

TI_GERICHTE 38.2022.90 vom 27. März 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-03-27, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2022.90

FR: TI_GERICHTE 38.2022.90 du 27 mars 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2022.90 del 27 marzo 2023

Erwägungen

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. In proposito è in ogni caso utile rilevare che per determinare se una correzione è di importanza rilevante vanno esaminate le circostanze specifiche di ogni caso concreto, prendendo in considerazione anche il lasso di tempo intercorso dall'emanazione della decisione errata. Non esistono importi limite determinati e generali. Nel caso di prestazioni periodiche la rilevanza è praticamente sempre ammessa, mentre nelle prestazioni puntuali secondo la prassi il limite è posto a qualche centinaia di franchi (cfr. STF 8C_18/2017 del 4 maggio 2017 consid. 3.2.2.; STFA C 44/02 del 6 giugno 2002; DTF 107 V 180.). 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_195/2022 del 9 agosto 2022 consid. 2.3., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 34 pag. 119; 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). 2.3. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 31 LADI. Questa disposizione prevede esaustivamente (cfr. DTF 119 V 36) quattro condizioni materiali, espresse positivamente, e tre condizioni personali, espresse negativamente, per potere beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto. Le condizioni positive sono enumerate al cpv. 1 dell'art. 31 LADI secondo cui i lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a una indennità per lavoro ridotto se: " a. sono soggetti all'obbligo di

contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS; b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32); c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto; d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro." Secondo il cpv. 1 bis in vigore dal 1° luglio 2003 per verificare i presupposti del diritto di cui al cpv. 1 lett. d, in casi eccezionali può essere effettuata un'analisi aziendale a carico del fondo di compensazione. I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità. L'art. 32 cpv. 1 LADI prevede che: " Una perdita di lavoro è computabile se: a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e b. per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda." Il cpv. 3 dell'art. 32 LADI stabilisce che: " Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio. " Al riguardo l'art. 51 OADI precisa quanto segue: " 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. 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. 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. 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 (art. 31 cpv. 1 lett. a LADI) 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). 2.4. Come visto sopra (cfr. consid. 2.2.), giusta l'art. 95 cpv. 2 LADI è la Cassa ad 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. Per completezza va rilevato che 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. In proposito cfr. STF 8C_157/2019 dell'11 settembre 2019; STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 2.1.-2.3. La SECO è comunque 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, competente resta la Cassa (cfr. STF 8C_157/2019 dell'11 settembre 2019 consid. 8.2.). 2.5. 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 e in DLA 2022 N. 4 pag. 106). 2.6. In una sentenza STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022, la nostra Massima Istanza, confermando il giudizio del Tribunale amministrativo federale che aveva respinto il ricorso di una Sagl, attiva nel settore dell'edilizia, contro l'ordine di restituzione di fr. 113'479 - corrispondenti alle indennità per intemperie percepite nei mesi di gennaio 2017, dicembre 2017, maggio 2018 e novembre 2018 - ordinato dalla SECO a seguito di un controllo, si è così espressa: " 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). (...).

3.7. 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 LPGA), ma è anche vero che al datore di lavoro incombe l'onere della prova (cfr. art. 43 cpv. 2 e 3 LPGA 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).” Cfr. pure STF 8C_389/2022 del 30 giugno 2022; STCA 38.2022.81 del 16 gennaio 2023; STCA 38.2022.14 dell'11 maggio 2022; STCA 38.2021.96 del 30 marzo 2022. 2.7.

