

TI_GERICHTE 38.2022.81 vom 16. Januar 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-01-16, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.81

FR: TI_GERICHTE 38.2022.81 du 16 janvier 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2022.81 del 16 gennaio 2023

Regeste

Rettamente richiesta la restituzione delle indennità per lavoro ridotto percepite indebitamente poiché è emerso successivamente che la ditta non disponeva di un sistema di controllo delle ore

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

La perdita di lavoro è segnatamente computabile se è stata cagionata da: a. il divieto di importare o di esportare materie prime o merci; b. il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili; c. restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso; d. interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico; e. danni causati da forze naturali.

E. 2.5

Come visto sopra (cfr. consid. 2.4.), secondo l'art. 95 cpv. 2 LADI è la Cassa che deve esigere dal datore di lavoro la restituzione delle indennità indebitamente rimosse per lavoro ridotto o per intemperie. Del resto secondo l'art. 39 LADI la Cassa è competente per verificare l'adempimento dei presupposti secondo gli articoli 31 capoverso 3 e 32 capoverso 1 lettera b. La LADI, al riguardo, ha comunque conferito alla SECO in modo esplicito un ruolo particolare. L'art. 83a LADI stabilisce che l'ufficio di compensazione che è diretto dalla SECO (cfr. art. 83 cpv. 3 LADI), se accerta che le prescrizioni legali non sono state applicate o non sono state applicate correttamente, impartisce alla cassa o al servizio cantonale competente le istruzioni necessarie. (cpv. 1). Sono fatte salve le decisioni secondo l'articolo 82 capoverso 3 e 85g capoverso 2 (cpv. 2). In materia di controllo dei datori di lavoro decide l'ufficio di compensazione. La cassa si occupa dell'incasso (cpv. 3). L'art. 83a LADI è legato al regime di responsabilità dei datori di lavoro previsto all'art. 88 cpv. 2 LADI, nonché al regime degli art. 110 segg. dell'OADI relativi alla revisione dei pagamenti. Ai sensi dell'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, la legittimità dei pagamenti eseguiti dalle casse e controllare per sondaggio presso i datori di lavoro le indennità pagate per lavoro ridotto e per intemperie. L'art. 83a LADI è stato concretizzato all'art. 111 cpv. 2 OADI secondo il quale 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. STF 8C_157/2019 dell'11 settembre 2019; STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 2.1.-2.3). Nella STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 3.3.6. il Tribunale amministrativo federale ha peraltro evidenziato che la Sezione del lavoro e la Cassa disoccupazione, nell'ambito dell'esame di una domanda di indennità per lavoro ridotto, possono presumere che il requisito relativo alla controllabilità sufficiente del tempo di lavoro sia dato e che non devono verificarlo loro stesse, in quanto è sufficiente che la SECO esegua un simile controllo in un secondo tempo nell'ambito della revisione o per sondaggio. In proposito è stato indicato: "(...) il Tribunale federale ha rilevato che la portata dell'obbligo della cassa di disoccupazione di verificare il diritto ai contributi ogni volta prima di effettuare un versamento non può essere inteso in maniera estensiva ed esaustiva, specialmente quando si tratta di esaminare l'orario di lavoro controllabile, poiché in questi casi la legittimità delle indennità percepite si lascia constatare in principio soltanto sulla base di una documentazione dettagliata dell'azienda, segnatamente di un sistema sufficiente di rilevamento dell'orario 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 verifichino 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)." Va, infine, sottolineato che la SECO è competente per l'emanazione della decisione di restituzione soltanto quando accerta una percezione indebita delle ILR in seguito a un controllo del datore di lavoro secondo l' art. 83a LADI . Soltanto se nel quadro di tali verifiche emerge il motivo di restituzione, la SECO adotta la decisione. Se, invece, l'obbligo di restituzione non viene scoperto nell'ambito di un controllo del datore di lavoro ordinato dalla SECO, bensì in altre circostanze (ad esempio nel quadro di un procedimento penale aperto nei confronti degli organi della società a cui sono state erogate ILR), competente resta la Cassa (cfr. STF 8C_157/2019 dell'11 settembre 2019 consid. 8.2.). 2.6. Nella Prassi LADI ILR p.ti B30 segg. la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: " Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile B30 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. La perdita di lavoro non è determinabile se il tempo di lavoro normale non può essere stabilito in modo affidabile poiché il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concluso alcun accordo contrattuale in relazione al tempo di lavoro da fornire. (...). Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda B34 Affinché la perdita di lavoro e quindi le ore effettivamente prestate siano sufficientemente controllabili, è necessario che l'azienda disponga di un sistema di controllo delle ore di lavoro per tutti i lavoratori per i quali chiede l'IRL. Questo sistema di controllo

(p. es. schede di timbratura, rapporti sulle ore) deve indicare quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese le eventuali ore in esubero, le ore perse per motivi economici nonché tutte le altre assenze quali vacanze, giorni di malattia, infortunio o servizio militare. L'Info-Service «Indennità per lavoro ridotto», il modulo 716.300 «Preannuncio di lavoro ridotto» e le decisioni del servizio cantonale rendono attenti i datori di lavoro sulla necessità di un sistema di controllo aziendale delle ore di lavoro. (...)"

E. 2.7

Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; DTF 148 V 102 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181).

Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 8C_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C_721/2020 del

E. 3

La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

E. 3.3

A diverse riprese il Tribunale federale ha stabilito che l'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro, riservate eccezioni non realizzate in concreto (cessazione dell'attività per ordine dell'autorità; sentenza C 59/01 del 5 novembre 2001 consid. 2b), 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 sono svolte (sentenze 8C_276/2019 del 23 agosto 2019 consid. 5.1; 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 4.2.2; 8C_1026/2008 del 30 luglio 2009 consid. 4.2; sentenza C 269/03 del 25 maggio 2004 consid. 3.1; C 35/03 del 25 marzo 2004; C 260/00 del 22 agosto 2001; C 229/00 del 30 luglio 2001; NUSSBAUMER, n. 550; RUBIN, n. 35 ad art. 31 LADI; BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 2019, pag. 260 seg.).

