

TI_GERICHTE 38.2023.25 vom 26. Juni 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-06-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.25_d20230626

FR: TI_GERICHTE 38.2023.25 du 26 juin 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.25 del 26 giugno 2023

Regeste

Restituzione ILR 3/20-9/21. No sospen. in attesa causa penale. Non valido sistema controllo h: timbrat.fino a 7/21,ma registr.non corrette e fogli successivi non compilati debit.Rinvio atti x accert.x periodo primo confinam.Chiarire se e quando ditta chiusa e quali dip.non lavoravano nemmeno da casa

Erwägungen

E. 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 (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_369/2022 del 5 aprile 2023 consid. 3.2.2.; 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 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). 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_369/2022 del 5 aprile 2023 consid. 3.2.1.; 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).

2.4. 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). 2.5. Come visto sopra (cfr. consid. 2.3.), 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. 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.). 2.6. Va poi osservato che 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 (cfr. STAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 3.3.6.). 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>). 2.7. 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). 2.8. In una sentenza STF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 la nostra Massima Istanza, confermando il giudizio del Tribunale amministrativo federale (B-4950/2019 del 1° settembre 2021) 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).” Il TCA, dal canto suo, con sentenza 38.2021.96 del 30 marzo 2022, menzionata anche dalla Cassa (cfr. doc. A1 pag. 4), ha confermato l'ordine di restituzione relativo a indennità per lavoro ridotto percepite a torto dal mese di marzo al mese di agosto 2020, essendo emerso che la ditta non disponeva di un sistema di controllo delle ore. Cfr. pure STCA 38.2022.81 del 16 gennaio 2023. Per completezza va altresì segnalata la STCA 38.2022.86 del 31 gennaio 2023 riguardante la richiesta di restituzione della somma delle ILR ricevute indebitamente da aprile 2020 a febbraio 2021. Il TCA ha constatato che, ad eccezione del responsabile del personale, tutti i dipendenti della ricorrente erano impiegati all'estero. Dunque, come ritenuto dalla Cassa, il loro tempo di lavoro non era sufficientemente controllabile ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI e le relative ILR erano soggette all'obbligo di restituzione. Per contro, il diritto alle ILR per il responsabile del personale, assunto con un contratto di lavoro di durata indeterminata, non poteva essere escluso sulla base dell'art. 32 cpv. 1 lett. b LADI, poiché, invero, nel calcolo della perdita di lavoro minima non andavano considerati i collaboratori attivi all'estero. Il TCA ha, quindi, stabilito che le decisioni con cui erano state corrisposte all'insorgente le ILR a favore, limitatamente, di tale dipendente, non risultavano senza dubbio errate dal profilo di questo specifico motivo e pertanto non si giustificava la relativa riconsiderazione. Siccome dagli atti non risultavano accertamenti sulla controllabilità del tempo di lavoro del responsabile del personale, il Tribunale cantonale ha annullato la decisione su opposizione e rinviato la causa alla Cassa affinché effettuasse un nuovo calcolo delle ILR effettivamente percepite a torto. Il ricorso della società ricorrente è stato considerato inammissibile con giudizio 8C_151/2023 del 15 maggio 2023, ritenendo che la sentenza impugnata costituisca una decisione incidentale ai sensi dell' art. 93 LTF. 2.9. 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_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; 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. 2.10. Nell'evenienza concreta dalle carte processuali emerge che il 27 luglio 2021, a seguito della segnalazione da parte del dipendente _____ di inizio luglio 2021 all'URC di _____ secondo cui la ditta stava lavorando a pieno regime benché le fossero state concesse le indennità per lavoro ridotto a favore dei propri dipendenti (cfr. doc. 637; 72; consid. 1.1.; 2.1.), l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha eseguito un controllo presso l'azienda, come pure presso le altre due società delle quali _____ è amministratore unico, ossia la _____ (cfr. inc. 38.2023.23) e la _____ (cfr. inc. 38.2023.24), che condividono la sede (cfr. doc. 204), la quale si trova a poca distanza da RI 1 (cfr. doc. 204), reperendo documentazione e interrogando i dipendenti presenti (cfr. doc. 641). La Sezione del lavoro, il 27 ottobre 2021, ha trasmesso al Ministero Pubblico le informazioni suscettibili di originare una procedura penale nei confronti dell'amministratore unico, _____ (cfr. doc. 637), rilevando che quanto dichiarato da _____ è stato confermato totalmente o parzialmente dalla maggioranza dei dipendenti presenti durante l'ispezione dell'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro, e meglio: " (...) alcuni di loro indicano di aver sempre lavorato dopo la chiusura di marzo 2020 (dipendenti _____, _____ e _____) mentre altri indicano di stare lavorando in misura più contenuta (dipendenti _____ e _____) ma comunque maggiore rispetto a quanto indicato dall'azienda nei conteggi inviati alla Cassa per

