



Corte II
B-5800/2022

Sentenza del 30 dicembre 2024

Composizione

Giudici Pietro Angeli-Busi (presidente del collegio),
Pascal Richard, Daniel Willisegger,
cancelliere Corrado Bergomi.

Parti

X. _____ SA,
patrocinata dall'avv. Laura Cansani,
ricorrente,

contro

Segreteria di Stato dell'economia SECO,
Mercato del lavoro / Assicurazione contro la disoccupazione,
patrocinata dagli avv.ti
prof. dott. Isabelle Häner e/o dott. Florian Brunner,
autorità inferiore.

Oggetto

Assicurazione contro la disoccupazione;
restituzione di indennità per lavoro ridotto.

Fatti:**A.**

A.a In data 14 luglio 2022 la società A. _____ SA, per conto della Segreteria di Stato dell'economia SECO (di seguito: SECO, autorità inferiore) ha eseguito presso la X. _____ SA un controllo per verificare la legittimità del diritto alle indennità per lavoro ridotto (ILR) percepite dal mese di marzo 2020 al mese di giugno 2021 (controllo [...]) nel corso della crisi pandemica di COVID-19.

A.b A seguito del controllo effettuato, con decisione su revisione [...] del 18 agosto 2022, la SECO ha ordinato alla X. _____ SA il rimborso delle prestazioni, a suo dire indebitamente versate nel periodo di contribuzione indicato, per un totale di fr. 328'246.05 in favore della cassa di disoccupazione.

A.b.a In primo luogo, la SECO ha modificato la somma totale delle ore di lavoro previste per i mesi da marzo 2020 a giugno 2021 per tutti gli operai, tenendo conto delle ore che essi avrebbero dovuto effettivamente prestare, basandosi su un tempo normale di lavoro pari a 8.0 ore al giorno e considerando in alcuni casi le diverse assenze per malattia ecc.

A.b.b In secondo luogo, la SECO ha ricalcolato e adattato la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto in funzione delle ore da effettuare, considerando la deduzione relativa alla "riduzione per differenza cambio" e le indennità per ferie e festivi per gli operai con un salario orario.

A.b.c In terzo luogo, la SECO ha adattato il diritto all'ILR relativo alle ore perse per dieci dipendenti del personale operaio in funzione delle ore effettivamente prestate risultanti dalle cartelle di timbratura.

A.b.d In quarto luogo, la SECO non ha riconosciuto il diritto all'ILR fatto valere per alcuni collaboratori durante il periodo di disdetta.

A.b.e In quinto luogo, la SECO non ha riconosciuto il diritto all'ILR ai due titolari della ditta in assenza di un sistema di registrazione ad hoc del tempo di lavoro.

A.b.f In sesto luogo, la SECO ha concluso che il sistema utilizzato dall'azienda per il controllo del tempo di lavoro del personale amministrativo con salario mensile che aveva svolto perlopiù attività in telelavoro,

mancasse di affidabilità. Durante il controllo non sarebbe stato possibile trovare alcun documento idoneo ad attestare che l'orario indicato nelle schede di timbratura fosse basato sulle disposizioni impartite dai responsabili ai collaboratori. La stessa azienda avrebbe del resto confermato di non disporre di un ulteriore sistema di rilevazione del tempo effettivo di lavoro per questo tipo di dipendenti. Inoltre, dalla verifica a campione aggiuntiva della SECO, in particolare dall'analisi delle e-mail inviate da tre collaboratori, sarebbe risultata non solo una significativa attività di invio di e-mail in quei giorni in cui il datore di lavoro aveva dichiarato che il tempo di lavoro era ridotto o integralmente sospeso, ma sarebbero anche emersi degli indizi suscettibili di evidenziare che le ore dichiarate come lavorate non potevano corrispondere alla realtà. Alla luce di tali risultanze, la SECO ha concluso che vi fosse una verosimiglianza preponderante che le ore effettivamente lavorate e le ore perse dichiarate dall'azienda per questo tipo di dipendenti non fossero state riportate in modo veritiero.

A.b.g Allo stesso modo, la SECO ha ritenuto che la perdita di lavoro da prendere in considerazione per il conteggio del mese di settembre 2020 non fosse indennizzabile, non raggiungendo la perdita di lavoro minima del 10 per cento della somma totale delle ore per tutti i collaboratori aventi diritto.

A.b.h Infine, la SECO ha attirato l'attenzione sulla possibilità, introdotta da una decisione del Tribunale federale, di rivendicare una quota dello stipendio per le vacanze e i giorni festivi per i dipendenti con uno stipendio mensile mediante la presentazione, entro il 31 ottobre 2022, di una richiesta di riesame del diritto all'ILR per il periodo 2020 e 2021 secondo le modalità indicate.

A.c In data 19 settembre 2022 la X. _____ SA ha interposto opposizione contro la decisione della SECO del 18 agosto precedente, chiedendo l'annullamento della medesima e, in via subordinata, l'accoglimento della richiesta di condono.

Sostanzialmente, la X. _____ SA ha contestato che l'ispezione presso il datore di lavoro si fosse svolta in modo completo, attendibile e corretto. In particolare, gli ispettori incaricati dalla SECO non avrebbero accettato la sua richiesta di continuare le verifiche presso l'azienda il giorno successivo al controllo, limitandosi invece ad un'analisi parziale documentale esperita in un solo giorno. Ella ha altresì fatto valere una violazione del suo diritto di essere sentita per non essersi potuta esprimere prima del rilascio della decisione su revisione. Allo stesso modo, ella non ha condiviso la