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. (...). B32 Non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera. ð Esempio Un dipendente di un'azienda con sede in Svizzera che lavora in Austria quale assistente tecnico per 3 mesi non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto. (...). 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», la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices: art. 83 cpv. 1bis lett. d LADI), 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.” Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid.4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2-4.3.3; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3. 2.8. In relazione al p.to B32 della Prassi LADI ILR (cfr. consid. 2.7.), giova evidenziare che con sentenza 38.2021.78 del 7 marzo 2022, cresciuta in giudicato incontestata, questa Corte ha stabilito che a ragione la Cassa competente aveva chiesto la restituzione di indennità per lavoro ridotto versate a una società dal 26 marzo 2020 al mese di febbraio 2021, poiché il tempo di lavoro non era sufficientemente controllabile, dato che la ditta con sede in Svizzera occupava i lavoratori per i quali erano state chieste le ILR esclusivamente all'estero. Al consid. 2.8. è stato in particolare rilevato: " 2.8. Il p.to B32 della Prassi LADI ILR prevede che non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera (cfr. consid. 2.5.). Riguardo al presupposto relativo alla controllabilità del tempo di lavoro (cfr. art. 31 cpv. 3 lett. a LADI), va osservato che, come esposto precedentemente (cfr. consid. 2.5.), la Sezione del lavoro e la Cassa competente, quando sono confrontate con una richiesta di indennità per lavoro ridotto, non devono - prima di riconoscere il relativo diritto, rispettivamente corrispondere le indennità - esaminare, tramite verifiche puntuali per ogni azienda interessata, l'adempimento dello stesso, anche per evitare di ritardare il processo di versamento delle prestazioni e quindi di aggravare le difficoltà delle aziende. In effetti è sufficiente che la SECO proceda, in un secondo tempo, a simili controlli nell'ambito della revisione o per sondaggio. Ad ogni modo la SECO, tramite l'ufficio di compensazione, deve poter controllare mediante prove a campione presso i datori di lavoro le indennità che hanno percepito per lavoro ridotto. È questo il principale strumento usato per contrastare gli abusi. In particolare tutte le segnalazioni d'abuso che la SECO riceve vengono verificate e fanno scattare controlli presso le imprese. Dai sistemi informatici dell'AD viene inoltre estratto un campione di imprese da controllare in loco. Inoltre durante la pandemia il Servizio di revisione della SECO ha impiegato tutte le risorse disponibili, oltre a risorse supplementari e al coinvolgimento di società di revisione esterne, per il controllo dei datori di lavoro e la lotta agli abusi (cfr. Parere del Consiglio federale del 26 agosto 2020 all'interpellanza 20.3881 “Lotta agli abusi nel campo del lavoro ridotto in seguito alle misure contro il coronavirus” del 19 giugno 2020 della Consigliera nazionale Gabriela Suter, Gruppo socialista Partito socialista svizzero; <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203881> ; ht

[tps://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2021.msg-id-83832.html](https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2021.msg-id-83832.html)). Quando un'azienda con sede in Svizzera impiega il proprio personale presso terzi all'estero, i controlli presso la stessa da parte della SECO non consentono, però, di verificare in modo affidabile che non vi siano abusi, in quanto l'attività non è svolta in sede, bensì all'estero. (...)” Il TCA, nella sentenza 38.2021.78 consid. 2.8., ha concluso che, tutto ben considerato, quanto predisposto dalla SECO al p.to B32 della Prassi LADI ILR è conforme agli art. 31 cpv. 3 lett. a LADI e 46b OADI, nonché agli art. 83a LADI e 110 OADI e che di conseguenza non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera a prescindere dal sistema di controllo delle ore di lavoro di cui dispone l'impresa stessa. Al riguardo cfr. pure MYRIAM MINNIG, CHRISTA KALBERMATTEN, Kurzarbeitsentschädigungen – Einen Prüfpunkt Wert?, in Expert Focus 12/2020 pag. 989, p.to 3.4.4 (“ Im COVID-19-Regime nicht anspruchsberechtigt sind: - Personen, die vorwiegend im Ausland tätig sind, da ihr Arbeitsausfall nicht ausreichend kontrollierbar ist”). 2.9. In concreto la ricorrente è una società con sede in Svizzera attiva nel settore del montaggio e smontaggio di allestimenti fieristici (doc. I; consid. 1.1.). Dal preannuncio di lavoro ridotto del 16 marzo 2020 risulta che la Sagl svolgeva la propria attività, oltre che in Svizzera, in _____, _____, _____, _____ (cfr. doc. 356). Inoltre da uno scritto del 23 dicembre 2021 indirizzato alla Cassa si evince che “RI 1 opera nel mondo degli allestimenti fieristici in vari paesi d'Europa con prevalenza l' _____, _____ e _____ (...)” (Doc. 427). Del medesimo tenore è la lettera della Sagl dell'11 gennaio 2022 (cfr. doc. 405). Nell'opposizione del 2 agosto 2022 interposta contro l'ordine di restituzione del 7 luglio 2022 la società ha peraltro indicato, da una parte, di non avere potuto partecipare a causa della pandemia alle fiere di _____ nel febbraio 2020, parzialmente a quella di _____ (per lo smontaggio degli stands) e a quella di _____ annullata per due anni consecutivi, dall'altra, che quest'ultima è la fiera più importante per l'azienda (cfr. doc. 21). Dalle tabelle trasmesse all'amministrazione il 15 giugno 2022 emerge poi che nel settembre 2020 i dipendenti della società sono stati attivi per una fiera a _____, nel mese di ottobre 2020 a _____ (cfr. doc. 108), nel settembre 2021 a _____ e _____, a ottobre 2021 a _____, _____ e _____, a novembre 2021 a _____, a dicembre 2021 a _____ (cfr. doc. 109, 110). Nel mese di novembre 2021 sono state anche menzionate le attività “ _____ per _____ contatti fiera” e “ _____ contatti fiera” (cfr. doc. 110). Anche le fatture agli atti relative al 2019 (cfr. doc. 121-262) riguardano tutte, ad eccezione di quattro concernenti _____ e _____ (cfr. doc. 160, 186, 158, 166), eventi in Europa, come il _____. Nella presente evenienza dagli elementi appena esposti risulta che l'attività della Sagl si svolgeva in prevalenza all'estero e che, perciò, come asserito dalla Cassa nell'ordine di restituzione del 7 luglio 2022 e nella decisione su opposizione impugnata (cfr. doc. A; 78-80), i suoi lavoratori erano impiegati principalmente all'estero. Del resto l'insorgente, né nell'opposizione (cfr. doc. 20-22, né nel ricorso (cfr. doc. I), ha specificatamente contestato tale conclusione. Visto, quindi, che la ricorrente è un'azienda con sede in Svizzera che impiega personale che esercitava la propria attività prevalentemente all'estero, il tempo di lavoro dei suoi dipendenti che operavano all'estero non era sufficientemente controllabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI (cfr. consid. 2.3.; 2.7.; 2.8.). Per quanto concerne la censura secondo cui “non si comprende come possa essere non sufficientemente controllabile e quindi oggetto di abuso il lavoro di un dipendente che svolge la propria