l'ottenimento delle ILR. Anche le timbrature recuperate non corrispondono a quanto riportato dai dipendenti. A titolo di esempio si nota come la signora _____ indichi di essere stata toccata da lavoro ridotto dal 100% per i mesi di marzo e aprile 2020, mentre successivamente la stessa riporta di aver sempre lavorato al 60% (3 giorni alla settimana). Nei conteggi presentati alla Cassa, per la quasi totalità dei mesi (11 su 14) la perdita del lavoro risulta stata superiore al 40% indicato dalla signora _____ (vedi percentuali evidenziate in arancione nella tabella a lato). Anche nelle timbrature recuperate con il controllo UIL, le ore di lavoro non corrispondono. Infatti, ad esempio per il mese di maggio 2021, vengono indicate in 32 le ore di lavoro svolte dalla signora _____ (ca. 83% di ore perse). È utile in tal caso evidenziare come nell'Audit del 27.07.2021 dell'UIL, la signora _____ riporti una mancanza della registrazione delle ore lavorative. periodo ore totali ore perse secondo conteggi cassa % ore perse secondo conteggi cassa % ore perse secondo Sig.a _____ mag. 189 95 50% 40% apr. 198 110 56% 40% mar. 198 142 72% 40% feb. 180 180 100% 40% gen. 198 90 45% 40% dic. NO ILR NO ILR NO ILR NO ILR nov. 180 80 44% 40% ott. 207 92 44% 40% set. 198 36 18% 40% ago. 189 135 71% 40% lug. 207 126 61% 40% giu. 189 99 52% 40% mag. 198 117 59% 40% apr. 198 198 100% 100% mar. 198 63 32% *100% *LR dal 13.03.202 Tabella 1: Ore perse signora _____ Inoltre, il signor _____ ci comunica di ricevere pressione per firmare false dichiarazioni, e meglio documentazione riportante come lo stesso non abbia lavorato. Egli crede altresì che tale documentazione verrà firmata da altri al posto suo (cfr. doc. 42.1). Appare quindi che le aziende abbiano fornito, per il tramite del proprio rappresentante il signor _____, informazioni inesatte o inveritiere inducendo in errore dapprima l'UG SdL segnalando una perdita di lavoro inesistente (o superiore a quella reale) e successivamente alla Cassa cantonale di disoccupazione, inoltrando dei conteggi delle ore perse alterati, ottenendo indebitamente con tale agire prestazioni di un'assicurazione sociale. (...)” (Doc. 642) Il Ministero Pubblico ha conseguentemente aperto un procedimento penale nei confronti di _____ e del contabile _____ per truffa (art. 146 CP), ottenimento illecito di prestazioni di un'assicurazione sociale (art. 148a CP), falsità in documenti (art. 251 CP) e infrazione alla Legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (art. 105 LADI (cfr. doc. 202; 204; 208). Nel rapporto di informazione del 10 ottobre 2022 allestito dalla Polizia cantonale Reparto Giudiziario 1 SREF è stato evidenziato: " (...) Il 27.07.2021 l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha eseguito un controllo presso le tre aziende reperendo documentazione ed interrogando i dipendenti presenti. Dagli interrogatori è emerso che: · 3 dipendenti di RI 1 - _____, _____, _____ - hanno dichiarato di aver sempre lavorato; · 2 dipendenti di _____ - _____, _____ - hanno lavorato in misura minore, ma più di quello indicato nel formulario inviato dal datore di lavoro per ottenere le indennità di lavoro ridotto (in seguito ILR). Durante il controllo sono state rinvenute anche le timbrature dei collaboratori. Si precisa che a seguito di questo controllo la macchinetta adibita alla timbratura è stata rimossa dalle 3 società. (...)” (Doc. 62) Il 22 novembre 2022 il PP _____ ha sentito quale imputato _____, il quale è arrivato in Ticino nel 1986 proveniente da _____ e ha inizialmente aperto la ditta _____ nel 1989 (cfr. doc. 230) A proposito dell'interazione tra le tre società (_____; _____ e RI 1) da lui amministrate, ha rilevato che “(...) ogni dipendente ha un contratto con una delle stesse, tranne _____ che è punto di riferimento in negozio sia per _____ sia per _____. Vi sono poi delle persone che svolgono il loro lavoro per tutte le società. Chi si occupa di consegne e magazzino lo fa per tutte le società medesimo discorso per chi

lavora in amministrazione.” Per quanto attiene alle timbrature, ha indicato che vi era un badge con un codice, ma che la situazione era “molto free” nel senso che non ha mai controllato le timbrature dei suoi dipendenti e che da quando si è rotta la macchinetta dopo il controllo dell’Ispettorato, non sostituita poiché avendo meno personale non aveva bisogno delle timbrature, ha inserito un sistema manuale dove i dipendenti segnavano le loro ore di presenza (cfr. doc. 233). Riguardo alla constatazione del PP, basata sulle dichiarazioni di alcuni dipendenti, secondo cui anche il sistema in vigore prima della rimozione della macchinetta non consentiva la registrazione delle ore effettive di lavoro prestate dai dipendenti e ha condotto le tre società a creare dei conteggi delle ore fittizie da trasmettere in seguito alla Cassa disoccupazione, egli ha ribadito che le timbrature non venivano effettuate da tutti. Il medesimo ha poi ammesso di aver calcato la mano sulle indennità per lavoro ridotto durante il periodo pandemico e di non essere in grado di quantificare le ore lavorate maggiori rispetto alle richieste di ILR, ma riconosce che sia più del 10% (cfr. doc. 242). Il 23 novembre 2022 è stato sentito dal PP quale imputato _____, contabile delle società fino a settembre 2022 (cfr. doc. 214), il quale ha dichiarato di non essere in grado di indicare con precisione quante ore di lavoro ridotto siano state annunciate in modo indebito e che nel momento “in cui le timbrature sono state eliminate i dipendenti dovevano consegnare dei formulari i quali sono tutti stati inseriti in appositi raccoglitori”, ma che non sa se _____ abbia chiesto ai dipendenti di non inserire tutti i giorni realmente lavorati. Egli ha pure asserito che “la decisione di togliere la macchina per le timbrature è stata presa in modo autonomo da _____. A me non ha spiegato i motivi, ribadisco di non ricordare con precisione se ciò è avvenuto prima o dopo il controllo dell’Ispettorato. Il mio datore di lavoro mi ha solo detto di riferire agli altri dipendenti che si era rotto”. A precisa domanda ha risposto che secondo lui non era rotto (cfr. doc. 213).