determinazione del tempo di lavoro normale dei dipendenti effettuata dalla SECO pari a 8 ore al giorno, difendendo la correttezza della durata ordinaria della giornata lavorativa dichiarata di 8 ore e 25 minuti (8.42 ore). Inoltre, la X. _____ SA ha disapprovato la conclusione della SECO riguardo alla presunta incontrollabilità ed inaffidabilità dell'orario di lavoro per i dipendenti occupati nella modalità home office. Questi collaboratori avrebbero personalmente allestito e sottoscritto delle tabelle settimanali indicando la durata complessiva della loro occupazione in telelavoro. A detta dell'opponente, gli ispettori avrebbero illecitamente e arbitrariamente rifiutato di esaminare e di acquisire agli atti le tabelle orarie e le dichiarazioni di questi lavoratori, concludendo, solo sulla base di un controllo a campione della corrispondenza e-mail di tre dipendenti e senza sufficienti riscontri oggettivi e documentali, che tutti i collaboratori in telelavoro avessero lavorato regolarmente. Infine, ella ha precisato di non aver effettivamente considerato la riduzione per il cambio da franchi in euro nella massa salariale, nonché di aver richiesto l'indennità per lavoro ridotto per molti dei suoi dipendenti durante il periodo di disdetta del contratto di lavoro, rivendicando poi l'inclusione della quota dello stipendio per le vacanze e i giorni festivi per i dipendenti con retribuzione mensile.

B.

Con decisione su opposizione del 14 novembre 2022 la SECO ha respinto l'opposizione del 19 settembre precedente e ritenuto inammissibile la domanda di condono per mancata competenza, confermando invece il rimborso delle prestazioni indebitamente versate per un importo di fr. 328'246.05 in favore della relativa cassa di assicurazione contro la disoccupazione.

In sintesi, la SECO ha ribadito la correttezza dello svolgimento del controllo presso il datore di lavoro, nonché dell'accertamento dei fatti e ha ritenuto che il diritto di essere sentita dell'opponente non fosse stato violato. In aggiunta, la SECO ha tutelato la propria determinazione del tempo di lavoro normale in base alle indicazioni nel contratto di lavoro. Quanto ai dipendenti in attività di telelavoro, la SECO ha rilevato che il sistema di registrazione dell'orario di lavoro non soddisfacesse i requisiti di legge relativi alla sufficiente controllabilità del tempo di lavoro e per giunta non fosse nemmeno affidabile, in quanto le cronologie di e-mail verificate avrebbero nettamente contrastato con le tabelle di registrazione presentate dal datore di lavoro in sede di opposizione. Per il resto, la SECO ha confermato l'adattamento della massa salariale e il mancato riconoscimento del diritto all'ILR per quei dipendenti a cui era stato disdetto il rapporto di lavoro. Infine, la SECO ha nuovamente rinviato alla possibilità e alle modalità per

presentare una richiesta di riesame del diritto all'ILR riguardo alle indennità di vacanza e di giorni festivi per i dipendenti con stipendio mensile.

C.

Contro la menzionata decisione su opposizione della SECO del 14 novembre 2022 la X. _____ SA (di seguito: ricorrente) è insorta al Tribunale amministrativo federale con ricorso del 15 dicembre successivo, chiedendo l'accoglimento del gravame e l'annullamento della decisione avvertata, postulando inoltre l'esperimento dell'interrogatorio dei due titolari della ditta e di ulteriori sei testimoni.

Dapprima, la ricorrente invoca una violazione del suo diritto di essere sentita e del principio della libera valutazione delle prove, in quanto la SECO avrebbe omesso di esaminare le tabelle di registrazione del tempo di lavoro allestite dai dipendenti occupati in home office e le dichiarazioni dei lavoratori interessati, nonché mancato di considerare la proposta della ricorrente di effettuare un ulteriore controllo presso la sede dell'azienda il giorno successivo, limitandosi ad accertamenti a campione parziali e insufficienti.

Quanto alle questioni di merito, la ricorrente mantiene in sostanza la motivazione adottata in sede di opposizione nelle tematiche relative al tempo di lavoro determinante, alla controllabilità del tempo di lavoro degli impiegati in modalità di telelavoro e alla computabilità delle ore perse per i dipendenti il cui contratto di lavoro sarebbe terminato a breve a causa di pensionamento e per i quali non era stata notificata alcuna disdetta. A sostegno delle sue argomentazioni, la ricorrente produce le dichiarazioni e/o comunicazioni di quattro dipendenti e di una consulente esterna.

D.

Mediante risposta al ricorso del 1° febbraio 2023, trasmessa alla ricorrente con gli allegati e l'indice degli atti preliminari il 3 febbraio seguente, l'autorità inferiore chiede di respingere il ricorso.

La SECO ritiene ingiustificate sia la violazione del diritto di essere sentito e del principio della libera valutazione delle prove, sia tutte le ulteriori censure di merito. In sostanza, la SECO rileva che il sistema di registrazione dell'orario di lavoro non può essere sostituito da documenti inoltrati soltanto a posteriori, ma deve essere presentato al momento del controllo del datore di lavoro. Ella conclude che le dichiarazioni fornite con il ricorso non possono essere considerate, essendo state prodotte in vista di questo procedimento e non essendo evidentemente autentiche.

E.

Con replica del 3 marzo 2023 la ricorrente si riconferma nelle sue conclusioni e allegazioni.

Quanto ai dipendenti in modalità home office, la ricorrente ribadisce che il sistema di registrazione dell'orario di lavoro possa essere ritenuto sufficiente. Ella spiega che non aveva ancora implementato lo smart working nel periodo Covid e in tal senso non disponeva di un sistema di registrazione del tempo di lavoro informatizzato. Per questo, ella avrebbe comunicato ai collaboratori quale fosse l'orario giornaliero da rispettare, istruendoli sulle misure da seguire in caso di superamento del tempo di lavoro prefissato. I dipendenti interessati avrebbero tenuto autonomamente il controllo dell'orario di lavoro e informato il datore di lavoro sull'eventuale sorpasso del tempo di lavoro impartito. A tale riguardo la ricorrente rinvia alle tabelle del tempo di lavoro allestite dai lavoratori prodotte con la replica, alle dichiarazioni di quattro dipendenti allegate al ricorso, producendo ulteriori documenti e reiterando la richiesta di esperimento delle audizioni testimoniali.

F.

Con duplice del 12 aprile 2023 l'autorità inferiore mantiene integralmente le sue conclusioni e argomentazioni.