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 sufficiente controllabilità del tempo di lavoro di cui all'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI in quest'ultima evenienza non è soddisfatta (sentenze 8C_276/2019 del 23 agosto 2019 consid. 5.1; 8C_1026/2008 del 30 luglio 2009 consid. 4.2; C 115/06 del 4 settembre 2006 consid. 2.2; C 64/04 del 19 agosto 2004 consid. 2.1; C 61/01 del 10 marzo 2003 consid. 2; C 277/98 del 15 febbraio 1999 consid. 2, pubblicata in ARV 1999 n. 34 pag. 200; KUPFER BUCHER, pag. 263 seg.)." (consid. 3.3.)

3.4. Tale normativa vuole così assicurare che le perdite di lavoro siano effettivamente verificabili in ogni momento per gli organi di esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione (sentenze 8C_276/2019 del 23 agosto 2019 consid. 3.1; 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 2.3; 8C_334/2013 del 15 novembre 2013 consid. 2; 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 5 e 8C_1026/2008 del 30 luglio 2009 consid. 2; C 140/02 dell'8 ottobre 2002 consid. 3.1 e C 59/01 del 5 novembre 2001 consid. 2b; KUPFER BUCHER, pag. 262; una lista presenze dei dipendenti non è sufficiente: NUSSBAUMER, n. 550). 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 ai terzi di farsene un'opinione attendibile (art. 958 cpv. 1 CO). Trasponendo in maniera figurata questi principi, la controllabilità della perdita di lavoro può essere attendibile soltanto se, prescindendo da errori isolati, i quali possono succedere, non emerge alcuna inesattezza (sentenze 8C_276/2019 del 23 agosto 2019 consid. 3.1 e 5.1 e 8C_1026/2008 del 30 luglio 2009 consid. 4.2.2 con riferimenti; RUBIN, n. 36 ad art. 31 LADI).

3.5. Nel sistema dell'assicurazione contro la disoccupazione, il datore di lavoro non può comunque dedurre alcunché dalla concessione (senza riserve) delle prestazioni. È vero, secondo l'art. 48 cpv. 1 LADI la cassa verifica i presupposti per il pagamento dell'indennità per intemperie (art. 42 e 43). Compete invece al servizio cantonale (art. 45 cpv. 4 LADI), se ha dubbi sulla computabilità della perdita di lavoro, procedere agli adeguati chiarimenti. Se non considera computabile la perdita di lavoro o se l'annuncio è tardivo, si oppone mediante decisione al pagamento dell'indennità per intemperie. Il servizio cantonale informa, in ogni caso, il datore di lavoro e la cassa da questo designata. Nella prassi, dall'esame del servizio cantonale non ci si attende un'opposizione (DTF 124 V 75 consid. 4b/bb; 119 V 370 consid. 4a). Motivi per ulteriori accertamenti possono quindi sorgere da un controllo a campione del datore di lavoro ordinato dall'ufficio di compensazione dell'assicurazione contro la disoccupazione. In modo particolare, la legalità delle prestazioni percepite si può accertare unicamente alla luce di documenti relativi all'attività dell'azienda, ossia sostanzialmente solo da un sufficiente sistema di registrazione delle ore di lavoro (sentenze 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2; 8C_1026/2008 del 30 giugno 2009 consid. 4.2.2; C 64/04 del 19 agosto 2004 consid. 2.1).

3.6. Inoltre, compete ai datori di lavori (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 prestazioni; sentenza 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 5.3 con riferimenti) con la dovuta diligenza e in caso di dubbio di 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 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 und C 269/03 del 25 maggio 2004 consid. 3.2). Occorre anche ricordare che né le casse né i servizi cantonali sono tenuti a effettuare controlli regolari e sistematici al momento dell'inoltro della domanda di prestazioni o mentre sono versate (proprio perché non si deve fare subire qualsiasi ritardo nel pagamento di prestazioni a danno dei lavoratori e degli impiegati interessati). Le autorità nemmeno sono obbligate a dovere indicare al datore di lavoro che i conteggi prodotti non sono sufficienti a fronte delle condizioni legali del diritto alle prestazioni (sentenze 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 5.3 e C 208/02 del 27 ottobre 2003 consid. 4.2 e 4.3). Il versamento ripetuto di prestazioni non quindi

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 (sentenza 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2). 3.7. 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 (sentenze 8C_26/2015 del 5 gennaio 2016 consid. 2.3; 8C_334/2013 del 15 novembre 2013 consid. 2; 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 5; 8C_1026/2008 del 30 luglio 2009 consid. 2; C 140/02 dell'8 ottobre 2002 consid. 3.1 e C 59/01 del 5 novembre 2001 consid. 2b; RUBIN, n. 37 ad art. 31 LADI). Riassumendo, in altre parole, il datore di lavoro deve costantemente tenere aggiornate giornalmente e in tempo reale le perdite di lavoro, poiché l'ufficio di compensazione potrebbe effettuare un controllo a campione in ogni momento. È vero l'accertamento dei fatti compete all'autorità amministrativa (art. 52 LPGGA), ma è anche vero che al datore di lavoro incombe l'onere della prova (cfr. art. 43 cpv. 2 e 3 LPGGA e anche art. 13 lett. a PA). Logica conseguenza di tutto ciò è che il datore di lavoro deve conservare con cura tutti i documenti, allestiti in tempo reale, per cinque anni e su richiesta dell'ufficio di compensazione debba presentarli senza indugio. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non riuscirà a convincere nel suo complesso, analogamente a una corretta contabilità, l'amministrazione non potrà che pretendere in restituzione la globalità dell'importo contestato, dato che la condizione legale della controllabilità non è adempiuta (cfr. sentenze 8C_16/2020 del 30 marzo 2020 consid. 1.4.5 e sentenza 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.2; RUBIN, n. 38 ad art. 31 LADI).” In conclusione l'Alta Corte ha confermato la restituzione di fr. 113'479. Con sentenza 38.2021.78 del 7 marzo 2022, questo Tribunale ha respinto il ricorso presentato da una società che aveva beneficiato delle ILR ed alla quale tali prestazioni erano, poi, state chieste dall'amministrazione in restituzione, ritenuto che non era sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che, in quel caso, esercitavano la propria attività principalmente all'estero. Il TCA ha confermato la richiesta di restituzione di fr. 115'116.15. Si veda anche la STCA 38.2021.96 del 30 marzo 2022. 2.4. L'art. 95 LADI regola la restituzione di prestazioni. Secondo il cpv. 1 di questo articolo, nel tenore in vigore dal 1° aprile 2011, la domanda di restituzione è retta dall'art. 25 LPGGA ad eccezione dei casi di cui all'articolo 55 e 59c bis cpv. 4. Ai sensi del cpv. 2, la Cassa esige dal datore di lavoro la restituzione delle indennità indebitamente riscosse per lavoro ridotto o per intemperie. Il datore di lavoro, se è responsabile del pagamento indebito, non può esigerne il rimborso dai lavoratori. L'art. 25 cpv. 1 LPGGA stabilisce che le prestazioni indebitamente riscosse devono essere restituite. La restituzione non deve essere chiesta se l'interessato era in buona fede e verrebbe a trovarsi in gravi difficoltà. I principi giurisprudenziali attinenti alla restituzione di prestazioni elaborati dal TF anteriormente alla LPGGA conservano tutta la loro validità anche sotto l'egida di questa legge (cfr. STF 8C_938/2008 del 22 settembre 2009 consid. 3.1.; DTF 130 V 318 consid. 5). L'obbligo di restituzione presuppone che siano adempiute le condizioni di una riconsiderazione o di una revisione della decisione con la quale sono state attribuite le prestazioni (cfr. STF 8C_665/2020 dell'8 giugno 2021 consid. 3.2.; STF 8C_294/2018 del 28 giugno 2018 consid. 4.1.; STF 8C 565/2016 del 26 ottobre 2016 consid. 2; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; DTF 129 V 110 consid. 1.1; DLA 2006 p. 218 e DLA 2006 pag. 158). La riconsiderazione e la revisione sono ormai esplicitamente regolate all'art. 53 LPGGA, che ha codificato la giurisprudenza anteriore alla sua entrata in vigore (cfr. STF U 408/06 del 25 giugno 2007; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; STF K 147/03 del 12 marzo 2004; STF U 149/03 del 22 marzo 2004; STF I 133/04 dell'8 febbraio