2.11. Nel frattempo la Polizia cantonale Reparto Giudiziario 1 SREF ha interrogato quali persone informate sui fatti alcuni dipendenti ed ex dipendenti della ricorrente. Il 26 settembre 2022 _____, residente in Italia a _____ e attiva per RI 1 dal 2003 all’aprile 2021, quando è stata licenziata, come telefonista al mattino dal lunedì al venerdì per 3.5 ore al giorno, dopo aver affermato che “un giorno, durante il periodo COVID, non ho potuto entrare in Svizzera per recarmi al lavoro in quanto in dogana mi era stato detto che il nostro lavoro non era necessario. Sono quindi rientrata a casa. Ho avvisato il mio datore di lavoro e lo stesso mi ha detto di rimanere a casa. Ci sono rimasta per un mese senza lavorare. Dopodiché quando ho potuto entrare in Svizzera sono venuta in azienda dove ho recuperato il mio telefono cellulare aziendale in quanto mi è stato chiesto di prestare il mio lavoro da casa. Ho lavorato per ca. un mese e a un certo punto abbiamo potuto rientrare in azienda per lavorare” (cfr. doc. 181; 182), ha modificato la propria versione precisando di avere una mattina recuperato in ufficio il telefono aziendale e di aver così potuto lavorare da casa durante il mese di aprile 2020 e magari alcuni giorni in maggio 2020. La medesima ha evidenziato che in seguito il datore di lavoro le ha chiesto di lavorare con l’introduzione del lavoro ridotto unicamente 2 ore al giorno, (senza ricordare per quanto tempo, sicuramente per qualche mese), che durante il periodo COVID le vendite telefoniche erano calate ma comunque vi era lavoro e che il suo stipendio non è cambiato durante il periodo di pandemia (cfr. doc. 182, 185). Ella ha indicato che “timbravo con il dito su un apparecchio fissato al muro. Ogni tanto non mi leggeva l’impronta digitale e informavo l’ufficio della contabilità della mia non timbratura e loro dicevano che ci avrebbero pensato loro” e che “la timbratura è sempre stata così, anche durante il periodo COVID. Ovviamente quando ero a casa non timbravo. Ho sempre timbrato sino alla fine ad