A titolo aggiuntivo, la SECO ritiene che la ricorrente non dispone di un diritto affinché il controllo della documentazione venga effettuato nella sua sede, ma è soprattutto tenuta a consegnare tutti i documenti necessari e a permettere agli ispettori di accedervi. La ricorrente sarebbe venuta meno ai suoi doveri di collaborazione e di conseguenza non sarebbero ravvisabili le violazioni del diritto di essere sentito e del principio della libera valutazione delle prove.

Inoltre, la SECO ribadisce che la nuova documentazione non può essere considerata. In particolare, l'affermazione della ricorrente, fatta in occasione del controllo del datore di lavoro, secondo cui ella non dispone di un documento attestante gli orari di lavoro che soddisfi i requisiti giurisprudenziali, contraddirebbe l'autenticità dei documenti presentati a posteriori, peraltro nemmeno dimostrata dalla ricorrente. Una presa in considerazione della documentazione prodotta successivamente al controllo non muterebbe comunque nulla al fatto che il sistema di rilevamento del tempo di lavoro non sia sufficiente ai sensi della prassi.

La SECO è altresì dell'opinione che le testimonianze dei titolari e dei dipendenti non avrebbero valore probatorio e la loro interrogazione

rispettivamente audizione non potrebbe comunque rendere determinabile e controllabile la perdita di lavoro. Inoltre, la SECO rimanda alle sue considerazioni nella presa di posizione quanto alla definizione del tempo normale di lavoro. Ella respinge infine la violazione del principio della buona fede fatta valere dalla ricorrente, in quanto le allegazioni di quest'ultima di essersi attenuta ad un'informazione telefonica della cassa di disoccupazione per la computabilità delle ore perse dei dipendenti in pre-pensionamento non sarebbero sufficientemente sostanziate.

G.

In seguito all'accoglimento della relativa richiesta di assegnazione di un termine per determinarsi sulla duplice, con scritto del 12 maggio 2023 la ricorrente si esprime a titolo aggiuntivo sulla violazione del diritto di essere sentito e del principio della libera valutazione delle prove, nonché sul rimprovero della SECO relativamente al mancato ossequio dell'obbligo di collaborazione e alla mancata autenticità dei documenti presentati a posteriori, sostenendo che tali documenti sarebbero già esistiti al momento del controllo e che l'allestimento di una perizia e le dichiarazioni dei testi proposte potrebbero ulteriormente dimostrare la computabilità della perdita di lavoro e l'autenticità dei documenti indicati.

H.

Con osservazioni finali del 2 giugno 2023, la SECO contesta integralmente le determinazioni della ricorrente del 12 maggio precedente e mantiene le sue conclusioni e argomentazioni, rinviando a specifici punti delle sue comparse.

I.

Ulteriori elementi fattuali e considerazioni in diritto saranno ripresi nei considerandi seguenti qualora fossero di interesse per la causa.

Diritto:

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

1.1 Il Tribunale amministrativo federale è competente a statuire nella presente causa (art. 101 della legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza [legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI, RS 837.0] in

relazione con gli artt. 31 seg. e 33 lett. d della legge sul Tribunale amministrativo federale del 17 giugno 2005 [LTAF, RS 173.32]), trattandosi nel caso in esame di una decisione su opposizione ai sensi dell'art. 5 cpv. 2 della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021). Non sussiste alcuna eccezione ai sensi dell'art. 32 LTAF.

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

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

1.4 Il presente ricorso è pertanto ammissibile.

2.

Oggetto del contendere è la questione di sapere se l'autorità inferiore abbia, a ragione o meno, chiesto alla ricorrente la restituzione di fr. 328'246.05 corrispondenti alle indennità per lavoro ridotto (ILR) percepite per il periodo marzo 2020 a giugno 2021.

In sostanza, la ricorrente fa valere una violazione del suo diritto di essere sentita e del principio del libero apprezzamento delle prove nell'ambito della decisione su revisione, contestando in modo particolare le modalità di svolgimento del controllo presso l'azienda (cfr. consid. 7 segg.). La ricorrente rivendica inoltre una violazione del diritto relativamente alla definizione del tempo di lavoro determinante (cfr. consid. 4 segg.), all'asserita mancata controllabilità del tempo di lavoro dei dipendenti amministrativi occupati in home office (cfr. consid. 5 segg.), nonché al mancato riconoscimento della buona fede nell'ambito della computabilità del lavoro perso dei

lavoratori in pre-pensionamento (cfr. consid. 6 segg.). Dal canto suo, l'autorità inferiore difende la liceità della richiesta di restituzione delle prestazioni versate.

3.

Conformemente all'art. 95 cpv. 1 LADI la restituzione in materia di assicurazioni sociali è disciplinata dall'art. 25 LPGA, il quale al suo cpv. 1, primo periodo, ordina che le prestazioni indebitamente riscosse devono essere restituite. La restituzione non deve essere chiesta se l'interessato era in buona fede e verrebbe a trovarsi in gravi difficoltà (art. 25 cpv. 1 secondo periodo LPGA). Per prestazioni indebitamente riscosse si intendono le prestazioni percepite allorché le condizioni previste per il loro versamento non erano adempiute.

Secondo un principio generale del diritto delle assicurazioni sociali, l'amministrazione può riesaminare una decisione formalmente passata in giudicato e che non è stata oggetto di controllo da parte di un'autorità giudiziaria. L'obbligo di restituzione è di regola subordinato all'adempimento dei presupposti per la riconsiderazione (erroneità manifesta della decisione e importanza notevole della rettifica [art. 53 cpv. 2 LPGA]) o per la revisione processuale (presenza di nuovi fatti o di nuovi mezzi di prova già preesistenti [art. 53 cpv. 1 LPGA]) della decisione all'origine delle prestazioni in causa (DTF 130 V 318 consid. 5.2 pag. 319; 129 V 110 seg. consid. 1; cfr. sentenza del TF 8C_512/2008 del 14 gennaio 2009 consid. 4.1).