attività a _____ (IT) per conto di una società con sede in Svizzera (i.e. _____) rispetto allo stesso dipendente che lavora c/o la fiera di _____ (CH) sempre per conto della stessa società Svizzera” (cfr. doc. I; consid. 1.2.), va ribadito che la SECO, tramite l’ufficio di compensazione, deve poter controllare mediante prove a campione presso i datori di lavoro la legittimità delle indennità per lavoro ridotto erogate (cfr. art. 110 cpv. 1 e 4 OADI). È questo il principale strumento usato per contrastare gli abusi. In particolare tutte le segnalazioni d’abuso che la SECO riceve vengono verificate e fanno scattare controlli presso le imprese. Dai sistemi informatici dell’AD viene inoltre estratto un campione di imprese da controllare in loco. Quando un’azienda con sede in Svizzera impiega il proprio personale presso terzi all’estero, i controlli presso la stessa da parte della SECO non consentono, però, di verificare in modo affidabile che non vi siano abusi, in quanto l’attività non è svolta in sede o comunque principalmente in Svizzera, bensì all’estero (cfr. consid. 2.8.; STCA 38.2021.78 del 7 marzo 2022 consid. 2.8.). 2.10. Il TCA non ignora che il 15 giugno 2022 la ricorrente ha specificato che _____, residente ad _____ (_____, Italia) e segretaria della società (cfr. doc. 76), “opera sia in ufficio a _____, a volte in home working e talvolta direttamente in fiera” (cfr. doc. 106). Il 26 aprile 2022 la società aveva indicato alla Sezione del lavoro che il luogo di lavoro di _____ era “Italia, Svizzera e talvolta altri paesi (...)” (cfr. doc. 278). L’insorgente, però, sempre il 15 giugno 2022, ha dichiarato che “non dispone di un sistema di controllo: le date di lavoro e gli orari sono dati dai regolamenti degli enti fiere, noi rispettiamo gli orari a i tempi a nostra disposizione” (cfr. doc. 106). Nel ricorso è stato precisato che “i dipendenti sono controllati sul lavoro sia dal responsabile di cantiere che coordina le squadre di montaggio che dal socio di riferimento e dove le ore di lavoro dei nostri dipendenti, sempre nel rispetto di quanto previsto contrattualmente vengono determinate dalle date di apertura delle fiere e dai calendari imposti da ciascun ente fieristico suddiviso per aree e padiglioni e con orari a cui ci dobbiamo necessariamente attenere” (cfr. doc. I; consid. 1.2.). Il fatto che le ore di lavoro vengano determinate dalle date di apertura delle fiere e dai calendari imposti da ciascun ente fieristico non corrisponde a quanto previsto dalla giurisprudenza. In effetti tale modo di procedere non informa specificatamente in quali ore giornalmente i dipendenti hanno lavorato. Al riguardo va sottolineato che l’esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro è adeguatamente garantita solo con una registrazione - che non deve avvenire necessariamente con un sistema meccanizzato, elettronico o informatico - giornaliera continua e in tempo reale delle ore di lavoro prestate effettivamente, senza che tali circostanze possano essere sostituite da documenti allestiti a posteriori. 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 (cfr. consid. 2.5.; 2.6.). Per prassi costante, inoltre, i formulari intitolati "Rapporto sulle ore perse per motivi economici" (documento che il datore di lavoro deve inoltrare alla Cassa per ogni periodo di conteggio nell'ambito della presentazione di una richiesta di indennità per lavoro ridotto con indicati la durata del lavoro determinante durante il periodo di conteggio, come pure i giorni durante i quali i dipendenti interessati non hanno lavorato o lavorato solo parzialmente, nonché le ore perse per giorno in rapporto alla durata del lavoro determinante e che i dipendenti interessati confermano apponendo la propria firma; cfr. STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 3.4.2.), presenti agli atti (cfr. doc. 403, 424, 439, 445, 454, 464, 471), nei quali vengono semplicemente indicate per ogni giorno quante ore sono state perse, non costituiscono e non possono sostituire un vero e proprio sistema di controllo del tempo di