aprile 2021” . _____ ha specificato di non aver tenuto traccia delle ore in cui aveva lavorato, poiché i suoi orari erano sempre gli stessi (cfr. doc. 183). Infine la stessa, in merito al monte ore perse relativo alle richieste di ILR da marzo a novembre 2020 e da gennaio ad aprile 2021 che risulta essere circa il 63% delle ore totali previste, ha dichiarato che “non penso di aver perso tutte queste ore” (cfr. doc. 185), come pure che il documento concernente le sue timbrature non corrisponde alla realtà, poiché anche nel periodo in cui ha lavorato 2 ore al giorno - secondo lei potevano essere i mesi di ottobre e novembre 2020 - non era unicamente per 2/3 giorni alla settimana, bensì per 5 giorni (cfr. doc. 186). Il 22 novembre 2022 _____, domiciliata a _____ (Italia), ha indicato di aver lavorato per _____ dal 1991 al 2014 e di essere poi stata assunta al 100% da RI 1 nel 2017 per la gestione / organizzazione di mostre in Svizzera. Dal settembre 2022 è nuovamente alle dipendenze di _____ quale venditrice (cfr. doc. 300). Ella ha sottolineato, da una parte, che a marzo 2020 nel lockdown ha svolto vendite telefoniche (in particolare nell’ultima settimana del mese; cfr. doc. 309-310), come anche nel mese di aprile 2020 facendo pure delle presenze in ufficio e che a partire da maggio 2020 sono riprese delle “timide” visite ai clienti, a seconda se questi ultimi volevano prendere un appuntamento o preferivano la vendita telefonica (cfr. doc. 305). Dall’altra, che non timbrava (indicava solo le assenze sul foglio del mese corrente che consegnava a _____) - anche perché alcuni giorni era in trasferta dai clienti (cfr. doc. 313) - e che quando era in ufficio, il lunedì e il martedì, lavorava dalle 9:00 alle 12:30 e dalle 16:30 alle 20:00, il mercoledì e il giovedì era in trasferta dai clienti e il venerdì lavorava solo al mattino (cfr. doc. 306). La medesima ha precisato che con l’arrivo della pandemia forse ha lavorato qualche giorno in meno ma facendo sempre le sue 7 ore (cfr. doc. 308-309). La dipendente ha poi affermato che il numero di ore perse allegato alle richieste di ILR, sia per il lasso di tempo marzo - novembre 2020 che per il periodo gennaio - settembre 2021, è sbagliato, in quanto “risulta che ho lavorato meno ore per rapporto alla realtà dei fatti” (cfr. doc. 311). _____, domiciliato a _____ (Italia), sempre il 22 novembre 2022, ha spiegato di aver lavorato per RI 1 dal 2003 al 2008 come rappresentante / venditore, dove è tornato nel 2014, che il suo contratto, se non erra, è su chiamata e che lavora in media 4-5 ore al giorno dalle 10 alle 14:30/15 (cfr. doc. 378). Egli ha specificato che “avevamo un sistema di timbratura. Noi rappresentanti non avevamo l’obbligo di timbrare, io per esempio timbravo unicamente quando ero in ufficio. Ad esempio se andavo da un cliente alle 9 e entravo in ufficio alle 11, timbravo alle 11”, che una mattina non ha più trovato la macchinetta e che alla sua richiesta in segreteria è stato risposto semplicemente che non c’era più (cfr. doc. 381). Il medesimo ha dichiarato che con l’arrivo della pandemia, durante il primo lockdown non ha lavorato più come prima e che stava in azienda mediamente due ore per 2-3 giorni al massimo a settimana e che da casa ha lavorato poco o niente. Da maggio 2020 andava in ufficio 3-4 giorni alla settimana e lavorava in media 2.5/3 ore a giorno. Durante il secondo lockdown è andata un po’ meglio poiché i clienti erano più propensi ad incontrarlo (cfr. doc. 383). Egli ha poi indicato di aver lavorato da marzo a novembre 2020 e da gennaio a Pasqua 2021 il 50% del suo tempo di lavoro (cfr. doc. 385-386). _____, domiciliata a _____ e attiva presso RI 1 dal 2003 quale venditrice telefonica (cfr. doc. 421), ha spiegato che fino a qualche anno fa avevano un badge personale che rilevava le ore fatte giornalmente e che in seguito questo sistema è stato tolto - non ricorda esattamente quando (possibile che non sia più stato utilizzato il badge successivamente all’ispezione del 27 luglio 2021; cfr. doc. 425) - ed è stata introdotta una registrazione su carta dove ogni giorno andava inserita una sigla che accertava la presenza (cfr. doc. 422). La medesima ha asserito che dall’inizio della

pandemia ha lavorato di meno e che, essendo il suo lavoro telefonico, quando è rimasta a casa nel primo periodo, ha potuto effettuare qualche telefonata ai clienti (cfr. doc. 424). Ella non ha voluto rispondere alle domande volte a sapere se il numero di ore perse pari al 56% delle ore previste da contratto per il periodo marzo - novembre 2020, rispettivamente pari al 40% da gennaio a settembre 2021, corrisponde alla realtà (cfr. doc. 425-426). Il 22 novembre 2022 è stato sentito anche _____, domiciliato in Italia a _____ e assunto dalla ricorrente nel 2018 in qualità di magazziniere / tuttofare. Egli ha affermato di essere stato a casa un mese al 100%, forse due mesi ma non di più, senza lavorare, vista la sua attività. Finito questo periodo ha ricominciato a lavorare al 100%. Il medesimo ha precisato che le ore lavorate venivano registrate al mattino e alla sera, “poi un giorno questa macchinetta si è rotta e non è mai più stata sistemata” e che “ da lì in avanti è stato messo in piedi un altro sistema. Ci venivano forniti dei fogli prestampati mese per mese in cui noi avremmo dovuto inserire le ore effettive di lavoro, Io personalmente su questo formulario inserisco la dicitura “presente” quando sono al lavoro (...) Questa prassi è sicuramente seguita anche dai miei colleghi. (...)” (cfr. doc. 466; 468; 471). Riguardo alle dichiarazioni del datore di lavoro secondo cui le ore lavorate da marzo a novembre 2020 e da gennaio a settembre 2021 corrispondono al 33%, rispettivamente al 71% delle ore previste, egli ha indicato che non sono veritiere, avendo sempre lavorato al 100%, tranne per 1-2 mesi nei mesi di marzo e aprile 2020 (cfr. doc. 470-471; 473). _____, residente a _____ e attiva per RI 1 dal 2015 quale rappresentante esterna, ha sottolineato che prima del Covid vi era un sistema di timbrature in entrata e in uscita e che nel periodo iniziale della pandemia la società è stata chiusa una settimana nella quale è rimasta a casa. Per il resto “non vi sono stati cambiamenti sostanziali nel mio numero di ore lavorate” (cfr. doc. 606-609). La medesima ha poi affermato che il monte di ore perse indicate nelle richieste di ILR, sia per il lasso di tempo marzo - novembre 2020 che per il periodo gennaio - settembre 2021, non è corretto, siccome ha sempre lavorato le sue 30-35 ore settimanali, ad eccezione di una sola settimana in cui è rimasta a casa (cfr. doc. 610). Il 23 novembre 2022 _____, domiciliato a _____, che ha lavorato dal 2017 per _____ e dal 2019 per RI 1 al 100% quale magazziniere (ma di fatto faceva di tutto, dalle consegne ai ritiri anche in Italia, al montaggio di mobili), ha dichiarato che tra marzo 2020 e luglio 2021 le consegne sono sempre state fatte regolarmente e di aver sempre lavorato al 100% (“forse è capitato solo una settimana in cui _____ mi aveva detto di lavorare solo mezza giornata invece che un’intera. Non ricordo bene quando era ma mi sembra tra maggio e luglio 2020”; cfr. doc. 545). Egli ha specificato, da un lato, che inizialmente vi era un sistema di timbratura che funzionava con l’impronta digitale, ma che quando era in trasferta in Svizzera interna non timbrava e che il giorno dopo il controllo dell’Ispettorato del lavoro la timbratrice è sparita e non è più tornata. Dall’altro, che al suo posto sono stati introdotti dei fogli con delle tabelle in cui si sarebbe dovuto inserire da che ora a che ora si lavora, che “io inizialmente lo compilavo indicando precisamente le ore lavorate ma successivamente _____ mi ha detto che non andava bene e che bisognava solo scrivere “presente” o “non presente” ” e che ha fatto delle copie dei fogli. Alcune sono state consegnate all’Ispettorato del lavoro (cfr. doc. 543-546). In relazione al numero di ore perse, da cui risulta che il dipendente ha lavorato al 50% da aprile a novembre 2020, rispettivamente al 58% da gennaio a settembre 2021 _____ ha asserito che ciò non corrisponde alla realtà, avendo sempre lavorato al 100% e anche di più (cfr. doc. 549). Con decisione del 19 gennaio 2023 la Cassa ha chiesto alla RI 1 la restituzione della somma di fr. 179'314.60 corrispostale a titolo di indennità per lavoro ridotto dal 14 marzo 2020 al 30 settembre