2005). Analogamente alla revisione delle sentenze delle autorità giudiziarie, l'amministrazione deve procedere alla revisione processuale di una decisione cresciuta in giudicato quando sono scoperti nuovi elementi o nuovi mezzi di prova atti a indurre a una conclusione giuridica differente (cfr. art. 53 cpv. 1 LPGGA; STF 8C_549/2015 del 28 ottobre 2015 consid. 4; STF U 409/06 del 25 giugno 2007; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; SVR 2004 ALV N° 14; DTF 127 V 466 consid. 2 a pag. 469). Più precisamente le decisioni e le decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato devono essere sottoposte a revisione se l'assicurato o l'assicuratore scoprono successivamente nuovi fatti rilevanti o nuovi mezzi di prova che non potevano essere prodotti in precedenza (cfr. STF 8C_562/2020 del 14 aprile 2021 consid. 3; STF 8C_562/2019 del 16 giugno 2020 consid. 3.; STF 8C_257/2011 del 14 giugno 2011 consid. 4). Inoltre l'amministrazione può riconsiderare una decisione cresciuta in giudicato formale, che non è stata oggetto di un controllo giudiziario, se essa è senza dubbio errata e la correzione ha un'importanza rilevante (cfr. art. 53 cpv. 2 LPGGA; STF 9C_200/2021 del 1° luglio 2021; STF 8C_624/2018 dell'11 marzo 2019 consid. 2.2.; STF 8C_113/2012 del 21 dicembre 2012 consid. 5.1.; STF U 408/06 del 25 giugno 2007). Mediante la riconsiderazione si corregge un'errata applicazione iniziale del diritto, rispettivamente un'errata constatazione derivante dall'apprezzamento dei fatti, e meglio "un accertamento errato dei fatti, nel senso di una valutazione degli stessi" (cfr. STF 9C_452/2017 del 6 febbraio 2018 consid. 4). Un cambiamento di prassi oppure di giurisprudenza non giustifica di principio una riconsiderazione (cfr. DTF 117 V

E. 4

La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale." La clausola relativa ai casi di rigore secondo l'art. 32 cpv. 3 LADI e 51 OADI si riferisce a situazioni che non sono immediatamente riconducibili a motivi economici ma che rendono più difficile o impossibile l'attività economica. Si tratta di circostanze eccezionali. L'elenco di cui all'art. 51 cpv. 2 OADI non è esaustivo (cfr. STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 3). L'art. 33 LADI enuncia: "(...) 1 Una perdita di lavoro non è computabile: a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro; b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione; c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali; d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro; e. in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure; f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato. 2 Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile. 3 Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione." Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto: " a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile; b. il

coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo; c. le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda." L'art. 46b OADI stabilisce che la perdita di lavoro può essere sufficientemente controllabile solo se le ore di lavoro sono controllate dall'azienda (cpv. 1). Il datore di lavoro conserva durante cinque anni i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro (cpv. 2). 2.3. La controllabilità della perdita di lavoro di cui all'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI è un requisito fondamentale del diritto all'indennità che è dato oppure manca. Salvo che per circostanze del tutto straordinarie che non dipendono dal datore di lavoro (art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 cpv. 1 OADI), il requisito della controllabilità del tempo di lavoro è unicamente soddisfatto se sussiste un rilevamento quotidiano ed ininterrotto delle ore di lavoro effettivamente prestate dai dipendenti toccati dalla riduzione dell'orario di lavoro, in altre parole a condizione che le ore di lavoro effettivamente prestate siano controllabili per ogni giorno di lavoro. 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. Un totale di ore perse alla fine del mese non permette di rendere la perdita di lavoro sufficientemente controllabile e nemmeno il fatto di controllare le presenze e le assenze anche nel caso di un orario di lavoro fisso in una piccola impresa. Il rilevamento dell'orario di lavoro richiesto non può essere sostituito con dei documenti presentati soltanto a posteriori (per esempio dei rapporti di lavoro settimanali oppure delle informazioni date dai dipendenti interessati). Lo stesso vale nel caso di quei dipendenti che percepiscono un salario mensile. L'orario di lavoro può essere verificato per mezzo di cartellini di timbratura, dei rapporti sulle ore o sugli spostamenti effettuati, nonché mediante altri giustificativi che attestino l'orario di lavoro. Le ore di lavoro effettuate non devono necessariamente essere stabilite in modo elettronico o meccanico e i rilevamenti non devono poter essere modificabili ulteriormente senza che la modifica non sia menzionata nel sistema. Al riguardo cfr. STF 8C_745/2021 del 16 novembre 2021; STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 3.3.2; 3.3.3.; STFA C 269/03 del 25 maggio 2004 consid. 3.1; STFA C 191/02 del 15 luglio 2003 consid. 1.3.; STFA C 295/02 del 12 giugno 2003 consid. 2.2. L'Ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione) del 20 marzo 2020 (RS 837.033) e la Legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19) del 25 settembre 2020 (RS 818.102) hanno apportato deroghe alla LADI, ma non in relazione alla registrazione del tempo di lavoro (cfr. STAF B-5990/2020 del 24 giugno 2021, pubblicata in DLA 2021 N. 12 pag. 306). In una sentenza STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022, la nostra Massima Istanza, nel caso di una Sagl attiva nel settore dell'edilizia, che aveva beneficiato di indennità per intemperie e alla quale, a seguito di un controllo della SECO, era stata ordinata la restituzione delle prestazioni percepite, si è così espressa: "