L'ufficio di compensazione, diretto dalla SECO (art. 83 cpv. 3 LADI), verifica i pagamenti delle casse o ne affida la revisione, in tutto o in parte, ai Cantoni o a un altro ente (art. 83 cpv. 1 lett. d LADI). Se accerta che le prescrizioni legali non sono state applicate o non sono state applicate correttamente, l'ufficio di compensazione impartisce alla cassa o al servizio cantonale competente le istruzioni necessarie. In materia di controllo dei datori di lavoro decide l'ufficio di compensazione. La cassa si occupa dell'incasso (art. 83a cpv. 1 e 3 LADI). Giusta l'art. 110 cpv. 1 e 4 dell'ordinanza del 31 agosto 1983 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione [OADI, RS 837.02]), compete alla SECO in qualità di ufficio di compensazione di verificare ad intervalli regolari, sia in modo approfondito che per sondaggio presso i datori di lavoro le indennità pagate per lavoro ridotto e per intemperie. Secondo l'art. 111 cpv. 2 OADI, l'ufficio di compensazione comunica al datore di lavoro, mediante decisione formale, il risultato del controllo effettuato presso quest'ultimo, mentre la cassa si occupa della riscossione degli eventuali importi da rimborsare basandosi sulla decisione

dell'ufficio di compensazione (cfr. sentenza del TAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 intero consid. 2.1-2.4 con ulteriori rinvii).

4.

La ricorrente contesta la fissazione del tempo di lavoro normale eseguita dall'autorità inferiore per gli operai retribuiti ad ore. La SECO si sarebbe erroneamente basata soltanto sulla durata lavorativa minima garantita dal contratto di lavoro senza considerare il lavoro ordinario effettivo dei dipendenti. A detta della ricorrente, il dato di riferimento per la durata ordinaria della giornata lavorativa è di 8 ore e 25 minuti, dato derivante dalla media dei sei mesi precedenti la domanda di lavoro ridotto.

4.1 La LADI si prefigge di garantire agli assicurati un'adeguata compensazione della perdita di guadagno a causa di disoccupazione, lavoro ridotto, intemperie e di insolvenza del datore di lavoro (art. 1a cpv. 1 LADI). Il lavoro ridotto ha lo scopo di aiutare le aziende alle prese con una riduzione temporanea dell'attività a superare il momento di difficoltà senza operare licenziamenti. 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 (art. 32 cpv. 1 LADI). 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 (art. 31 cpv. 1 LADI). Per tempo di lavoro normale s'intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato; per i lavoratori occupati con il sistema del lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale (art. 46 cpv. 1 OADI). Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale. Per ore in esubero s'intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente (art. 46 cpv. 2 primo e secondo periodo OADI).

4.2

4.2.1 Nella presente fattispecie è incontestato che gli operai remunerati con un salario orario disponevano di un contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato in cui è fissata la durata normale del lavoro. In questo caso, per stabilire la durata normale del tempo di lavoro, è sufficiente fondarsi sul contratto di lavoro e non occorre più procedere ad un calcolo sulla base della durata media del lavoro durante gli ultimi sei mesi precedenti il

periodo di lavoro ridotto, come fa valere la ricorrente (cfr. BORIS RUBIN, *Assurance-chômage*, 2006, pag. 489 a contrario).

4.2.2 Alla questione della determinabilità del tempo di lavoro normale si può rispondere consultando e interpretando il relativo contratto di lavoro (cfr. sentenza del TAF B-551/2021 del 29 dicembre 2021 consid. 3.3 segg. e i riferimenti citati).

4.2.2.1 A titolo introduttivo, come per ogni disposizione contrattuale, occorre determinare la volontà delle parti. Il giudice deve in primo luogo fare capo all'interpretazione soggettiva e ricercare la vera e concorde intenzione dei contraenti, se del caso sulla base di indizi, senza fermarsi alle espressioni o denominazioni inesatte di cui hanno potuto far uso per errore o per nascondere la vera natura della clausola (art. 18 cpv. 1 CO; interpretazione soggettiva; DTF 133 III 675 consid. 3.3, 132 III 268 consid. 2.3.2, 132 III 626 consid. 3.1 e 131 III 606 consid. 4.1; sentenza del TAF B-2798/2018 del 16 febbraio 2021 consid. 11.2.2.1 con ulteriori rinvii). Se la reale volontà delle parti non può essere constatata, occorre ricercare il senso che le stesse potevano e dovevano ragionevolmente attribuire alle rispettive dichiarazioni nella situazione concreta in cui si trovavano (interpretazione oggettiva o secondo il principio dell'affidamento; DTF 137 III 145 consid. 3.2.1; 136 III 186 consid. 3.2.1). Anche un'interpretazione oggettiva non si basa unicamente sul testo del contratto, ma può risultare da altri elementi quali gli obiettivi perseguiti, gli interessi delle parti oppure le circostanze; non ci si scosterà tuttavia dal testo chiaro adottato dagli interessati quando non c'è un serio motivo che induca a ritenere ch'esso non corrisponde alla loro volontà (DTF 137 III 444 consid. 4.2.4.; 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; sentenza 2C_1055/2012 del 22 gennaio 2014 consid. 2.2).

4.2.2.2 Nel caso di specie occorre tenere conto della seguente disposizione (doc. 4 allegato alla presa di posizione della SECO del 1° febbraio 2023):

“L'orario di lavoro è variabile, secondo le esigenze aziendali, ritenuto che il lavoratore sarà informato con ragionevole anticipo in merito al proprio orario di lavoro. La media minima di ore lavorative è di 8 ore giornaliere = 40 ore settimanali (durata normale del lavoro). La media si calcola dividendo le ore lavorate dall'azienda dall'inizio dell'anno. Se la media scende sotto il minimo di 8 ore si farà ricorso alla Cassa Disoccupazione e il calcolo e la media riparte dall'inizio del meso successivo”.