2021, in quanto ha ritenuto che l'azienda non disponesse di alcun sistema di controllo delle ore né di timbratura e quindi che non ne sussistesse il diritto (cfr. doc. 31; consid. 1.2.). Tale provvedimento è stato confermato con decisione su opposizione del 27 febbraio 2023 (cfr. doc. A1; consid. 1.4.). 2.12. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ricorda innanzitutto 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. 2.7.; 2.8.; 2.9.). L'onere della prova compete al datore di lavoro, da cui ci si attende una tenuta corretta, completa delle ore e possibilmente senza inesattezze (cfr. consid. 2.8.). L'art. 46b cpv. 2 OADI prevede peraltro che il datore di lavoro conserva durante cinque anni i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro (cfr. consid. 2.4. e STF 8C_310/2023 del 5 giugno 2023). In concreto dalle indicazioni fornite dallo stesso amministratore unico della RI 1, dall'ex contabile e dai dipendenti risulta che l'azienda disponeva di un sistema di timbratura delle ore, in particolare, di entrata e di uscita, del personale, i cui tabulati relativi alla telefonista _____ per il periodo marzo 2020 - aprile 2021 hanno potuto essere visionati e stampati dall'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro durante il suo controllo del 27 luglio 2021 (cfr. doc. 189-199; consid. 2.11.). È vero, però, che altri dipendenti non timbravano, come _____, anche perché alcuni giorni era in trasferta (cfr. doc. 313; consid. 2.11.), oppure timbravano solo alcuni giorni come _____ (quale rappresentante / venditore timbrava solo quando era in ufficio; cfr. doc. 381; consid. 2.11.) o _____ che, quando era in trasferta in Svizzera interna, non timbrava (cfr. doc. 545, consid., 2.11.). Inoltre, dopo l'ispezione del luglio 2021 l'apparecchio adibito alle timbrature non è più stato utilizzato - per ragioni che non compete al TCA approfondire -, è stato tolto e non ripristinato. La timbratura è stata sostituita da un foglio per ogni dipendente dove veniva indicata unicamente la presenza, ma non di preciso le ore di entrata e di uscita lavorate (cfr. consid. 2.10.; 2.11.). Tali fogli non permettevano di controllare in modo sufficiente le ore di lavoro effettivamente prestate ogni giorno dai dipendenti (cfr. consid. 2.7.-2.9.). 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. 322-325; 391-393; 416-417; 431-432; 477-479; 553-556; 615-617), non costituiscono e non possono sostituire un vero e proprio sistema di controllo del tempo di lavoro, 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.; STCA 38.2022.14 dell'11 maggio 2022 consid. 2.15.). Di conseguenza il