E. 8

consid. 2c; 115 V 308 consid. 4a/cc). Una decisione è manifestamente errata, non soltanto quando è stata presa sulla base di norme giuridiche sbagliate o inappropriate, ma anche quando delle disposizioni fondamentali non sono state applicate oppure lo sono state in modo inappropriato (cfr. STF 9C_181/2010 del

E. 12

agosto 2010, consid. 3 con riferimenti). Una decisione, per essere considerata manifestamente errata ai sensi dei disposti di cui all'art. 53 cpv. 2 LPGA, non deve dare spazio ad alcun ragionevole dubbio, o, in altre parole "Zweifellosigkeit bedeutet, dass kein vernünftiger Zweifel daran möglich sein darf, dass eine Unrichtigkeit vorliegt; es ist ein einziger Schluss - eben derjenige auf eine Unrichtigkeit - möglich" (cfr. DTF 126 V 401; DTF 125 V 393; STF 9C_307/2011 del 23 novembre 2011 consid. 3.2.; STF U 288/05 del 14 dicembre 2005 consid. 2; STF U 378/05 del 10 maggio 2006 consid. 5.2.; STF U 127/05 del 16 agosto 2005 consid. 2.1.; STCA 38.2015.69 del 5 aprile 2016). In proposito cfr. pure la STF 8C_474/2021 del 19 ottobre 2021 consid. 2.3. Circa l'ulteriore presupposto necessario per poter riconsiderare una decisione, ovvero quello dell'importanza particolare che deve rivestire la rettifica, si veda pure STF 9C_603/2016 del 30 marzo 2017; STF C 24/01 e C 137/01 del 28 aprile 2003; STF C 44/02 del 6 giugno 2002 e DLA 2000 N. 40, pag. 208. Questi principi si applicano anche quando delle prestazioni sono state accordate senza una decisione formale e che il loro versamento ha comunque acquisito forza di cosa giudicata (cfr. STF 8C_82/2020 del 12 marzo 2021 consid. 3.2.; STF 8C_434/2011 dell'8 dicembre 2011 consid. 3; STF 8C_719/2008 del 1° aprile 2009 consid. 3.1.; STF C 128/06 del 10 maggio 2007; DTF 129 V 110 consid. 1.1).

E. 15

giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; DTF 145 V 224 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300). Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (cfr. STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b). 2.8. Nella concreta evenienza la RI 1 ha percepito indennità per lavoro ridotto dal 16 marzo 2020 al 31 maggio 2021 per totali fr. 183'481.25 (cfr. supra consid. 1.1.). Ai fini della presente vertenza, giova rilevare che le diverse decisioni concernenti le indennità per lavoro ridotto emesse per il periodo in questione dalla

