Giusta l'art. 2 LPGA le disposizioni della presente legge sono applicabili alle assicurazioni sociali disciplinate dalla legislazione federale, se e per quanto le singole leggi sulle assicurazioni sociali lo prevedano. Per quel che concerne l'assicurazione contro la disoccupazione, l'art. 1 LADI stabilisce che 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.

#### **E. 1.3**

Il ricorrente è particolarmente toccato 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 combinato disposto 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, 50 e 52 cpv. 1 PA; art. 60 LPGA) sono parimenti adempiuti. Allo stesso modo sono ossequiate le altre condizioni di ricevibilità (art. 46 segg. PA).

#### **E. 1.4**

Pertanto, va dichiarata l'ammissibilità del presente ricorso.

### **E. 2.1**

La LADI si prefigge come scopo di garantire agli assicurati un'adeguata compensazione della perdita di guadagno a causa di disoccupazione, lavoro ridotto, intemperie ed insolvenza del datore di lavoro (art. 1a cpv. 1 LADI).

### **E. 2.2**

I lavoratori occupati in rami in cui sono usuali perdite di lavoro dovute ad intemperie hanno diritto all'indennità per intemperie 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 e (b.) subiscono una perdita di lavoro computabile (art. 43 LADI). Non hanno diritto all'indennità per intemperie: (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 risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda (art. 42 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 31 cpv. 3 LADI). La perdita di lavoro è computabile se: (a.) è causata esclusivamente da condizioni meteorologiche; (b.) la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigerla dai lavoratori e (c.) è annunciata regolarmente dal datore di lavoro (art. 43 cpv. 1 LADI).

### **E. 2.3**

Le indennità indebitamente riscosse debbono essere restituite (art. 95 cpv. 1 LADI in combinato disposto con l'art. 25 cpv. 1 LPGA). 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 (art. 53 cpv. 1 LPGA) della decisione all'origine delle prestazioni in causa (cfr. DTF 130 V 318 consid. 5.2 pag. 319; 129 V 110 seg. consid. 1; anche sentenza del TF 8C\_512/2008 del 14 gennaio 2009 consid. 4.1).

### **E. 2.4**

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). Giusta l'art. 110 cpv. 1 e 4 OADI 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. Secondo l'art. 111 cpv. 2 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 (cfr. sentenza del TAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 intero consid. 2.1-2.4 con ulteriori rinvii).

### **E. 3**

Il ricorso in esame è diretto contro la decisione su opposizione dell'autorità inferiore del 28 giugno 2019 con la quale quest'ultima ha rigettato l'opposizione del ricorrente del 26 marzo 2019 e confermato la decisione su revisione [...] del 20 marzo 2019, nel senso che il ricorrente è tenuto a versare alla propria cassa di disoccupazione un importo di fr. 8'951.40 a titolo di prestazioni indebitamente versate per intemperie per il periodo da aprile 2017 a novembre 2018. Il Tribunale constata che il ricorrente, sia in sede di opposizione che in sede di ricorso, non si oppone più al mancato riconoscimento del diritto alle indennità per due rispettivamente ulteriori sei dei suoi dipendenti come disposto alle cifre 3.2 e 3.3 della decisione su revisione [...] del 20 marzo 2019 e che ammette una restituzione delle prestazioni per un importo di fr. 1'467.45. In discussione è pertanto unicamente la restituzione dell'importo residuo, come pure la questione di sapere se l'autorità inferiore ha applicato correttamente una media dell'orario di lavoro settimanale pari a 40.62 ore per il 2017 e a 40.46 per il 2018, nonché adeguato a giusto titolo i conteggi in relazione alla durata settimanale del lavoro e alle ore di lavoro da effettuare normalmente durante il periodo di conteggio.