La ricorrente non sostiene che non sia stato previsto un orario di lavoro variabile, tanto più che l'estratto suesposto del contratto dimostra

chiaramente la natura variabile dell'orario di lavoro. La ricorrente non pretende nemmeno di aver pattuito un'altra durata normale di lavoro rispetto al minimo di otto ore al giorno contenuto nel contratto. In queste circostanze, nulla permette di dedurre che le parti abbiano soggettivamente voluto convenire un'altra soluzione di quella prevista nella clausola contrattuale, la quale, di conseguenza, va interpretata secondo il principio dell'affidamento (cfr. consid. 4.2.2.1). La clausola contrattuale esposta sopra parla da un lato di un orario di lavoro "variabile", dall'altro qualifica chiaramente la media minima di ore lavorative di 8 ore giornaliere e non le ore effettivamente fornite dagli operai come durata normale del tempo di lavoro. In conformità con il testo della disposizione contrattuale e con l'interpretazione della medesima secondo il principio dell'affidamento si può affermare che il contratto determina il diritto alla prestazione lavorativa sulla base di una media minima di 8 ore al giorno rispettivamente di 40 ore alla settimana. Pertanto, non è ravvisabile alcuna violazione del diritto se l'autorità inferiore ha considerato l'orario medio minimo giornaliero di 8 ore come tempo di lavoro normale ai sensi dell'art. 46 cpv. 1 OADI, adattando di conseguenza i conteggi inoltrati dalla ricorrente. Lo scrivente Tribunale ritiene, in base ad un apprezzamento anticipato delle prove offerte, di poter rinunciare ad assumere i mezzi di prova offerti dalla ricorrente, quali l'interrogatorio dei titolari della ditta e le audizioni di ulteriori dipendenti amministrativi della medesima, in quanto il presumibile risultato non porterebbe alcun nuovo chiarimento o una diversa conclusione in merito alla definizione dell'orario normale di lavoro.

5.

La ricorrente contesta che l'autorità inferiore abbia ritenuto che il tempo di lavoro dei dipendenti amministrativi occupati in modalità di telelavoro non sia controllabile.

5.1

5.1.1 Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori, la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile (art. 31 cpv. 3 lett. a LADI). L'art. 46*b* cpv. 1 OADI stabilisce che la perdita di lavoro può essere sufficientemente controllabile solo se le ore di lavoro sono controllate dall'azienda. Secondo l'art. 46*b* cpv. 2 OADI, il datore di lavoro conserva durante cinque anni i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro.

5.1.2 A diverse riprese, il Tribunale federale ha stabilito che l'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro è adeguatamente garantita

solo con una registrazione giornaliera continua (“fortlaufend”) e in tempo reale (“echtzeitlich”) del tempo di lavoro sulle ore di lavoro prestate effettivamente, senza che tali circostanze possano essere sostituite da documenti allestiti a posteriori. Al riguardo, le ore di lavoro non devono necessariamente essere registrate con un sistema meccanizzato, elettronico o informatico. Determinanti sono soltanto una presentazione sufficientemente dettagliata e una rilevazione giornaliera dei dati avvenuta simultaneamente (in tempo reale) al momento in cui le ore si sono svolte (sentenze del TF 8C_108/2024 e 8C-109/2024 del 1° luglio 2024 consid. 5.2, 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.3 con ulteriori riferimenti). A posteriori l’allestimento di piani di lavoro o la sottoscrizione di dichiarazioni scritte dei dipendenti sull’effettiva presenza sul luogo di lavoro non hanno la medesima valenza di una rilevazione simultanea del tempo di lavoro. La normativa di cui all’art. 31 cpv. 3 lett. a LADI vuole così assicurare che la perdita di lavoro sia effettivamente verificabile in ogni momento dagli organi di esecuzione dell’assicurazione contro la disoccupazione (sentenze del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.3 e 3.4, 8C_228/224 del 6 ottobre 2023 consid. 5.2.1). Si tratta di una situazione simile all’obbligo della contabilità commerciale (art. 957 CO). Infatti, chi è tenuto alla contabilità commerciale deve rispettare i principi della tenuta regolare dei conti (art. 957a cpv. 2 CO), in caso contrario, stravolgerebbe il suo scopo intrinseco, ossia esporre la situazione economica dell’impresa in modo tale da consentire a terzi di farsene un’opinione attendibile (art. 958 cpv. 1 CO; sentenza del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.4).

5.1.3 È proprio nella natura stessa delle ILR o delle indennità per intemperie che l’onere della prova compete al datore di lavoro, da cui ci si attende una tenuta corretta, completa delle ore e possibilmente senza inesattezze (sentenza del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.5). La questione della possibile presa in considerazione di documenti allestiti a posteriori rientra nel campo dell’apprezzamento delle prove. In tale ambito occorre considerare che la legittimità delle prestazioni percepite si lascia di regola accertare sulla base di un sufficiente sistema di rilevamento del tempo di lavoro (ai sensi del requisito di una registrazione quotidiana continua e in tempo reale). Molto lascia supporre che un datore di lavoro possa presentare senza indugio ed immediatamente i documenti relativi al sistema di rilevamento del tempo di lavoro in occasione del controllo presso l’azienda, nell’evenienza in cui un simile sistema di controllo sussista effettivamente. Gli organi di esecuzione dell’assicurazione contro la disoccupazione possono tenere conto di questo aspetto con la richiesta del requisito dell’autenticità evidente dei documenti allestiti a posteriori. Pertanto, può restare indecisa la questione di sapere se in genere deve sussistere

un'evidente autenticità dei documenti presentati a posteriori affinché essi possano essere ulteriormente considerati (cfr. sentenza del TF 8C_306/2023 del 7 marzo 2024 consid. 5.1.1 seg., consid. 5.2).