Sezione del lavoro nei confronti della qui ricorrente, tra i “ richiami importanti riguardo all’indennità per lavoro ridotto ”, rendono attenti i destinatari sulla necessità “ per i lavoratori sottoposti al regime dell’orario ridotto ” di “ricorrere al sistema di controllo aziendale (per es. schede di timbratura, rapporti delle ore), che indicano quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese eventuali ore in più, ore perse per motivi economici nonché tutte le altre assenze quali ad esempio vacanze, giorni di malattia, infortunio, servizio militare ” (cfr., ad esempio, doc. 818-820 e 900-902). In seguito ad un controllo interno e ad una segnalazione trasmessa alla resistente dalla Sezione del lavoro il 24 giugno 2021 - nella quale “ un cittadino _____ ” comunicava “ andate un po’ a controllare la RI 1 di _____ e vedete se tutti quei dipendenti frontalieri in lavoro ridotto l’hanno poi fatto veramente o hanno comunque lavorato al 100%. Fuori dal paese tutti i ladri italiani che hanno rubato al Cantone e alla Svizzera ” (cfr. doc. 632 e 584) - che ipotizzava che il tempo di lavoro in seno alla ricorrente non fosse sufficientemente controllabile e che vi sarebbe stata una discordanza tra il numero di lavoratori annunciati e quelli posti a beneficio delle indennità per lavoro ridotto (cfr. doc. 583-584), il 1° luglio 2021 la Cassa ha chiesto all’azienda di produrre ulteriore documentazione rispetto a quanto già a suo tempo trasmesso. In particolare, sino a quel momento la ricorrente, oltre alle domande di indennità, aveva, di volta in volta, fornito, da un lato, delle tabelle indicanti il numero di ore di lavoro dovute da tutti i dipendenti e, d’altro lato, delle tabelle da cui emergeva il numero di ore di lavoro perse (senza che vi fossero, in particolare, indicazioni quanto a orari di entrata e di uscita dei singoli collaboratori). Il 1° luglio 2021, la Cassa ha, invece, chiesto alla società di trasmettere “ copia dell’estratto relativo alle timbrature/giustificativo ore di ogni dipendente da marzo 2020 ad oggi” con la richiesta, “ nel caso in cui non abbiate un sistema di timbratura o i giustificativi relativi alle ore effettuate dai dipendenti” a voler comunicare tale circostanza “ per iscritto” . Ciò ritenuto che, ha precisato la resistente, era “ necessario chiarire il numero di lavoratori aventi diritto, il calcolo effettuato per ottenere la massa salariale e se l’importo forfettario per persone con potere decisionale è stato applicato correttamente ”. Contestualmente, l’amministrazione ha domandato alla ricorrente di “ voler correggere i formulari “domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto” per il periodo da marzo 2020 a maggio 2021” , e meglio come segue: “ (...) MARZO 2020 L’Ufficio giuridico vi ha concesso il diritto al lavoro ridotto a partire dal 16 marzo 2020, vi invitiamo a voler calcolare le ore previste di tutto il mese e le ore perse unicamente dal 16.03.2020 al 31.03.2020. Vi invitiamo a voler calcolare la massa salariale tenendo conto dell’importo forfettario di CHF 4’150.- rapportato ad un’occupazione al 100%, se la percentuale lavorativa è inferiore, l’importo forfettario si riduce di pari passo, per il Signor _____ e la Signora _____ (coniuge). APRILE – MAGGIO 2020 Sulla dichiarazione ore da voi prodotta sono calcolate 503 ore perse, sul formulario “Domanda e conteggio” vengono riportate 697 ore persone, vi invitiamo a voler controllare questo aspetto. Vi invitiamo a voler calcolare la massa salariale tenendo conto dell’importo forfettario di CHF 4’150.- rapportato ad un’occupazione al 100%, se la percentuale lavorativa è inferiore, l’importo forfettario si riduce di pari passo, per il Signor _____ e la Signora _____ (coniuge). GIUGNO – NOVEMBRE 2020 A partire dal 01.06.2020 il Consiglio federale ha revocato il diritto alle persone con potere decisionale e relativi coniugi, vi invitiamo a voler rimuovere dalle richieste la Signora _____, coniuge del Signor _____. DICEMBRE 2020 – MAGGIO 2021 - Il formulario 2C che avete compilato è corretto, notiamo però come 2 dipendenti lavorano al 60%, nella colonna Excel sul foglio denominato classificazione categ salariali nella colonna “durata del

lavoro settim. In caso di occupazione al 100%” le ore settimanali vanno rapportate ad una percentuale del 100% e non del 60%, vi invitiamo a voler rettificare il formulario. - Rimuovere dalla richiesta la Signora _____, non avente più diritto alle indennità per lavoro ridotto.” (cfr. doc. 580-582) In risposta, l’8 luglio 2022 l’azienda, e per essa _____ (in qualità di amministratore unico; cfr. estratto del Registro di commercio; www.zefix.ch), ha (ri)trasmesso le “ domande e calcolo di indennità per lavoro ridotto ” per i mesi da marzo 2020 a maggio 2021, apportando le modifiche indicate (anche nella tabelle delle ore previste e di quelle perse, dove è stata tolta una dipendente, sono state aggiunte le ferie ecc.), riconteggiando di conseguenza il totale delle indennità postulate, nonché “ i contratti di lavoro, la dichiarazione AVS e le disdette dei due collaboratori _____ e _____ che si sono dimessi di loro volontà per motivi indipendenti dal rapporto di lavoro” e precisato, quanto a _____, che “ il suo ruolo di organizzatrice di eventi è stato sinceramente quello maggiormente colpito dalla pandemia e pertanto ho ritenuto corretto inserire la richiesta di contributo per la sua posizione professionale. Evidentemente è stato un errore di valutazione di cui mi scuso e, come potrà riscontare nella documentazione allegata, abbiamo provveduto a ricalcolare il conteggio senza lo stipendio della Sig.ra _____.” (cfr. doc. 356 e segg.). Il 23 luglio 2021, la Cassa ha comunicato alla ricorrente che la documentazione da quest’ultima trasmessa era incompleta ed ha chiesto alla società di produrre: " (...) 1. Copia dell’estratto relativo alle timbrature/giustificativo ore di ogni dipendente da marzo 2020 ad oggi, nel caso in cui non abbiate un sistema di timbrature o i giustificativi relativi alle ore effettuate da dipendenti vogliate comunicarcelo per iscritto. 2. Una lista con tutti i dipendenti e le date di entrate e uscita dall’azienda da gennaio 2020 ad oggi e di volerci comunicare eventuali assenze per inabilità lavorativa (malattia, vacanze, ecc).” (cfr. doc. 112) Il 30 luglio 2021 la società – oltre a trasmettere le richieste di indennità già prodotte l’8 luglio 2021 ma, questa volta, firmate, il calendario delle assenze dei dipendenti ed a precisare i nominativi dei collaboratori attivi (e licenziatisi) da marzo 2020 in poi - ha così fatto seguito, sempre tramite _____, alle richieste della resistente: " (...) Per quanto riguarda le timbrature/giustificativi non abbiamo un sistema di timbratura, le ore effettuate nei singoli mesi e le assenze per inabilità lavorativa e le ferie dei lavoratori sono allegare al conteggio di indennità per lavoro ridotto.” (cfr. doc. 463) Il 17 agosto 2021, preso atto di quanto comunicato e trasmesso dalla ricorrente l’8, rispettivamente, il 30 luglio 2021, l’amministrazione – riscontrando errori e/o incongruenze in quanto precedentemente trasmesso dalla ricorrente - ha comunicato alla società quanto segue: " (...) MARZO 2020 - Rivedere le ore previste indicate in quanto il festivo del 19.03.2020 è da considerare. - Siccome in aprile 2020 indicate una massa di 27'242.80, chiediamo gentilmente un riepilogativo per marzo 2020 nel quale indiate nome e cognome dei dipendenti, la percentuale di occupazione e la massa salariale. Il calcolo pro rata della massa salariale è il seguente: totale / 22 giorni (giorni lavorativi di marzo 2020) x 12 (giorni riconosciuti dalla Sezione del lavoro – Ufficio giuridico) APRILE 2020 - Rivedere le ore previste indicate, in quanto il festivo del 13.04.2020 è da considerare. - Chiediamo un riepilogativo nel quale indicate nome e cognome dei dipendenti, la percentuale di occupazione e la massa salariale. MAGGIO 2020 - Rivedere le ore previste indicate, in quanto i festivi del 1-21.05.2020 sono da considerare. - Chiediamo un riepilogativo nel quale indicate nome e cognome dei dipendenti, la percentuale di occupazione e la massa salariale. GIUGNO 2020 - Rivedere le ore previste indicate, in quanto i festivi del 1-11-29.06.2020 sono da considerare. - La massa corretta dovrebbe essere di fr. 19'448.80. OTTOBRE 2020 - Rivedere le ore perse