#### **E. 3.1**

Innanzitutto occorre sottolineare che nella decisione su revisione [...] del 20 marzo 2019 la SECO ha fondato l'adattamento dei moduli di conteggio in applicazione della Prassi LADI IPI, lettera M. La circolare della SECO intitolata "Prassi LADI IPI", come pure quelle intitolate "Prassi LADI ILR" e "Prassi LADI RCCI (Restituzione, compensazione, condono, incasso)", costituiscono una cosiddetta ordinanza amministrativa ed esplicitano l'interpretazione che l'autorità federale intende dare alla legge ai fini di un'applicazione uniforme e rispettosa della parità di trattamento. Le istanze di ricorso possono tenere conto delle ordinanze amministrative, sebbene esse non abbiano forza di legge, nella misura in cui riflettano il senso reale del testo di legge e propongano un'interpretazione corretta e adeguata al caso specifico (cfr. DTF 136 V 295 consid. 5.7 pag. 308; sentenza del TF 2C\_105/2009 del 18 settembre 2009 consid. 6.4.1), in concreto dei disposti della LADI e dell'OADI (cfr. sentenze del TAF B-2470/2013 del 20 novembre 2014 consid. 5.1 e B-543/2013 dell'11 luglio 2013 consid. 3.3 e referenze citate). In sostanza, le annotazioni contenute nella Prassi LADI IPI corrispondono a quelle riportate nell'"Info-Service - Informazione per i datori di lavoro, Indennità per intemperie". Per costante prassi, detto opuscolo soddisfa l'obbligo di informare di cui all'art. 27 cpv. 1 LPGa (cfr. sentenza del TAF B-269/2019 con ulteriori riferimenti).

#### **E. 3.2**

Il modulo intitolato "Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie" si suddivide in 13 colonne in cui il datore di lavoro deve indicare i dati necessari all'allestimento del conteggio (cfr. Prassi LADI IPI M1 e illustrazione seguente; cfr. anche Info-Service pag. 11 segg.).

##### **E. 3.2.1.1**

Il calcolo dell'indennità si conforma all'art. 34 LADI (art. 44 LADI), valido per l'indennità per lavoro ridotto. Secondo questo disposto l'indennità ammonta all'80 per cento della

perdita di guadagno computabile (art. 34 cpv. 1 LADI). Determinante, fino al limite valido per il calcolo dei contributi (art. 3 LADI), è il salario, convenuto contrattualmente, dell'ultimo periodo salariale prima dell'inizio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie (art. 34 cpv. 2 primo periodo LADI). Sono compresi le indennità per vacanze e gli assegni contrattuali periodici, purché non continuino ad essere versati durante la sospensione del lavoro o non costituiscano indennità per inconvenienti connessi al lavoro (art. 34 cpv. 2 secondo periodo LADI). È tenuto conto degli aumenti salariali, convenuti mediante contratto collettivo di lavoro e subentranti durante il periodo di lavoro ridotto (art. 34 cpv. 2 secondo periodo LADI).

#### **E. 3.2.1.2**

Il guadagno orario computabile (Colonna 2) è calcolato in base al guadagno determinante computabile, al tempo di lavoro contrattuale e al diritto alle vacanze e ai giorni festivi. Questo guadagno orario funge da base di calcolo all'indennità per intemperie (cfr. Prassi LADI IPI M1 con rinvio a E8 segg.; Info-Service pag. 11 segg.). La cassa determina il guadagno orario computabile dividendo il guadagno mensile determinante, compresa la quota per la tredicesima mensilità, per il numero medio di ore da effettuare al mese (cfr. Prassi LADI IPI E10). Prima di individuare le ore effettive di lavoro mensili vengono rilevate le ore effettive di lavoro annuali che a loro volta risultano dalla differenza delle ore di lavoro annuali meno le vacanze e meno i giorni festivi (cfr. esempio di calcolo secondo la Prassi LADI IPI E10). Per il calcolo delle ore di lavoro annuali, delle vacanze e dei giorni festivi ci si basa sulla media annuale dell'orario di lavoro settimanale (idem).

#### **E. 3.2.1.3**

Nel modulo denominato "Dati lavoratori" (cfr. illustrazione alla fine del presente considerando), versato agli atti, si evince che la SECO ha calcolato il salario orario computabile dei rispettivi lavoratori che poi viene riportato nella Colonna 2 del modulo di conteggio (cfr. supra consid. 3.2 i.f.), utilizzando come base per la media annuale dell'orario di lavoro 40.62 ore per l'anno 2017 e 40.46 per l'anno 2018, correggendo il valore indicato dal ricorrente pari a 40.50 ore settimanali e tenendo per buoni i valori relativi al numero di giorni lavorativi per anno civile secondo il modulo "Dati aziendali" (260 nel 2017 e 261 nel 2018).