5.1.4 La perdita di lavoro è reputata sufficientemente controllabile unicamente a condizione che le ore di lavoro effettivamente prestate siano controllabili per ogni giorno di lavoro (cfr. sentenze del TAF B-4226/2019 del 25 maggio 2021 consid. 4.1, B-5208/2017 del 14 gennaio 2019 consid. 3.1 e B-2601/2017 del 22 agosto 2018 consid. 3.1.3 seg. con ulteriori rinvii). Questo è l'unico modo di garantire che le ore supplementari, che devono essere compensate durante il periodo di conteggio, siano prese in considerazione nel calcolo della perdita di lavoro mensile (cfr. sentenza del TF C 86/01 del 12 giugno 2001 consid. 1; RUBIN, Assurance-chômage, op. cit., p. 490 e i riferimenti citati). Un totale di ore perse alla fine del mese non permette di rendere la perdita di lavoro sufficientemente controllabile (cfr. MURER/STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, 4^a ed. 2013, p. 205) e nemmeno il fatto di controllare le presenze e le assenze (cfr. sentenza del TAF B-3939/2011 del 29 novembre 2011 consid. 4.1 e i riferimenti citati) anche nel caso di un orario di lavoro fisso in una piccola impresa (cfr. sentenze del TAF B-5208/2017 del 14 gennaio 2019 consid. 3.1 e B-2601/2017 del 22 agosto 2018 consid. 3.1.4 con ulteriori rinvii). Le ore lavorate devono essere rilevate – che sia su carta o in via meccanica o elettronica – almeno quotidianamente dall'impiegato stesso o dal suo superiore. Detti rilevamenti non possono essere modificati ulteriormente senza che la modifica non sia menzionata nel sistema (cfr. sentenza del TAF B-4226/2019 del 25 maggio 2021 consid. 4.1 con ulteriori rinvii). Nell'ottica di comprensione del concetto relativo alla controllabilità del tempo di lavoro non importa se i dipendenti lavorano nei locali del datore di lavoro oppure in servizio esterno, home office o all'estero (cfr. sentenza del TAF B-5851/2020 del 12 dicembre 2020 consid. 3.5.2).

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

5.2

5.2.1 Durante il controllo, gli ispettori hanno potuto visionare le schede di timbratura del personale amministrativo in cui erano state inserite manualmente la dicitura LCAS (lavoro da casa) e l'indicazione del numero (spesso in prevalenza identico) di ore di lavoro lavorate (ad esempio un'ora al giorno nel mese di aprile 2020 per 23 giorni lavorativi e la differenza di 7.50 ore segnalata come lavoro ridotto). In base alle dichiarazioni fornite dalla responsabile amministrativa le ore di lavoro dichiarate in modalità LCAS venivano inserite nelle schede di timbratura sulla base delle disposizioni impartite dai singoli responsabili di settore ai propri collaboratori (cfr. Documento: "controllo presso i datori di lavoro concernente le indennità per lavoro ridotto e intemperie corrisposte; Documenti verificati"; protocollo per il controllo dei datori di lavoro da parte di un ufficio revisore esterno, pag. 2 seg.; punto 1.6 e 3.6 della decisione su revisione). Tuttavia, in sede di controllo gli ispettori non hanno trovato alcun documento atto a suffragare l'effettiva emissione di simili disposizioni, ma comunque ottenuto la conferma che la società non disponesse di un ulteriore documento attestante gli orari di inizio e fine lavoro dei singoli collaboratori. Gli ispettori hanno dunque proceduto ad una verifica aggiuntiva a campione delle e-mail inviate da tre dipendenti per alcuni mesi in cui il datore di lavoro aveva notificato delle ore perse per ognuno di essi. Da questa analisi gli ispettori hanno potuto constatare una considerevole attività di invio di e-mail che non poteva ragionevolmente essere solo avvenuto nelle (poche) ore lavorative indicate manualmente nelle schede di timbratura. Anche il testo parziale di alcune e-mail lasciava intendere che le ore dichiarate come lavorate erano inferiori a quelle effettivamente lavorate comunicate al superiore (punto 1.6 della decisione su revisione e dell'allegato R alla medesima; protocollo per il controllo dei datori di lavoro da parte di un ufficio revisore esterno, pag. 1 seg.). Per questo motivo, nella decisione su revisione l'autorità inferiore ha potuto ragionevolmente concludere che con verosimiglianza preponderante le ore effettivamente lavorate e le ore perse dichiarate non fossero state riportate in modo veritiero e che il sistema per il controllo del tempo di lavoro non fosse affidabile (cfr. anche consid. 5.2.3).

5.2.2 In sede di opposizione la ricorrente ha allegato le tabelle del tempo di lavoro allestite dai collaboratori interessati, dolendosi che gli ispettori non le avessero illecitamente acquisite agli atti, né considerate. Nella decisione su opposizione, l'autorità inferiore si è chinata sulle medesime.

Sia in procedura di opposizione che dinanzi a questa Corte la ricorrente ha specificato che il responsabile comunicava ai dipendenti settimanalmente

il carico orario giornaliero da prestare in funzione della previsione settimanale del lavoro, istruendoli in merito all'eventuale superamento del tempo di lavoro. I dipendenti avrebbero poi tenuto nota, personalmente, delle ore lavorate e se queste differivano dalle ore preventivate, essi avrebbero comunicato al responsabile la rettifica delle ore inserite nel sistema informatico. La prova del controllo giornaliero sarebbe composta non solo dalle schede settimanalmente trasmesse all'azienda, ma anche dall'indicazione fornita dal responsabile in merito al carico giornaliero per la settimana di riferimento e da eventuali rettifiche notificate giornalmente dal lavoratore rispetto al carico di lavoro preventivato, nonché dalle richieste di correzioni formulate dai dipendenti dopo il controllo della scheda mensile.