indicate in quanto il riporto dalla dichiarazione al modulo è errato. DICEMBRE 2020 - Necessitiamo del modulo aggiuntivo corretto, in quanto quello allegato, corrisponde al mese di gennaio 2021. - Le ore previste e la massa salariale devono riguardare tutto il mese. - Rivedere le ore perse considerando solo quelle dal 01 al 15.12.2020 (escluso l'08.12 in quanto festivo) e dal 24 al 31.12.2020 (escluso il 25.12 in quanto festivo). La Sezione del lavoro – Ufficio giuridico ha riconosciuto il lavoro ridotto per questo periodo: 1-15 e 24-31.12.2020. APRILE / MAGGIO 2021 La massa salariale di _____ dovrebbe essere di fr. 3'680.50, di conseguenza il totale di fr. 13'560.- per tutti i dipendenti. (...) è inoltre mancante la seguente documentazione: 1. Dichiarazione salari AVS 2020 2. Copia dei contratti di tutti i dipendenti.” (cfr. doc. 461-462) Il 25 agosto 2021, la società ha trasmesso alla resistente i moduli modificati, unitamente alla dichiarazione AVS 2020, ai contratti di lavoro ed alle tabelle “ ore previste” / “ore perse ” (cfr. doc. 311 e segg.). In data 30 agosto 2021 l'amministrazione ha nuovamente interpellato la ricorrente, e meglio come segue: " (...) come comunicato telefonicamente in data 27.08.2021 la informiamo che stiamo provvedendo a correggere i formulari “domanda e calcolo indennità lavoro ridotto” per i mesi da marzo 2020 a giugno 2021 secondo i dati da voi trasmessi. Per l'evasione della pratica la invitiamo a comunicare: - è corretto che in data 20.03.2020 la Signora _____ non ha lavorato? Sul rapporto ore previste figurano 0 ore, emerge però come abbia perso 5 ore. La invitiamo a volerci comunicare le ore previste/perse effettivamente prestate; è corretto che in data 30.03.2020 la Signora _____ non ha lavorato? Sul rapporto ore previste figurano 0 ore, emerge però come abbia perso 5 ore. La invitiamo a volerci comunicare le ore previste/perse effettivamente prestate; è corretto che in data 17.04.2020 il Signor _____ non ha lavorato? Sul rapporto ore previste figurano 0 ore, emerge però come abbia perso 4 ore. Inoltre è corretto che la settimana dal 18.05.2020 al 22.05.2020 ha lavorato tutta la settimana (escluso il 21.05.20 festivo)? La invitiamo a volerci comunicare le ore previste/perse effettivamente prestate. Secondo il rapporto ore perse che avete presentato per il mese di dicembre 2020, in data sabato 26.12.2020 tutti i lavoratori hanno perso 8 ore, è corretto che i lavoratori avrebbero dovuto lavorare sabato 26.12.2020)? Per quanto le ore previste sono per tutti 0.” (cfr. doc. 459-460) Il 1° settembre 2021 la RI 1 ha trasmesso alla resistente le modifiche richieste e comunicato quanto segue: " (...) MARZO 2020 La Sig.ra _____ non ha lavorato il 20 marzo, la Sig.ra _____ il 30 ha lavorato. APRILE 2020 Il Sig. _____ non ha lavorato il 17 ho erroneamente segnato il giorno. MAGGIO 2020 Il Sig. _____ lavora tre giorni a settimana i tre giorni non sono fissi per questo si è verificato un errore (allegate le tabelle aggiornate). DICEMBRE 2020 Il 26 nessuno ha lavorato.” (cfr. doc. 306) Il 9 settembre 2021, la Cassa ha chiesto alla società: " (...) 1. Quale sistema di controllo utilizzate per verificare le ore effettivamente prestate dai dipendenti? Vi invitiamo ad allegare i relativi giustificativi per i mesi da marzo 2020 a giugno 2021. 2. Vi invitiamo a volerci trasmettere i formulari corretti e definitivi “domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto” come da richiesta tramite lettera del

E. 17

agosto 2021, con i relativi giustificativi, considerando nelle ore previste i giorni festivi (ma non nelle ore perse), e controllando nuovamente le assenze per vacanza dei dipendenti.” (cfr. doc. 304-305) Il 14 settembre 2021, la società ha trasmesso alla resistente (unicamente) i documenti richiesti per i mesi da gennaio a giugno 2021, e meglio le domande di indennità e le tabelle con le “ ore perse ” e con le “ ore dovute ” per il periodo in questione (cfr. doc. 244 e segg.). Il 4 ottobre 2021 la Cassa ha nuovamente chiesto alla ricorrente di trasmettere

i “ formulari corretti e definitivi “domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto” per i mesi da marzo a dicembre 2020 (abbiamo ricevuto unicamente i formulari da gennaio 2021 a giugno 2021) come richiesti tramite lettera del 17.08.2021, con i relativi giustificativi, considerando nelle ore previste i giorni festivi (ma non nelle ore perse) ” (cfr. doc. 243). Documentazione, quella indicata, che la società ha prodotto il 7 ottobre successivo (cfr. doc. 199 e segg.). In data 25 novembre 2021, indicando di aver “ proceduto ad un controllo delle (...) richieste concernenti il lavoro ridotto ” ed “ al fine di procedere ad ulteriori accertamenti ”, la resistente ha invitato la ricorrente a presentarsi presso l’amministrazione il 15 dicembre 2021, alle ore 10.00 (cfr. doc. 198). Tale incontro è, poi, stato annullato e la Cassa ha invitato la società a rispondere ad una serie di quesiti cui il 27 dicembre successivo la ditta ha fatto riscontro come segue: “ (...) · La società dispone di propri uffici (spazi commerciali) e dove ha sede? La società dispone di uffici propri in _____ dove abbiamo sede da