lavoro stabilito giornalmente, in quanto non danno alcuna informazione sulle ore di lavoro effettivamente compiute quotidianamente e quindi sulle eventuali ore di lavoro supplementari o altri tipi di assenza quali vacanze, assenze in caso di malattia, infortunio, servizio militare, corsi di perfezionamento professionale o simili (cfr. STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 3.4.3.; STF 8C_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 3; STF 8C_731/2011 del 24 gennaio 2012 consid. 3.4.). In proposito cfr. pure STCA 38.2022.14 dell'11 maggio 2022 consid. 2.15. In simili condizioni, questa Corte ritiene che anche in relazione alla segretaria _____, indipendentemente da dove si trovasse il suo luogo di lavoro principale, la perdita di lavoro non fosse sufficientemente controllabile, non disponendo la società ricorrente di un sistema di controllo adeguato delle ore di lavoro effettivamente prestate ogni giorno per ogni dipendente ai sensi degli art. 31 cpv. 3 lett. a LADI e 46b OADI. 2.11. Alla luce di quanto esposto sopra (cfr. consid. 2.9.; 2.10.), occorre concludere che la ricorrente, nel periodo da marzo 2020 a febbraio 2021, non aveva diritto alle indennità per lavoro ridotto ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI (cfr. consid. 2.3.). Non può, del resto, condurre a un giudizio diverso quanto asserito dalla Sagl, ossia che a seguito della chiusura totale di ogni manifestazione e fiera a livello mondiale a causa della pandemia non vi era la possibilità di svolgere alcun lavoro e conseguentemente non vi era nulla che avrebbe potuto essere controllato (cfr. doc. I pag. 2; VII consid. 1.2.; 1.4.). In effetti è vero che l'Alta Corte in una sentenza C 59/01 del 5 novembre 2001 - citata anche nella STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 (concernente una Sagl attiva nel settore dell'edilizia, che aveva beneficiato di indennità per intemperie e alla quale, a seguito di un controllo della SECO, quest'ultima aveva ordinato la restituzione delle prestazioni percepite; cfr. consid. 2.6.) - relativa a un caso di diniego di ILR, per mancanza di un sistema di controllo del tempo di lavoro, a una ditta che per ordine dell'autorità ha dovuto interrompere la propria attività a causa di un rischio elevato di slavine dal 21 al 26 febbraio 1999 (solo dal 1° marzo 1999 era stata ripristinata l'erogazione della corrente elettrica e le strade avevano potuto essere ripercorse dal giorno successivo), ha stabilito che: " (...) Den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung mit dem Hinweis auf das Fehlen der betrieblichen Arbeitskontrolle als formelles Beweiserfordernis zu verneinen, obwohl der vollständige Ausfall ohne weiteres ausgewiesen (Erw. 2a) und damit kontrollierbar im Sinne von Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG ist, erweist sich als überspitzt formalistisch und ist somit unzulässig." Per inciso va rilevato che effettivamente, come fatto valere dalla ricorrente (cfr. doc. I), la Cassa, nella decisione su opposizione impugnata, ha per errore indicato, facendo riferimento alla sentenza C 59/01 del 5 novembre 2001, che "riguardo infine all'argomentazione dell'insorgente che, in concomitanza con l'esplosione della pandemia, vi sarebbe stata la sospensione integrale delle ore per il blocco totale di ogni attività, anche volendo ammettere la circostanza si tratterebbe di un formalismo eccessivo e pertanto inammissibile" (cfr. doc. A pag. 3). La nostra Massima Istanza, nel giudizio C 59/01, ha al contrario evidenziato che si rivela come eccessivamente formalista, e perciò inammissibile, il diniego del diritto alle ILR riferendosi alla mancanza di un sistema di controllo come requisito formale, allorché la completa perdita di lavoro è senz'altro comprovata e quindi controllabile ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI. Tuttavia è altrettanto vero che nel caso di specie giudicato dall'Alta Corte non si trattava di un'azienda con dipendenti attivi principalmente all'estero, come peraltro nemmeno nella fattispecie giudicata con STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022. Nel caso concreto, anche ammettendo che i dipendenti della società ricorrente impiegati prevalentemente nell'ambito di allestimenti fieristici non potessero più svolgere, per un certo periodo a decorrere dalla metà marzo 2020, alcuna

mansione a seguito dei divieti d'esercizio introdotti dai vari Paesi quali misure restrittive per contrastare la pandemia (in Italia, ad esempio, dal 15 giugno 2021 è stato in ogni caso nuovamente consentito lo svolgimento in presenza delle fiere a determinate condizioni nel rispetto dei protocolli per le misure di contenimento del virus; cfr.