Come il Tribunale ha avuto modo di verificare, le tabelle inoltrate sottoscritte dai collaboratori forniscono, per quanto sia di rilevanza, soltanto le indicazioni sulle ore lavorate per settimana, senza specificare le ore lavorate per ogni giorno. In particolare, non sono evincibili gli orari quotidiani di inizio e fine dell'attività lavorativa e non è del tutto chiaro chi, come e quando e su che base abbia allestito e/o modificato dette tabelle. Va altrettanto osservato che, secondo la prassi costante, la sola indicazione di orari fissi di lavoro che i dipendenti avrebbero dovuto rispettare e avrebbero anche rispettato non basta per soddisfare l'esigenza della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro (sentenza del TF C 115/06 del 23 marzo 2006 consid. 2.2; DTAF 2021 V/2 consid. 3.5.1 con ulteriori riferimenti). In effetti, appare poco verosimile che il carico di lavoro da affrontare si lasci sbrigare ogni volta esattamente secondo le stesse ore di lavoro quotidiane prestabilite (idem). L'effettiva verosimiglianza di una prestazione lavorativa potrebbe semmai essere ammessa se le ore prestate fossero diverse nei singoli giorni lavorativi.

Alla luce di questi fatti, l'autorità inferiore poteva a giusto titolo ritenere che non fosse adempiuto il requisito della registrazione giornaliera continua ed in tempo reale del tempo di lavoro e che il sistema di controllo del tempo di lavoro non fosse sufficiente.

5.2.3 Visto quanto precede, è accertato che le schede di timbratura esaminate durante il controllo presso l'azienda (consid. 5.2.1) e le tabelle del tempo di lavoro analizzate nella procedura di opposizione (consid. 5.2.2) non rappresentano un sistema di controllo sufficiente del tempo di lavoro ai sensi della giurisprudenza menzionata (cfr. supra consid. 5.1.2 segg.). Già per questo motivo la legittimità al riconoscimento del diritto alle ILR per i collaboratori operanti in modalità di telelavoro poteva essere negata.

In aggiunta a ciò, l'analisi del traffico e-mail di tre dipendenti instilla dei seri dubbi sulla credibilità ed attendibilità dei controlli del tempo di lavoro presentati dalla ricorrente. Da essa emerge che i lavoratori interessati hanno inviato un numero sorprendente di e-mail (da circa una dozzina fino a sessanta) anche in quei giorni in cui era stata dichiarata una sola ora di lavoro. Va attirata inoltre l'attenzione sui testi parziali di alcune e-mail, segnatamente "lavoro ridotto – scheda orari; [...] in allegato la scheda firmata per questa settimana. L'ho compilata come da richiesta per 1 ora al giorno, ma ci [...]" oppure "Avviso; [...] Perché onestamente sto facendo molto ma molto di più di un'ora al giorno, ma ci [...]". Non vi è dunque alcun eccesso di formalismo nel dedurre che sia stata verosimilmente prestata attività lavorativa in quei giorni in cui non erano state dichiarate ore lavorative o un orario di lavoro ridotto. Sebbene non si possa presumere che i dipendenti abbiano lavorato ininterrottamente dal momento dell'invio della prima e-mail fino a quello dell'ultima e-mail, questo aspetto riflette l'importanza del requisito della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro. Quand'anche si tratti di un carico di lavoro di poco conto, esso deve essere dichiarato per ciascuna richiesta di prestazioni di assicurazione contro la disoccupazione, in quanto la prestazione della cassa si riduce in questa misura (sentenze del TAF B-4556/2022 del 13 novembre 2023 e B-4557/2022 del 17 novembre 2023 consid. 6.5.3 rispettivamente consid. 6.6.2, confermate dalle sentenze del TF 8C_16/2024 e 8C_18/2024 del 9 luglio 2024).

5.2.4 La ricorrente ha allegato al ricorso e alle successive comparse le dichiarazioni di quattro dipendenti operanti in modalità di telelavoro, di cui due non datate, una con data del 12 dicembre 2022 e una datata 31 luglio 2020 (Doc. B e C), una tabella, non datata, del tempo di lavoro per tutti i dipendenti in modalità di telelavoro (Doc. F) e i documenti per il rilevamento del tempo di lavoro di 4 dipendenti (Doc. G-L) e quattro e-mail datate 23 luglio 2020, 18 dicembre 2020 e 29 maggio 2020 (comunicazioni dell'orario ridotto) e 22 dicembre 2020 (con il foglio di rilevamento ore; Doc. O-R).

Giova ricordare che, secondo la prassi già esposta, i piani di lavoro o le dichiarazioni scritte dei dipendenti sul sistema di controllo del tempo di lavoro, fornite solo a posteriori, non hanno la medesima valenza di una rilevazione simultanea del tempo di lavoro. Quanto ai documenti non datati, non è dimostrato che essi siano già esistiti al momento in cui sono state effettivamente svolte le ore di lavoro e pertanto non possono essere considerati. Lo stesso vale per la dichiarazione di una dipendente datata 12 dicembre 2022, in quanto evidentemente prodotta in vista del presente procedimento. Ma anche nella denegata ipotesi che la documentazione menzionata possa essere considerata assieme a quella che si può presumere

fosse già realmente esistita al momento del controllo dell'orario di lavoro, la ricorrente non potrebbe ricavare conseguenze giuridiche a lei favorevoli. In effetti, i documenti prodotti in sede di ricorso servirebbero a dimostrare che la ricorrente ha instaurato un sistema di controllo del tempo di lavoro consistente nella comunicazione settimanale ai dipendenti delle ore di lavoro giornaliere da rispettare e nella trasmissione di indicazioni al datore di lavoro in merito all'eventuale superamento del tempo di lavoro impartito. Come si è visto ai consid. 5.2.1-5.2.3, un tale sistema di rilevamento dell'orario di lavoro non può essere considerato come sufficientemente controllabile. Ne segue che la richiesta di ulteriori prove a suffragio del sistema di registrazione del tempo di lavoro, in concreto l'interrogazione dei titolari della ditta, l'audizione del direttore tecnico della ricorrente e di diversi dipendenti amministrativi e l'allestimento di una perizia, non può essere ammessa in base ad un apprezzamento anticipato delle prove, poiché è altamente presumibile che l'assunzione delle stesse non sarebbe suscettibile di modificare l'esito del ricorso in questo punto.