#### **E. 3.2.1.4**

Il ricorrente contesta tale modo di procedere, ritenendo assolutamente corretta l'applicazione della media annua dell'orario di lavoro settimanale di 40.50 ore poiché in completa conformità con le indicazioni secondo il contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (di seguito: CNM nella versione 2016-2018), il contratto collettivo di lavoro per l'edilizia principale del Cantone Ticino (CCL edilizia 2019-2022, di seguito: CCL), l'opuscolo "Info-Service / Indennità per intemperie" e l'opuscolo "Audit Letter" del settore Ispettorato dell'assicurazione contro la disoccupazione. I richiami al CNM, CCL e ad entrambi gli opuscoli poc'anzi menzionati non giovano al ricorrente. Innanzitutto, l'opuscolo "Info-Service / Indennità per intemperie" indica a pag. 14 che "Determinante è sempre la media settimanale del tempo di lavoro, anche nei rami in cui gli orari invernali ed estivi sono differenti", senza però menzionare in modo esplicito una media annuale di lavoro di 40.50. In secondo luogo, la pagina 04 dell'opuscolo "Audit Letter" del settore Ispettorato dell'assicurazione contro la disoccupazione, allegata al ricorso, menziona in un esempio per il calcolo del guadagno massimo conseguibile nel settore della costruzione il

valore di 40,5 ore, rinviando a tale riguardo al CCL e al CNM. Dal CCL non risultano norme che menzionano espressamente una media annua dell'orario di lavoro settimanale di 40.50 ore. L'art. 17 cpv. 1 CCL, nonché l'art. 24 cpv. 2 CNM segnalano unicamente che il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2112 (giorni festivi compresi). Di contro, il valore di 40.50 ore è certo indicato all'art. 24 cpv. 2 CNM, ma in questo contesto serve solo quale base di calcolo generale per fissare il totale determinante delle ore annuali a 2112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane X 40,5 ore). Secondo il calcolo della SECO, la media annuale dell'orario di lavoro risulta invece dalla divisione del totale determinante delle ore annuali (2112) con il numero di giorni feriali dell'anno corrispondente moltiplicato per 5. In considerazione di 260 giorni feriali nel 2017 e 261 nel 2018, come indicato nel modulo "Dati aziendali", la media annuale dell'orario di lavoro settimanale ammonta a 40.62 (2112 : 260 X 5) per il 2017 e a 40.46 (2112 : 261 X 5) per il 2018. È noto che, fatta eccezione per gli anni bisestili, un anno ha 260 giorni di lavoro (52 settimane moltiplicato per 5 giorni feriali) o 261 giorni di lavoro, se il 365mo giorno è un giorno di lavoro (cfr. Martin Farner, Lohnberechnung in ArBR 2005, pag. 103 segg.). In simili condizioni, il calcolo operato dalla SECO si rivela corretto e non sussistono indizi suscettibili di affermare una mancata conformità dello stesso con le disposizioni applicabili alla presente fattispecie.

#### **E. 3.3.1.1**

Il ricorrente contesta l'adattamento dei conteggi operato dalla SECO nella misura in cui ritiene che l'orario da inserire nella Colonna 3 (ore lavorative settimanali) debba essere quello da lui applicato contrattualmente e che le ore da effettuare alla Colonna 4 debbano corrispondere a 169 ore (aprile 2017 e aprile 2018), 160.5 (maggio 2018), 203.5 (ottobre 2018) e 162.5 (novembre 2018). I valori da lui rivendicati sarebbero del resto conformi al calendario 2017 e 2018 della Commissione Paritetica Cantonale dell'Edilizia e del Genio Civile.