tempo di lavoro dei dipendenti non era sufficientemente controllabile. L'insorgente, pertanto, da fine luglio a settembre 2021, non aveva diritto alle indennità per lavoro ridotto per i propri collaboratori ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI. 2.13. Per quanto concerne il lasso di tempo da marzo 2020 a luglio 2021 in cui era attiva la macchinetta per la timbratura, va osservato, in primo luogo, che l'amministratore unico stesso ha indicato che in ogni caso la situazione era "molto free", nel senso che non controllava le timbrature dei dipendenti (cfr. consid. 2.10.). Del resto, come visto sopra, alcuni dipendenti nemmeno registravano tramite l'apparecchio le ore di lavoro, rispettivamente timbravano solo alcuni giorni. In effetti è stato precisato che, in particolare quando erano in trasferta, non vi era un particolare controllo delle ore lavorate (cfr. consid. 2.11.; 2.12.). In secondo luogo, occorre evidenziare che alcuni lavoratori, ai quali la Polizia ha mostrato gli estratti delle proprie timbrature, o comunque il numero di ore perse dichiarate nelle domande di ILR, hanno dichiarato che queste ultime e gli orari registrati non erano corretti (cfr. consid. 2.11.). Ne discende che nemmeno nel periodo in cui era presente l'apparecchio per timbrare può essere concluso che la società ricorrente disponesse di un valido sistema di controllo del tempo di lavoro e quindi della perdita di lavoro. D'altronde alcuni dipendenti, benché dalle domande di ILR risulti la perdita di parecchie ore di lavoro, hanno affermato di aver sempre lavorato al 100% del loro grado di occupazione, e meglio _____ ed _____ (ad eccezione di una settimana in cui è restata a casa; cfr. consid. 2.11.). Come appena visto, _____, residente in Italia a _____, ha, tuttavia, asserito di non aver lavorato una settimana nel periodo iniziale della pandemia. _____, domiciliato a _____, ha dichiarato di essere rimasto a casa senza lavorare un mese, forse due mesi a inizio pandemia (cfr. doc. 466; consid. 2.11.). Inoltre dal verbale d'interrogatorio del 18 gennaio 2023, menzionato dalla parte ricorrente, emerge che _____, attiva per RI 1 fino a luglio 2021 (cfr. doc. 999; 691), ha dichiarato che "sono stata a casa due mesi senza lavorare a causa della pandemia. Il periodo doveva essere il periodo da marzo a maggio 2020" (cfr. doc. V; consid. 1.7.). Dal verbale d'interrogatorio del 23 gennaio 2023, anch'esso citato dall'insorgente, si evince pure che _____, alle dipendenze di quest'ultima fino al settembre 2020 (cfr. doc. 999; 875), ha asserito che "nel periodo della pandemia non mi sono recato al lavoro per via delle restrizioni in Italia e in Ticino. Sarò stato a casa almeno da metà marzo 2020 fino a inizio giugno 2020 senza lavorare" (cfr. doc. V; consid. 1.7.). In proposito è utile rilevare che l'Italia, l'8 marzo 2020, ha vietato gli spostamenti, tranne per i lavoratori frontalieri, dapprima, in Lombardia e in alcune province di Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e Marche (cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20A01522/sg>) e in seguito dal 23 marzo 2020 su tutto il territorio nazionale italiano, chiudendo pure le frontiere con l'estero (cfr. https://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/dpcm_20200322.pdf; <https://www.altalex.com/documents/news/2020/03/25/coronavirus-decreto-legge-sanzioni>). Il 13 marzo 2020 la Svizzera ha introdotto controlli alle frontiere interne e disposto restrizioni d'entrata alla frontiera con l'Italia, estendendole progressivamente a tutti i Paesi, ad eccezione del Principato del Liechtenstein, a meno che, segnatamente, avessero un motivo professionale per l'entrata in Svizzera e fossero in possesso di un documento di registrazione (cfr. RU 2020 773: art. 3 cpv. 1 lett. c Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (COVID-19) (Ordinanza 2 COVID-19) del 13 marzo 2020; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021). Inoltre il 14 marzo 2020 il Consiglio di Stato, con risoluzione n. 1298, ha ordinato la chiusura di tutti gli esercizi pubblici (ristoranti, bar, ecc.), dei negozi (tranne i punti vendita di generi alimentari di prima necessità e di farmaci e

le stazioni di servizio) e di altre attività aperte al pubblico (quali parrucchieri ed estetisti). Per le altre attività dell'economia privata il Governo ha indicato di limitare le attività al minimo indispensabile e di rispettare le norme igieniche accresciute e di distanza sociale. Secondo l'art. 6 cpv. 2 dell'Ordinanza COVID-19 i negozi e i mercati sono stati chiusi, ad eccezione di quelli relativi a beni di prima necessità (cfr. cpv. 3), dal 17 marzo all'11 maggio 2020 (cfr. RU 2020 783; [www.admin.ch](http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78948.html)