<https://www.aefi.it/it/le-fiere-italiane-pronte-a-ripartire/> ; in Francia alcune fiere hanno potuto essere organizzate dal giugno 2021, la maggior parte dal settembre 2021; cfr. <https://www.europe1.fr/societe/covid-19-les-salons-et-foires-dexposition-sorganisent-pour-une-re-ouverture-apres-lete-4042969>), il lavoro all'estero ostacola di per sé verifiche efficaci al fine di ottenere elementi dirimenti per determinare se a ragione o meno l'impresa abbia ricevuto le ILR e quindi al fine di accertare eventuali abusi, per cui il tempo di lavoro va comunque considerato non sufficientemente controllabile (cfr. all'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI; consid. 2.8.; STCA 38.2021.78 del 7 marzo 2022 consid. 2.9.). Per quanto attiene alla segretaria (cfr. consid. 2.10.), è utile osservare che, anche qualora si volesse considerare che la medesima fosse prevalentemente impiegata in Svizzera, non si sarebbe in ogni caso confrontati con un'eccezione all'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro in virtù delle misure restrittive in vigore a causa della pandemia in particolare nell'ambito dello svolgimento delle fiere (cfr. STFA C 59/01 del 5 novembre 2001). In effetti non può essere escluso che alcune mansioni di _____, attiva quale segretaria, peraltro al 50% (cfr. doc. 75), non strettamente dipendenti dall'attuazione delle fiere, potessero comunque essere svolte, ad esempio funzioni prettamente d'ufficio, come, per il caso di specie, la gestione dei posticipi di alcune fiere e la fatturazione di attività già svolte. Di conseguenza, differentemente dalla fattispecie di cui alla sentenza C 59/01, non si è in presenza di una perdita di lavoro completa da ammettere senza dubbio alcuno. 2.12. Per quanto attiene in generale al principio della restituzione, giova sottolineare che è tenuto alla restituzione ogni assicurato che ha beneficiato di una prestazione, alla quale, da un profilo oggettivo, non aveva diritto. La prestazione è quindi stata erogata in contrasto con la legge. Infatti è determinante la necessità di ristabilire l'ordine legale dopo la scoperta del fatto nuovo. A questo stadio è irrilevante sapere se l'assicurato era in buona fede oppure no quando ha ricevuto l'indebita prestazione. Il problema della buona fede è oggetto di esame nell'ambito della procedura successiva di condono (cfr. STF 9C_321/2020 del 2 luglio 2021 consid. 7.3.2., di cui è prevista la pubblicazione nella Raccolta ufficiale; STF 8C_689/2016 del 5 luglio 2017 consid. 3.1.; DTF 122 V 134 consid. 2e; STFA P 91/02 dell'8 marzo 2004 consid. 3.2.; STF P 17/02 del 2 dicembre 2002; STF P 40/99 del 16 maggio 2001; STFA C 25/00 del 20 ottobre 2000; Widmer, Die Rückerstattung unrechtmässig bezogener Leistungen in den Sozialversicherungen, Tesi, Basilea 1984, pag. 125 a 127; FF 1946 II p. 527-528, edizione francese). Il fatto, poi, che si possano rimproverare degli errori o delle inavvertenze alla Cassa è ininfluyente. In effetti non è raro che una domanda di restituzione sia imputabile a uno sbaglio dell'amministrazione ed è precisamente per permettere di correggere tali errori che la legge prevede, a certe condizioni, la restituzione di prestazioni versate a torto (cfr. STF 8C_799/2017, 8C_814/2017 dell'11 marzo 2019; STFA C 402/00 del 12 marzo 2001 consid. 2; DTF 124 V 382 consid. 1). 2.13. Alla luce di quanto esposto ai considerandi precedenti risulta che la ricorrente, nel periodo dal 17 marzo 2020 al 28 febbraio 2022, ha beneficiato a torto - tramite decisioni informali di attribuzione delle ILR - di indennità per lavoro ridotto a cui non aveva oggettivamente diritto ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI, siccome quale azienda con sede in Svizzera impiegava personale per esercitare la propria attività prevalentemente all'estero e non disponeva di un sistema di controllo sufficiente delle ore di lavoro (cfr. consid. 2.9.-2.11.). Questa Corte ritiene, dunque, che