#### **E. 3.3.1.2**

La SECO spiega che nella Colonna 3 devono essere integrate le ore lavorative settimanali senza compensazione anticipata e senza le ore flessibili applicabili, ossia quelle riportate nel calendario sezionale base dell'edilizia 2017 e 2018. Infine, richiama l'attenzione sul fatto che le ore flessibili non sono delle ore da compensare in anticipo o da recuperare, bensì rappresentano delle ore in più rispetto all'orario contrattuale, concludendo che non possono essere considerate né alla Colonna 3, né alla Colonna 4.

#### **E. 3.3.2.1**

Per tempo di lavoro normale si intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato (art. 66a cpv. 1 primo periodo OADI). Per i lavoratori occupati con il sistema di lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale (art. 66a cpv. 1 secondo periodo OADI; Prassi LADI IPI B6 seg.; cfr. Info-Service, pag. 9). Per lavoro flessibile si intende un sistema in cui il tempo di lavoro può essere adeguato a breve termine, d'intesa con i lavoratori, ai bisogni della produzione (Prassi LADI IPI B8). Non sono considerati sistemi di lavoro flessibile i sistemi che prevedono un calendario di lavoro annuo, i sistemi in cui la durata del lavoro deroga dal tempo di lavoro normale e dove il saldo delle ore è compensato mediante un supplemento o una riduzione salariale o attraverso vacanze supplementari, i sistemi che prevedono un tempo di lavoro

variabile in funzione della stagione, i sistemi regolati in anticipo per blocchi e i sistemi in cui il tempo di lavoro dipende dalle esigenze del lavoro a squadre (Prassi LADI IPI B8). In tutti questi casi, il tempo di lavoro convenuto nel periodo di conteggio interessato è considerato tempo di lavoro normale (Prassi LADI IPI B8). L'assicurazione contro la disoccupazione ammette l'orario di lavoro flessibile soltanto se l'azienda dispone di un apposito regolamento scritto che applica già da un certo tempo. Non riconosce pertanto un orario flessibile introdotto in previsione di una perdita di lavoro dovuta ad intemperie (Prassi LADI IPI B15). Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale (art. 66a cpv. 2 primo periodo OADI; Prassi LADI IPI B9; cfr. Info-Service pag. 9). Per ore in esubero si intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente (art. 66a cpv. 2 secondo periodo OADI). Il saldo di tempo sino a venti ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare in anticipo o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero (art. 66a cpv. 3 primo periodo OADI). Secondo l'art. 25 cpv. 1 CNM l'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro la fine dell'anno. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al cpv. 2. Giusta l'art. 25 cpv. 2 CNM, l'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente: (a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 X 7,5 ore) e (b) massimo 45 ore settimanali (= 5 X 9 ore). Né la versione qui applicabile del CNM e nemmeno quella attuale contengono una disposizione concreta sulle ore flessibili ("Gleitstunden"). L'art. 17 cpv. 1 CCL statuisce, in deroga agli artt. 24 segg. CNM, che il totale delle 2064 ore annuali (2112 con i giorni festivi) deve essere ripartito in un calendario di lavoro che preveda un minimo di 37.5 ore settimanali (5 X 7.5 ore al giorno) e un massimo di 45 ore settimanali. Nel CCL è ammesso l'utilizzo di al massimo 90 ore flessibili annuali, da programmare nel calendario di lavoro (art. 17 cpv. 2 CCL). Parimenti ammessa è la compensazione delle ore flessibili con le ore non fatturate alla cassa di disoccupazione (ad eccezione dei giorni di carenza, a condizione che il lavoratore possa disporre liberamente di queste ore) e con le ore non lavorate a seguito di esigenze di flessibilità aziendale (art. 18 cpv. 1 CCL). Chi, per l'interruzione del lavoro, fa richiesta di un'indennità a un'assicurazione prevista dalla legge (assicurazione contro la disoccupazione), per i giorni di attesa previsti dalla legge deve computare l'orario di lavoro medio giornaliero (art. 24 cpv. 3 CNM) all'orario di lavoro annuale (art. 28 cpv. 6 CNM, in cui viene evidenziato che il diritto all'indennità del lavoratore è disciplinato dalle disposizioni di legge). A complemento dell'art. 28 del CNM, i lavoratori hanno diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo, che non possono essere compensate con le ore flessibili (art. 19 cpv. 1 CCL in combinato disposto con l'art. 18 CCL).