E. 20

anni · Di cosa si occupa in dettaglio la società? La RI 1 è una agenzia di pubblicità a servizio completo e ci occupiamo di: organizzazione di eventi e manifestazioni, creazione grafica, pianificazione campagne pubblicitarie sia su media tradizionali che digitali. · Dalla documentazione in atti, più precisamente dalle richieste di ILR compilate mensilmente da parte vostra, così come dalle successive rettifiche, le ore perse e le ore dovute continuavano a subire cambiamenti. Per quale motivo? La documentazione compilata mensilmente ha subito cambiamenti in quanto sono state apportate le modifiche richieste da voi numerose volte. · La società dispone di un sistema di timbratura? · Avete trasmesso, in data 30 luglio 2021, uno scritto indicando come “...non abbiamo un sistema di timbratura, le ore effettuate nei singoli mesi e le assenze per inabilità lavorativa e le ferie dei lavoratori sono allegare al conteggio di indennità per lavoro ridotto...”. L’azienda dispone di un sistema di controllo dal quale si può rilevare, per ogni collaboratore e per ogni giorno di lavoro, gli orari integrali di lavoro (inizio lavoro mattutino, termine lavoro mattutino, durata pausa pranzo, inizio e fine pomeridiana) ed eventuali assenze (vacanze, malattia, infortunio, militare, maternità, ecc.)? Vogliate trasmettere copia dei giustificativi inerenti il controllo del tempo di lavoro di tutti i collaboratori per gli anni 2019, 2020 e 2021 (fino ad oggi) . Per quanto riguarda la timbratura/giustificativi non abbiamo un sistema di timbratura, le ore effettuate nei singoli mesi e le assenze per inabilità lavorativa e le ferie dei lavoratori sono allegare al conteggio di indennità per lavoro ridotto. In allegato trovate il riassunto delle ferie e dei giorni di malattia del 2020 e 2021. · I dipendenti in quali giorni ed orari svolgono la propria attività lavorativa? Allego tabelle con gli orari di tutti i dipendenti. ” (cfr. doc. 187 e segg., 195-196) Contestualmente ed a differenza di quanto precedentemente trasmesso all’amministrazione (laddove mensilmente figuravano, oltre alle domande di indennità, una tabella con le ore dovute per tutti i dipendenti ed una con le ore perse per tutti i dipendenti), la società ha prodotto, d’un lato delle dichiarazioni sottoscritte il 27 dicembre 2021 da _____ che per ogni dipendente specifica quale sia la durata dell’attività lavorativa quotidiana (“ entrata”, “pausa”, “uscita ”) e, d’altro lato, questa volta, una tabella annuale (non datata) nella quale per ogni giorno e per ogni dipendente sono indicate le “ ore previste ”, le “ ore perse ” e l’effettiva durata oraria del lavoro prestato (p. es. “ 13:30-17:00 ”, o “ 8:30-13:00 ”), nonché le ferie ed altre assenze (cfr. doc. 193-194). La Cassa, in data 14 gennaio 2022, ha comunicato alla SECO, (sezione Assicurazione contro la disoccupazione, Servizio di revisione), che la ricorrente “ ha confermato come non vi sia un sistema di timbratura ”, chiedendo se la volontà fosse quella di procedere con una revisione

oppure se fosse possibile “ già negare il diritto alle ILR retroattivamente” . Di tutta risposta, il destinatario ha comunicato alla resistente che “ se avete conferma che non esiste un controllo del tempo di lavoro, la ditta non soddisfa le condizioni dell’art. 31/3/a LADI. Non c’è quindi alcun diritto alle ILR. La cassa può negare il diritto alle ILR.” (cfr. doc. 186-186). Con decisione del 21 febbraio 2022, la Cassa ha, quindi, negato alla società il diritto alle postulate indennità dal 16 marzo 2020 al 31 maggio 2021 e chiesto la restituzione di fr. 183'481.25 (cfr. supra consid. 1.2. e doc. 166-184). Con opposizione del 24 marzo 2022, la RI 1 – rappresentata dall’avv. _____ e dall’MLaw _____, pure attivi presso lo studio legale _____ - ha impugnato la decisione in questione. In tal occasione, i rappresentanti, indicando che “ malgrado l’opponente a tutt’oggi non comprenda – anche perché mai specificato dalla Cassa – le condizioni materiali per soddisfare il requisito del controllo del tempo di lavoro (in assenza, come in casu, di un sistema di timbratura elettronico), ritenuto in ogni caso che la documentazione versata agli atti già comprova il controllo del tempo del lavoro, evidenziandone i cambiamenti per i singoli dipendenti” hanno rammentato che il 27 dicembre 2021 la società ha prodotto “ un ulteriore dettagliato conteggio delle ore prestate – rispettivamente perse – di ogni lavoratore beneficiario dell’ILR” (cfr. doc. 4-15). 2.9. Chiamata a pronunciarsi, questa Corte non può che tutelare l’operato della Cassa. Innanzitutto, il TCA rammenta che l’assenza di un sistema di controllo delle ore e del tempo di lavoro è stata ammessa a più riprese dall’amministratore unico della ricorrente, _____ (cfr. supra consid. 2.8.). A ragione, inoltre, la resistente nella decisione su opposizione impugnata dalla società ha pure posto in evidenza come per i medesimi periodi siano state fatte valere perdite di ore di lavoro differenti (cfr. supra consid. 1.2.). Circostanza, questa, che non dipende tanto dalle diverse richieste di chiarimento e correzione formulate dalla Cassa nei confronti della ricorrente dal luglio 2021 in poi - come invece sostenuto in sede ricorsuale (cfr. supra consid. 1.3., 1.5. e 1.7. - quanto, piuttosto, dai pretesi “ errori ” in cui la società è originariamente incorsa nella compilazione delle tabelle excel asseritamente riportanti le “ ore previste ” per i dipendenti e le “ ore perse ”, o, ancora, dall’errata richiesta di indennità per lavoro ridotto per chi non aveva diritto (di cui l’amministrazione ha, poi, chiesto la correzione). Alla luce, d’un lato, della giurisprudenza già richiamata (cfr. supra consid. 2.3.) - e ricordato, quindi, che il rilevamento dell’orario di lavoro richiesto non può essere sostituito con dei documenti presentati soltanto a posteriori e che la documentazione per il controllo del tempo di lavoro non deve poter essere modificabile ulteriormente senza che la modifica non sia menzionata nel sistema - e, d’altro lato, in applicazione del principio della dichiarazione della prima ora (per cui , in presenza di due versioni differenti, la preferenza deve essere accordata alle dichiarazioni che l’assicurato ha dato nella prima ora, quando ne ignorava le conseguenze giuridiche. Le spiegazioni fornite in un secondo tempo non possono integrare le prime constatazioni dettagliate, soprattutto se esse le contraddicono (cfr. STF 9C_250/2021 del 24 marzo 2022; DTF 142 V 590 consid. 5.2. in fine; SVR 2008 UV Nr. 12; RAMI 2004 U 524, p. 546; DTF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 3c; RAMI 1988 U 55, p. 363 consid. 3b/aa; STF del 27 agosto 1992 nella causa M., non pubbl.; RDAT II-1994 p. 189; per una critica, cfr. U. Kieser, Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung, Zurigo 1999, p. 217, n. 546) alcuna rilevanza può peraltro essere riconosciuta alle tabelle prodotte solamente in un secondo momento, con pretesi orari di entrata e di uscita dei dipendenti, dopo reiterata richiesta da parte della Cassa e ribadita conferma della ricorrente circa l’assenza di un sistema di controllo delle ore. Ciò a maggior ragione se si pone mente al fatto che le tabelle presentate a fine 2021 a valere per il 2020 e per il 2021 non sono datate, sono