nella presente fattispecie sia dato l'adempimento dell'art. 53 cpv. 1 e 2 LPGA ("revisione e riconsiderazione") che sottende l'obbligo di restituzione (cfr. consid. 2.2.). Più precisamente nel caso in cui dagli atti a disposizione dell'amministrazione poteva da sempre o a partire da un determinato momento essere desunto che l'insorgente svolgeva la propria attività principalmente all'estero ed eventualmente che non aveva un adeguato sistema di controllo delle ore di lavoro, si tratterebbe di una riconsiderazione, almeno per un certo lasso di tempo. In tale circostanza le decisioni informali di corresponsione delle ILR emesse a suo favore erano, infatti, manifestamente errate, visto che, da un lato, è la LADI stessa che prevede quale requisito per avere diritto alle ILR che il tempo di lavoro sia sufficientemente controllabile (cfr. art. 31 cpv. 3 lett. a LADI). Dall'altro, il principio secondo cui "non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera" figura al p.to B32 della Prassi LADI ILR, emessa dalla SECO, autorità di vigilanza sulle Casse (STF 8C_981/2010 del 23 agosto 2011; STF 8C_226/2007 del 16 maggio 2008; STFA C 68/01 del 3 luglio 2022) perlomeno dal gennaio 2014. Inoltre la rettifica nel luglio 2022 dei conteggi emessi tra aprile 2020 e marzo 2022 (cfr. doc. 665; 393; 392; 81-105), risultava, con riferimento all'importo di fr. 105'689.20, corrispondenti alle ILR ricevute da marzo 2020 a febbraio 2022, di notevole importanza (cfr. consid. 2.2.). Qualora, per contro, l'amministrazione sia venuta a conoscenza in un secondo tempo che l'insorgente, tramite i propri dipendenti, era attiva all'estero e che non disponeva di un sistema di controllo sufficiente del tempo di lavoro, si sarebbe confrontati con una revisione, in quanto il fatto nuovo conduce a una conclusione giuridica differente rispetto alle decisioni informali iniziali (cfr. consid. 2.2.). Ne consegue che in concreto sono realizzate le condizioni per quanto attiene al principio della restituzione delle prestazioni percepite indebitamente nei mesi da marzo 2020 a febbraio 2022. 2.14. A proposito dell'importo da restituire e della relativa correttezza questo Tribunale rileva che la Cassa ha chiesto all'insorgente di restituire della somma di fr. 105'689.20, corrispondenti alle indennità per lavoro ridotto percepite a torto dal 17 marzo 2020 al 28 febbraio 2022 (cfr. doc. 78-80; 82-105; consid. 1.1.). Ritenuto che la ricorrente non aveva diritto a ILR a favore dei dipendenti nel lasso di tempo da marzo 2020 a febbraio 2022 (cfr. consid. 2.9.-2.11.), a ragione la Cassa ha richiesto la restituzione dell'integralità delle prestazioni erogate a loro favore di fr. 105'689.20. L'insorgente, del resto, non ha formulato specifiche censure in merito all'entità della somma chiesta in restituzione. 2.15. In esito a quanto precede, questo Tribunale non può che confermare la decisione su opposizione impugnata del 28 ottobre 2022. 2.16. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.12.; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.17; STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022 consid. 2.2.14.; STCA

38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

E. 27

marzo 2023

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

Il Tribunale cantonale delle assicurazioni

composto dei giudici:

Daniele Cattaneo, presidente,

Raffaele Guffi, Ivano Ranzanici

redattrice:

Raffaella Sartoris Vacchini, vicecancelliera

segretario:

Gianluca Menghetti

statuendo sul ricorso del 22 novembre 2022 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del

E. 28

ottobre 2022 emanata da

CO 1

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

considerato in diritto

2.2. L'art. 95 LADI regola la restituzione di prestazioni.

Secondo il cpv. 1 di questo articolo la domanda di restituzione è retta dall'art. 25 LPGA ad eccezione dei casi di cui all'articolo 55 e 59cbis 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 LPGA 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 LPGa 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 LPGa, 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 LPGa; 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 (ma che esistevano già al momento della decisione; pseudo-nova) 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 LPGa; STF 8C_366/2022 del 19 ottobre 2022 consid. 5.2.; 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 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 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.; STFU 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

E. 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_195/2022 del 9 agosto 2022 consid. 2.3., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 34 pag. 119; 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).

2.3. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art. 31 LADI.

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

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

- "a. sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS;
- b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32);
- c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto;
- d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro."

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

I requisiti appena esposti devono essere adempiuti nella loro totalità.

L'art. 32 cpv. 1 LADI prevede che:

"Una perdita di lavoro è computabile se:

a. è dovuta a motivi economici ed è inevitabile e

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

Il cpv. 3 dell'art. 32 LADI stabilisce che:

"Il Consiglio federale disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a provvedimenti delle autorità, a perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Esso può, per questi casi, prevedere termini di attesa più lunghi di quelli di cui al capoverso 2 e stabilire che la perdita di lavoro è computabile soltanto in caso di completa cessazione o considerevole limitazione dell'esercizio."

Al riguardo l'art. 51 OADI precisa quanto segue:

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

3La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

4La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computata nella misura in cui sia coperta da un'assicurazione privata. Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, ancorché l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale."