#### **E. 3.3.2.2**

Nella Colonna 3 del modulo di conteggio sono da riportare le ore lavorative settimanali in base al contratto. Va innanzitutto indicata la durata settimanale del lavoro convenuta contrattualmente ma senza compensazione anticipata. Se il tempo di lavoro varia durante l'anno, è determinante il tempo di lavoro del periodo di conteggio interessato; se il tempo di lavoro varia durante il periodo di conteggio, è determinante il tempo di lavoro valido all'inizio del periodo di conteggio interessato (cfr. le annotazioni relative alla Colonna 3 nella Prassi LADI IPI M1 e nell'Info-Service).

#### **E. 3.3.2.3**

Nella Colonna 4 del modulo di conteggio sono da riportare le ore di lavoro da effettuare normalmente durante il periodo di conteggio, incluse le eventuali ore da compensare in anticipo o da recuperare (cfr. le annotazioni relative alla Colonna 4 nella Prassi LADI IPI M1 e nell'Info-Service).

#### **E. 3.3.3.1**

Sulla scorta dei rispettivi moduli di conteggio annessi all'incarto il Tribunale è in grado di stabilire che la SECO ha adattato ogni volta la Colonna 3 inserendo l'orario di lavoro settimanale conformemente al Calendario Sezionale Base 2017 e 2018 Edilizia, vale a dire 42 ore per i mesi di aprile 2017, aprile 2018 e maggio 2018, nonché 40 ore per i mesi di ottobre e novembre 2018. Di contro, i dati annunciati dal ricorrente si basano sulle ore settimanali di lavoro secondo il calendario 2017 e 2018 della Commissione Paritetica Cantonale dell'Edilizia e del Genio Civile in cui sono comprese 53 ore flessibili per il 2017 e 59,5 ore flessibili per il 2018. Anche per quanto attiene invece alle ore da effettuare nel periodo di conteggio secondo la Colonna 4, nei moduli di conteggio adattati la SECO ha calcolato il valore corrispondente, comprensivo delle ore da recuperare, partendo dalle indicazioni di cui al Calendario Sezionale Base 2017 e 2018 dell'Edilizia relative alle ore di lavoro annuali, nonché ai giorni lavorativi per ogni anno e mese corrispondente. Il ricorrente, basandosi nuovamente sul calendario 2017 e 2018 della Commissione Paritetica Cantonale dell'Edilizia e del Genio Civile in cui sono inglobate le ore di lavoro flessibili, vorrebbe invece che si prendano in considerazione le "ore totali" (O.T.) (169 per il mese d'aprile 2017 e 2018, 160.5 per il mese di maggio 2018, 203.5 per il mese di ottobre 2018 e 162.5 per il mese di novembre 2018).

#### **E. 3.3.3.2**

Innanzitutto occorre segnalare che il ricorrente non dispone, né fa valere di disporre di un sistema di lavoro flessibile ai sensi della Prassi LADI (cfr. consid. 3.3.2.1 e la Prassi LADI IPI B8), tant'è vero che, nel calendario di lavoro su cui egli vorrebbe fondarsi, le ore di lavoro sono stabilite in modo fisso per tutto l'anno. Ora, come sostiene a giusto titolo la SECO, le ore flessibili non fanno parte delle ore lavorative settimanali in base al contratto, né di eventuali ore da compensare in anticipo o da recuperare ai sensi delle annotazioni nella Colonna 3 e 4, in quanto si tratta di ore che superano l'orario di lavoro normale, come è il caso per le ore supplementari e le ore di lavoro straordinarie (cfr. sulla mancata possibilità di compensazione anticipata con le ore di lavoro straordinarie Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, in: *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 2019, n. a margine 317). Le ore di lavoro dovute ("Sollarbeitszeit") si calcolano partendo dall'orario normale di lavoro per un'attività a tempo pieno, tenendo conto del grado di occupazione. È quindi a torto che il ricorrente ha rivendicato le perdite di lavoro dovute ad intemperie sulla base di un orario di lavoro settimanale (Colonna 3) e di ore dovute (Colonna 4) comprendente ore flessibili. La mancata considerazione delle ore flessibili per la compensazione anticipata nell'ambito delle ore lavorative in base al contratto (Colonna 3) e delle ore da effettuare nel periodo di conteggio (Colonna 4) è conciliabile con la Prassi LADI. Non sussistono, né vengono rivendicati elementi suscettibili per affermare che una simile interpretazione sia in contrasto con l'ordinamento giuridico in materia di assicurazione contro la disoccupazione. Non vi è dunque nulla da eccepire che la SECO abbia provveduto ad adattare i conteggi di conseguenza, fondando il proprio calcolo sui dati contenuti nel Calendario Sezionale Base 2017 e 2018 Edilizia.