accompagnate da dichiarazioni che per i singoli dipendenti precisano le durate dei turni di lavoro sottoscritte dal solo amministratore unico il 27 dicembre 2021 e sono successive a quelle presentate il 14 settembre 2021, già oggetto di redazione (e quindi modifica) a posteriori successivamente alla richiesta della Cassa di data 9 settembre 2021, e ciò per indicazione degli stessi rappresentati della ricorrente (“(...) al fine di facilitare il lavoro dell’Autorità, la ricorrente, oltre alle precisazione dello scritto 14 settembre 2021 (...) ha redatto ed inoltrato delle tabelle dalle quali fossero facilmente desumibili le ferie godute da ogni singolo dipendente per tutto il periodo per il quale sono state richieste le ILR ”; cfr. doc. I). Il tempo di lavoro del personale attivo in seno alla RI 1 non è dunque sufficientemente controllabile (art. 31 cpv. 3 lett. a LADI ; cfr. supra consid. 2.3. e 2.4.). A ragione, pertanto, la Cassa le ha negato le indennità per lavoro ridotto dal 16 marzo 2020 al 31 maggio 2021. Ritenuto che la documentazione inoltrata dalla ricorrente non permetteva di controllare in modo sufficiente le ore di lavoro effettivamente prestate ogni giorno per ogni singolo dipendente, la concessione delle indennità per lavoro ridotto è avvenuta a torto e sono quindi date premesse per chiedere la restituzione di prestazioni indebitamente versate (cfr. supra consid. 2.4.). In concreto, giova rilevare che la ricorrente non può prevalersi della buona fede per giustificare il fatto di non aver controllato l'orario di lavoro dei suoi dipendenti in conformità con l' art. 31 cpv. 3 lett. a LADI e l'art. 46b OADI e sfuggire alla restituzione delle prestazioni. Ciò ritenuto che, come visto, la necessità di provvedervi le era nota sin dalla prima decisione emessa nei suoi confronti dalla Sezione del lavoro il 24 marzo 2020 (cfr. supra consid. 2.8. e doc. 900-902). In proposito dalla STAF B-269/2019 consid. 4.3.2., emerge: " (...) secondo la giurisprudenza costante (cfr. consid. 3.3.5) l'indicazione della necessità di instaurare un sistema di controllo del tempo di lavoro sufficiente nelle decisioni dei servizi cantonali concernenti l'indennità, come pure nell'opuscolo dell'autorità inferiore intitolato "Info-Service, Informazione per i datori di lavoro, Indennità per lavoro ridotto" ossequiano l'obbligo di informare ancorato all' art. 27 cpv. 1 LPGa e un obbligo di informare più esteso non può essere dedotto dal disposto menzionato. Ne segue che la ricorrente non poteva quindi ignorare che per aver diritto all'indennità doveva disporre di un sistema di controllo delle ore di lavoro del personale interessato dal lavoro ridotto che indichi quotidianamente le ore di lavoro prestate. Nel dubbio, per far fronte al proprio obbligo di diligenza, la ricorrente avrebbe potuto informarsi presso l'autorità competente per sapere se il sistema da lei adottato fosse sufficiente (sentenza del TAF B-2601/2017 del 22 agosto 2018 consid. 4.3, con ulteriori riferimenti).” Inoltre, il solo fatto che le prestazioni per l'indennità di lavoro ridotto siano state corrisposte senza riserve non può generare un diritto alla protezione della buona fede (sentenza del TF 8C_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.2.2; cfr. sentenza del TAF B-1832/2016 del 30 novembre 2017 consid. 4.3.2). Come risulta dal consid. 3.3.6, dall'approvazione del lavoro ridotto da parte del servizio cantonale o dal versamento delle indennità da parte della cassa di disoccupazione non può essere desunta una garanzia per la sussistenza del requisito relativo ad un sistema di controllo sufficiente del tempo di lavoro. Dal richiamo al principio della buona fede la ricorrente non può trarre dunque alcun beneficio, tanto più che si tratta in questi casi di una procedura su domanda del datore di lavoro, nella quale le prestazioni statali sono concesse dapprima sulla base dei dati forniti dal richiedente e gli uffici statali coinvolti devono poter confidare nel fatto che i presupposti del diritto siano adempiuti.” Alla luce di tutto quanto precede, anche l’importo chiesto in restituzione dalla Cassa, peraltro non oggetto di puntuale contestazione, è da ritenersi corretto. Di conseguenza, la decisione su opposizione del 13 settembre 2022 deve essere

confermata. 2.10. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. In data 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2020.43-44 del 13 settembre 2021 consid.2.12.; STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

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