L'art. 33 LADI enuncia:

1Una perdita di lavoro non è computabile:

- a. se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;
- b. se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure se è causata da oscillazioni stagionali del grado d'occupazione;
- c. in quanto cada in giorni festivi, sia cagionata da vacanze aziendali o sia fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- d. se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e dev'essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro;
- e. in quanto concerna persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio o al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo oppure;
- f. se è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

2Il Consiglio federale, per evitare abusi, può prevedere altri casi in cui la perdita di lavoro non è computabile.

3Il Consiglio federale definisce il concetto di oscillazioni stagionali del grado d'occupazione."

Le condizioni negative sono stabilite all'art. 31 cpv. 3 LADI, secondo cui non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto:

"a. i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile;

b. il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo;

c. le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda."

L'art. 46b OADI stabilisce che la perdita di lavoro può essere sufficientemente controllabile (art. 31 cpv. 1 lett. a LADI) 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).

2.4. Come visto sopra (cfr. consid. 2.2.), giusta l'art. 95 cpv. 2 LADI è la Cassa ad esigere dal datore di lavoro la restituzione delle indennità indebitamente riscosse 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.

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).

2.5. 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.

2.7. 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.

(.).

B32 Non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera.

ðEsempio

Un dipendente di un'azienda con sede in Svizzera che lavora in Austria quale assistente tecnico per 3 mesi non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto.

(.).

Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2-4.3.3; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3.

2.8. In relazione al p.to B32 della Prassi LADI ILR (cfr. consid. 2.7.), giova evidenziare che con sentenza 38.2021.78 del 7 marzo 2022, cresciuta in giudicato incontestata, questa Corte ha stabilito che a ragione la Cassa competente aveva chiesto la restituzione di indennità per lavoro ridotto versate a una società dal 26 marzo 2020 al mese di febbraio 2021, poiché il tempo di lavoro non era sufficientemente controllabile, dato che la ditta con sede in Svizzera occupava i lavoratori per i quali erano state chieste le ILR esclusivamente all'estero.

Al consid. 2.8. è stato in particolare rilevato:

"2.8. Il p.to B32 della Prassi LADI ILR prevede che non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera (cfr. consid. 2.5.).

Riguardo al presupposto relativo alla controllabilità del tempo di lavoro (cfr. art. 31 cpv. 3 lett. a LADI), va osservato che, come esposto precedentemente (cfr. consid. 2.5.), la Sezione del lavoro e la Cassa competente, quando sono confrontate con una richiesta di indennità per lavoro ridotto, non devono - prima di riconoscere il relativo diritto, rispettivamente corrispondere le indennità - esaminare, tramite verifiche puntuali per ogni azienda interessata, l'adempimento dello stesso, anche per evitare di ritardare il processo di versamento delle prestazioni e quindi di aggravare le difficoltà delle aziende.

In effetti è sufficiente che la SECO proceda, in un secondo tempo, a simili controlli nell'ambito della revisione o per sondaggio.

Ad ogni modo la SECO, tramite l'ufficio di compensazione, deve poter controllare mediante prove a campione presso i datori di lavoro le indennità che hanno percepito per lavoro ridotto. È questo il principale strumento usato per contrastare gli abusi.

In particolare tutte le segnalazioni d'abuso che la SECO riceve vengono verificate e fanno scattare controlli presso le imprese. Dai sistemi informatici dell'AD viene inoltre estratto un campione di imprese da controllare in loco.

Inoltre durante la pandemia il Servizio di revisione della SECO ha impiegato tutte le risorse disponibili, oltre a risorse supplementari e al coinvolgimento di società di revisione esterne, per il controllo dei datori di lavoro e la lotta agli abusi (cfr. Parere del Consiglio federale del 26 agosto 2020 all'interpellanza 20.3881 ■ Lotta agli abusi nel campo del lavoro ridotto in seguito alle misure contro il coronavirus ■ del 19 giugno 2020 della Consigliera nazionale Gabriela Suter, Gruppo socialista Partito socialista svizzero; <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203881>; <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2021.msg-id-83832.html>).

Quando un'azienda con sede in Svizzera impiega il proprio personale presso terzi all'estero, i controlli presso la stessa da parte della SECO non consentono, però, di verificare in modo affidabile che non vi siano abusi, in quanto l'attività non è svolta in sede, bensì all'estero. () ■

Al riguardo cfr. pure MYRIAM MINNIG, CHRISTA KALBERMATTEN, Kurzarbeitsentschädigungen ■ Einen Prüfpunkt Wert?, in Expert Focus 12/2020 pag. 989, p.to 3.4.4 (■ Im COVID-19-Regime nicht anspruchsberechtigt sind:

- Personen, die vorwiegend im Ausland tätig sind, da ihr Arbeitsausfall nicht ausreichend kontrollierbar ist ■).

2.9. In concreto la ricorrente è una società con sede in Svizzera attiva nel settore del montaggio e smontaggio di allestimenti fieristici (doc. I; consid. 1.1.).