### **E. 3.4**

In sunto, la concessione delle indennità per intemperie è avvenuta a torto nella misura in cui il ricorrente ha chiesto perdite di lavoro in base ad una media annuale dell'orario di lavoro settimanale di 40.50 ore, nonché tenendo conto di un orario di lavoro settimanale (Colonna 3) e di ore dovute (Colonna 4) comprensivo delle ore flessibili. In considerazione della somma in questione, sono altrettanto adempiute le esigenze relative all'importanza notevole della rettifica (cfr. supra consid. 2.3). Il solo fatto che le prestazioni per l'indennità per intemperie siano state corrisposte senza riserve, come lascia insinuare il ricorrente nell'atto di opposizione a cui rimanda integralmente nel proprio gravame, non può generare alcun diritto alla protezione della buona fede (cfr. sentenza del TF 8C\_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.2.2; sentenza del TAF B-269/2019 consid. 4.3.2).

### **E. 3.5**

Secondo l'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGa, il diritto di esigere la restituzione si estingue dopo un anno a decorrere dal momento in cui l'istituto d'assicurazione ha avuto conoscenza del fatto, ma al più tardi cinque anni dopo il versamento della prestazione. Secondo costante giurisprudenza, 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 pag. 77, 133 V 579 consid. 4.1 pag. 582). Se il termine di perenzione è scaduto, ciò ha come conseguenza l'estinzione del diritto alla restituzione. Per prassi, 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 il termine 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. 6.2.1.2; sentenza del TAF B-269/2019 consid. 5.2 con ulteriori rinvii). Nel presente caso la SECO si è resa conto dello sbaglio in occasione del controllo effettuato in data 26 febbraio 2019. Di conseguenza, il termine annuo di perenzione è stato ossequiato con la decisione del 20 marzo 2019.

### **E. 4**

Visto quanto precede, l'autorità inferiore è intervenuta a giusto titolo modificando i conteggi del ricorrente in conformità ai disposti applicabili e alle annotazioni corrispondenti nella Prassi LADI e nell'Info-Service relativi all'indennità per intemperie. A seguito delle pertinenti correzioni apportate negli appositi moduli di conteggio alle Colonne 3 e 4, nonché nel modulo relativo ai dati dell'azienda (alla rubrica: orario medio settimanale) e non avendo il ricorrente contestato il mancato riconoscimento del diritto all'indennità per alcuni dei suoi collaboratori, le prestazioni per intemperie riconosciute ammontano a fr. 70'864.65 in luogo dei fr. 79'816.05 richiesti. La restituzione di fr. 8'951.40 indetta mediante la decisione su opposizione qui impugnata va perciò confermata e il ricorso, rivelandosi infondato, va respinto.

### **E. 5**

Visto l'esito della lite, giusta l'art. 63 cpv. 1 PA, le spese di procedura sono poste a carico del ricorrente qui parte integralmente soccombente (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.

2'500.-, importo che verrà computato con l'anticipo spese di pari importo versato a suo tempo dal ricorrente dopo la crescita in giudicato della presente sentenza. Al ricorrente non vengono assegnate indennità di ripetibili (art. 64 cpv. 1 PA a contrario, rispettivamente art. 7 cpv. 1 TS-TAF a contrario).

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