[/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78948.html](http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78948.html); STCA 38.2021.64 dell'8 novembre 2021). Il 13 gennaio 2021 è stata nuovamente ordinata la chiusura al pubblico dei negozi e dei mercati all'aperto con effetto dal 18 gennaio 2021 fino al 19 aprile 2021 (cfr. Ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 modifica del 18 dicembre 2020, del 13 gennaio 2021 e del 14 aprile 2021; RU 2020 5813; RU 2021 7; RU 2021 213; <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-83106.html>; STCA 38.2021.85 del 21 marzo 2022). Da metà marzo 2020 a circa metà maggio 2020, dunque, da una parte, erano vietati gli spostamenti e vigevano restrizioni d'entrata alla frontiera italo-svizzera, dall'altra, i negozi di beni non di prima necessità erano chiusi. Indipendentemente dall'inesistenza di un valido sistema di controllo delle ore, il diritto alle ILR non può, dunque, di principio essere negato alla ricorrente in virtù dell'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI per i dipendenti che effettivamente non hanno lavorato né in azienda né da casa nel periodo in cui l'azienda - tra metà marzo e metà maggio 2020 - è rimasta chiusa in virtù delle misure adottate dalle autorità. Al riguardo giova, in effetti, rilevare 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. 2.8.) - 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." La nostra Massima Istanza, nel giudizio C 59/01, ha 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. Per contro l'insorgente, da metà maggio a novembre 2020 e da gennaio a luglio 2021 (oltre che da fine luglio a fine settembre 2021; cfr. consid. 2.12.), non aveva diritto alle indennità per lavoro ridotto per i propri collaboratori ex art. 31 cpv. 3 lett. a LADI, poiché, conformemente a quanto esposto sopra, il tempo di lavoro dei dipendenti non era sufficientemente controllabile. 2.14. 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., pubblicata in DTF 147 V 417; 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). In casu la ricorrente ha beneficiato indebitamente - tramite decisioni informali di attribuzione delle ILR - di indennità per lavoro ridotto a cui non aveva oggettivamente diritto per i propri dipendenti, in quanto il tempo di lavoro non era sufficientemente controllabile, da metà maggio a novembre 2020 e da gennaio a settembre 2021 (cfr. consid. 2.12.; 2.13.). A prescindere dall'esito finale della vertenza penale, la restituzione delle indennità per lavoro ridotto concernenti i periodi da metà maggio a novembre 2020 e da gennaio a settembre 2021 s'impone, dunque, già per ragioni connesse esclusivamente alla LADI.

L'amministratore unico dell'insorgente ha peraltro ammesso "di aver calcato la mano sulle indennità per lavoro ridotto durante il periodo pandemico" (cfr. doc. 242; consid. 2.10.). Questa Corte ritiene, pertanto, giustificata in concreto l'applicazione dell'art. 53 cpv. 1 e 2 LPGa che sottende l'obbligo di restituzione (cfr. consid. 2.3.; STCA 38.2021.96 del 30 marzo 2022 consid. 2.10. e STCA 38.2022.81 del 16 gennaio 2023 consid. 2.9., già citate sopra). 2.15. Il diritto alle ILR non può, tuttavia, essere escluso nel lasso di tempo di confinamento tra metà marzo e metà maggio 2020 in cui l'azienda era chiusa per i dipendenti che non hanno svolto alcuna attività lavorativa né in sede né da casa (cfr. consid. 2.13.). Per tale periodo, quindi, senza ulteriori accertamenti, non sono dati i presupposti per rivedere le decisioni con cui sono state corrisposte all'insorgente le ILR (cfr. consid. 2.3.).

In concreto si impone, pertanto, un rinvio degli atti per un complemento istruttorio. La Cassa, in particolare, dovrà verificare se e per quanto tempo l'azienda nei mesi da marzo a maggio 2020 è stata chiusa e quali dipendenti, frontalieri e non, per i quali sono state chieste le ILR nei mesi in questione non hanno effettivamente lavorato - nemmeno da casa - in tale periodo e i relativi motivi. 2.16. In esito a quanto sopra, si giustifica l'annullamento della decisione su opposizione impugnata e il rinvio degli atti alla Cassa perché, dopo aver esperito le indagini necessarie, effettuati un nuovo calcolo dell'importo delle indennità per lavoro ridotto effettivamente percepito a torto dalla ricorrente nel periodo dal 14 marzo 2020 al 30 settembre 2021 da restituire, tenendo conto di quanto stabilito ai consid. 2.12.-2.15. La parte resistente, in caso di dubbio, avrà comunque la possibilità di attendere l'esito della vertenza penale prima di decidere di nuovo (almeno parzialmente) in merito alla restituzione (cfr. consid. 2.3.) delle indennità di disoccupazione percepite dalla ricorrente (cfr. STCA 38.2022.12 del 17 ottobre 2022 consid. 2.78.; STCA 38.2022.16 del 23 maggio 2022 consid. 2.10.). 2.17. 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 38.2022.73 del 16 febbraio 2023 consid. 2.13., 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 38.2021.96 del 30 marzo 2022 consid. 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).
2.18. Vincente parzialmente in causa, la ricorrente, rappresentata da un avvocato, ha diritto all'importo di fr. 500.-- a titolo di ripetibili da mettere a carico della Cassa resistente (cfr. art. 61 lett. g LPGA ;

E. 26

giugno 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 27 marzo 2023 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 27 febbraio 2023 emanata da

CO 1

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

La Cassa ha corrisposto alla RI 1 le indennità per lavoro ridotto relative al periodo dal 14 marzo al 30 novembre 2020 per complessivi fr. 103'432.85 (cfr. doc. 995; 969, 960; 951; 934; 865; 810; 809; 808; 42) e al lasso di tempo dal 1° gennaio al 30 settembre 2021 per fr. 75'881.75 (cfr. doc. 811; 762; 761; 725; 703; 684; 665; 644; 42), corrispondenti all'ammontare globale di fr. 179'314.60 (cfr. doc. 42).

1.2. Con decisione del 19 gennaio 2023 la Cassa ha chiesto alla RI 1 la restituzione della somma di fr. 179'314.60 versata a titolo di indennità per lavoro ridotto dal 14 marzo 2020

al 30 settembre 2021, in quanto, essendo emerso dall'istruttoria esperita nell'ambito del procedimento penale di cui all'INC. _____ che l'azienda non disponeva di alcun sistema di controllo delle ore né di timbratura, non sussisteva il relativo diritto (cfr. doc. 31).