Del medesimo tenore è la lettera della Sagl dell'11 gennaio 2022 (cfr. doc. 405).

2.12. Per quanto attiene in generale al principio della restituzione, giova sottolineare che è tenuto alla restituzione ogni assicurato che ha beneficiato di una prestazione, alla quale, da un profilo oggettivo, non aveva diritto. La prestazione è quindi stata erogata in contrasto con la legge. Infatti è determinante la necessità di ristabilire l'ordine legale dopo la scoperta del fatto nuovo. A questo stadio è irrilevante sapere se l'assicurato era in buona fede oppure no quando ha ricevuto l'indebita prestazione.

Il problema della buona fede è oggetto di esame nell'ambito della procedura successiva di condono (cfr. STF 9C_321/2020 del 2 luglio 2021 consid. 7.3.2., di cui è prevista la pubblicazione nella Raccolta ufficiale; STF 8C_689/2016 del 5 luglio 2017 consid. 3.1.; DTF 122 V 134 consid. 2e; STFA P 91/02 dell'8 marzo 2004 consid. 3.2.; STF P 17/02 del 2 dicembre 2002; STF P 40/99 del 16 maggio 2001; STFA C 25/00 del 20 ottobre 2000; Widmer, Die Rückerstattung unrechtmässig bezogener Leistungen in den Sozialversicherungen, Tesi, Basilea 1984, pag. 125 a 127; FF 1946 II p. 527-528, edizione francese).

Il fatto, poi, che si possano rimproverare degli errori o delle inavvertenze alla Cassa è ininfluente. In effetti non è raro che una domanda di restituzione sia imputabile a uno sbaglio dell'amministrazione ed è precisamente per permettere di correggere tali errori che la legge prevede, a certe condizioni, la restituzione di prestazioni versate a torto (cfr. STF 8C_799/2017, 8C_814/2017 dell'11 marzo 2019; STFA C 402/00 del 12 marzo 2001 consid. 2; DTF 124 V 382 consid. 1).

2.13. Alla luce di quanto esposto ai considerandi precedenti risulta che la ricorrente, nel periodo dal 17 marzo 2020 al 28 febbraio 2022, ha beneficiato a torto - tramite decisioni informali di attribuzione delle ILR - di indennità per lavoro ridotto a cui non aveva oggettivamente diritto ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI, siccome quale azienda con sede in Svizzera impiegava personale per esercitare la propria attività prevalentemente all'estero e non disponeva di un sistema di controllo sufficiente delle ore di lavoro (cfr. consid. 2.9.-2.11.).

Più precisamente nel caso in cui dagli atti a disposizione dell'amministrazione poteva da sempre o a partire da un determinato momento essere desunto che l'insorgente svolgeva la propria attività principalmente all'estero ed eventualmente che non aveva un adeguato sistema di controllo delle ore di lavoro, si tratterebbe di una riconsiderazione, almeno per un certo lasso di tempo.

In tale circostanza le decisioni informali di corresponsione delle ILR emesse a suo favore erano, infatti, manifestamente errate, visto che, da un lato, è la LADI stessa che prevede quale requisito per avere diritto alle ILR che il tempo di lavoro sia sufficientemente controllabile (cfr. art. 31 cpv. 3 lett. a LADI).

Dall'altro, il principio secondo cui non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera figura alp.to B32 della Prassi LADI ILR, emessa dalla SECO, autorità di vigilanza sulle Casse (STF 8C_981/2010 del 23 agosto 2011; STF 8C_226/2007 del 16 maggio 2008; STFA C 68/01 del 3 luglio 2022) perlomeno dal gennaio 2014.

Ne consegue che in concreto sono realizzate le condizioni per quanto attiene al principio della restituzione delle prestazioni percepite indebitamente nei mesi da marzo 2020 a febbraio 2022.

Ritenuto che la ricorrente non aveva diritto a ILR a favore dei dipendenti nel lasso di tempo da marzo 2020 a febbraio 2022 (cfr. consid. 2.9.-2.11.), a ragione la Cassa ha richiesto la restituzione dell'integralità delle prestazioni erogate a loro favore di fr. 105'689.20.

L'insorgente, del resto, non ha formulato specifiche censure in merito all'entità della somma chiesta in restituzione.

2.15. In esito a quanto precede, questo Tribunale non può che confermare la decisione su opposizione impugnata del 28 ottobre 2022.

2.16. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. fbisLPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.56 del 28 ottobre 2022 consid. 2.12.; STCA 38.2022.27-28 del 18 luglio 2022 consid. 2.17; STCA 38.2021.97 del 25 aprile 2022 consid. 2.2.14.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.; STCA 38.2021.32 del 13 settembre 2021 consid. 2.11.).

Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF*, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in *SZS/RSAS 2/2022* pag. 107).

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