1.3. Il 3 febbraio 2023 la RI 1, patrocinata dall'avv. RA 1, ha interposto opposizione e ha chiesto di annullare l'ordine di restituzione, nonché di sospendere qualsiasi ulteriore decisione sino al termine del procedimento penale, in attesa che vengano accertati i fatti di rilevanza penale che possano essere posti a carico di _____ (cfr. doc. 28-29).

1.4. Con decisione su opposizione del 27 febbraio 2023 la Cassa ha respinto l'opposizione e ha confermato il provvedimento del 19 gennaio 2023 (cfr. consid. 1.2.).

1.5. Il

E. 27

marzo 2023 l'RI 1, sempre rappresentata dall'avv. RA 1, ha inoltrato un tempestivo ricorso al TCA, chiedendo, in ordine, la sospensione della presente procedura sino al termine del procedimento penale condotto dal Ministero Pubblico a carico di _____, nel merito, l'annullamento della decisione su opposizione del 27 febbraio 2023.

1.6. Con risposta del 3 maggio 2023 la Cassa ha postulato la reiezione dell'impugnativa e ha precisato, da una parte, che anche per i dipendenti che non lavorano vi è la necessità di disporre di un sistema di controllo delle ore, che indichi 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 (cfr. Direttiva LADI ILR B34). Pure, quindi, durante il periodo di lockdown, considerato che non tutti i dipendenti non hanno lavorato, dall'altra, che non sembra che l'inchiesta penale sia prossima alla chiusura dal momento che il Procuratore pubblico ha indicato che non è semplice stabilire quando terminerà la fase istruttoria (cfr. doc. III).

considerato in diritto

Pertanto nell'evenienza concreta si giustifica in ogni caso decidere il ricorso contro la decisione su opposizione del 27 febbraio 2023 senza sospendere la causa per attendere l'esito del procedimento penale, tanto più che il Procuratore Pubblico _____, il 21 marzo 2023, ha indicato che allo stadio attuale non è semplice stabilire quando terminerà la fase istruttoria (cfr. doc. A2).

2.3. 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 LPGGA 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 rimosse 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 rimosse 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 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_369/2022 del 5 aprile 2023 consid. 3.2.2.; 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).

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_369/2022 del 5 aprile 2023 consid. 3.2.1.; 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).

2.4. I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto sono regolati all'art.

E. 30

Lptca).

E. 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.

E. 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.

E. 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).

2.5. Come visto sopra (cfr. consid. 2.3.), 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).

2.7. 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.

■ ■ ■ ■ ■ 2.9. 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_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; 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.

Con decisione del 19 gennaio 2023 la Cassa ha chiesto alla RI 1 la restituzione della somma di fr. 179'314.60 corrispostale a titolo di indennità per lavoro ridotto dal 14 marzo 2020 al 30 settembre 2021, in quanto ha ritenuto che l'azienda non disponesse di alcun sistema di controllo delle ore né di timbratura e quindi che non ne sussistesse il diritto (cfr. doc. 31; consid. 1.2.).

Tale provvedimento è stato confermato con decisione su opposizione del 27 febbraio 2023 (cfr. doc. A1; consid. 1.4.).

L'art. 46b cpv. 2 OADI prevede peraltro che il datore di lavoro conserva durante cinque anni i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro (cfr. consid. 2.4. e STF 8C_310/2023 del 5 giugno 2023).

Il 13 marzo 2020 la Svizzera ha introdotto controlli alle frontiere interne e disposto restrizioni d'entrata alla frontiera con l'Italia, estendendole progressivamente a tutti i Paesi, ad eccezione del Principato del Liechtenstein, a meno che, segnatamente, avessero un motivo professionale per l'entrata in Svizzera e fossero in possesso di un documento di registrazione (cfr. RU 2020 773: art. 3 cpv. 1 lett. c Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (COVID-19) (Ordinanza 2 COVID-19) del 13 marzo 2020; STCA 38.2021.43-44 del 13 settembre 2021).

La nostra Massima Istanza, nel giudizio C 59/01, ha 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.

2.14. 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., pubblicata in DTF 147 V 417; 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).

In casu la ricorrente ha beneficiato indebitamente - tramite decisioni informali di attribuzione delle ILR - di indennità per lavoro ridotto a cui non aveva oggettivamente diritto per i propri dipendenti, in quanto il tempo di lavoro non era sufficientemente controllabile, da metà maggio a novembre 2020 e da gennaio a settembre 2021 (cfr. consid. 2.12.; 2.13.).

2.15. Il diritto alle ILR non può, tuttavia, essere escluso nel lasso di tempo di confinamento tra metà marzo e metà maggio 2020 in cui l'azienda era chiusa per i dipendenti che non hanno svolto alcuna attività lavorativa né in sede né da casa (cfr. consid. 2.13.).

Per tale periodo, quindi, senza ulteriori accertamenti, non sono dati i presupposti per rivedere le decisioni con cui sono state corrisposte all'insorgente le ILR (cfr. consid. 2.3.).

2.17. 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. b 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 38.2022.73 del 16 febbraio 2023 consid. 2.13., 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 38.2021.96 del 30 marzo 2022 consid. 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.