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

5.4 Infine, val la pena di rilevare che il versamento ripetuto di prestazioni non permette al datore di lavoro di credere di essere tutelato nella sua buona fede e con ciò che sia esclusa una successiva restituzione in presenza di irregolarità (sentenze del TF 8C_681/2021 del 23 febbraio 2022 consid. 3.6, 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2).

6.

La ricorrente si duole che l'autorità inferiore non abbia riconosciuto il diritto all'ILR dei lavoratori in pre-pensionamento, spiegando di aver chiesto chiarimenti in merito alla cassa di assicurazione contro la disoccupazione e di essersi attenuta alle istruzioni ricevute telefonicamente, conteggiando le

ore ridotte fino al momento del pensionamento. Il mancato riconoscimento del diritto all'ILR non terrebbe conto della buona fede riposta dalla ricorrente nell'informazione errata fornita dalla cassa. A sostegno della sua argomentazione, la ricorrente ha prodotto la dichiarazione della consulente esterna incaricata di chiedere le informazioni alla cassa e offerto la testimonianza della medesima e di ulteriori testimoni, nonché l'interrogatorio dei titolari come prova aggiuntiva.

L'esistenza di un'informazione erronea deve essere dimostrata o perlomeno resa verosimile da colui che si prevale del principio della buona fede, essendo l'assenza di prova sfavorevole a chi vuole dedurre un diritto da uno stato di fatto non provato (sentenza del TF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 5.4 e le referenze citate). La semplice asserzione che sia stata comunicata un'informazione orale anche telefonica non basta per stabilire la buona fede dell'amministrato (DTF 143 V 341 consid. 5.3.1). In effetti, un semplice scambio telefonico o orale, suscettibile di essere viziato da equivoci, imprecisioni o omissioni e non corroborato da alcun documento scritto, non è idoneo per costituire un affidamento legittimo. Per prassi, non è eccessivamente formalistico chiedere ad un amministrato di farsi confermare per iscritto le informazioni orali o telefoniche ottenute da un assicuratore in materia di prestazioni (citata sentenza del TF 8C_73/2022 consid. 5.4).

Come indicato, un'informazione orale telefonica non comprovata per iscritto non è fin da principio idonea ad assumere un valore probatorio e tantomeno sufficiente per appellarsi con successo al principio dell'affidamento (DTF 143 V 341 consid. 5.3.1). Per giunta, né la ricorrente né la persona da lei incaricata per ottenere i chiarimenti indicano, nelle rispettive comparse e nella dichiarazione allegata al ricorso (Doc. D), il nome del collaboratore o della collaboratrice della cassa che avrebbe dato l'informazione (erronea) e nemmeno la data precisa della presunta telefonata. Alla luce di questi fatti e considerato che la presunta richiesta di informazioni dovrebbe aver avuto luogo già tre-quattro anni fa, non si può ragionevolmente attendere alcun nuovo utile ricavo dalla domanda di interrogatorio delle parti, nonché di audizione di diversi testimoni, per cui si può rinunciare ad assumere le ulteriori prove richieste sulla base di un apprezzamento anticipato delle prove (DTF 144 V 361 consid. 6.5).

7.

La ricorrente fa valere una violazione del suo diritto di essere sentita e del principio della libera valutazione delle prove. Ella critica che il controllo presso l'azienda non si sarebbe svolto correttamente in quanto gli ispettori

si sarebbero basati soltanto su informazioni parziali insufficienti nell'ambito della verifica della controllabilità dell'orario di lavoro e non avrebbero colto l'opportunità offerta dalla ricorrente di esaminare la documentazione presso l'azienda il giorno successivo al controllo. Inoltre, gli ispettori avrebbero omesso di interpellare la ricorrente prima del rilascio della decisione su revisione.

Secondo il documento "Controllo presso i datori di lavoro concernente le indennità per lavoro ridotto e per intemperie corrisposte; Documenti verificati" (doc. 4 degli atti preliminari), sottoscritto anche da un responsabile della ricorrente, gli ispettori hanno proceduto alla verifica di diversi classificatori (classificatore 4: Personale dimesso – produzione; classificatore 1: Schede personali dimessi – archivio: ultimi 3 anni – produzione; diversi classificatori: Dossier personale; classificatore 3: stampa cartellino 01.07.2019 – 31.12.2021 – produzione; Stampa cartellino 2020 e 2021 – impiegati; Rapporti di revisione 2019 e 2020 + Bilanci 2019, 2020 e 2021 (provvisorio); Schede "autotest", classificatore 1: comunicazioni con fiduciaria [...]; E-Mail inviate da tre collaboratori). Per i tre seguenti classificatori "Orario ridotto COVID-19, contenente i fogli di rilievo delle ore per indennità LR allestiti su base settimanale", "Dipendenti mensili / Presenze assenze 2020: contenente comunicazioni tra personale, capo reparto e amministrazione paghe", "Dipendenti mensili / Presenze assenze 2021: contenente comunicazioni tra personale, capo reparto e amministrazione paghe" agli ispettori non è stato concesso di effettuare le fotocopie né di prendere i classificatori in originale, ma offerta la possibilità di un'eventuale ulteriore visione in loco (cfr. doc. 4 degli atti preliminari).

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

7.2

7.2.1 In genere, nell'ambito di una procedura di opposizione in materia di indennità di assicurazione contro la disoccupazione, come avvenuto nella concreta fattispecie, le parti hanno la possibilità di esprimersi ampiamente

sulla decisione di revisione contro la quale hanno inoltrato opposizione. In seguito, l'autorità adita esamina la decisione alla luce delle contestazioni sollevate e se del caso la sostituisce con la decisione su opposizione. Pertanto, salvo situazioni eccezionali qui non rivendicate, non è di principio necessario sentire le parti prima che venga emanata una decisione su opposizione, come del resto si evince dall'art. 42 cpv. 1 LPGA e dall'art. 30 cpv. 2 lett. b PA (cfr. DTF 132 V 368 consid. 4.2; sentenza del TAF B-1806/2021 del 22 febbraio 2022 consid. 3.3).

7.2.2 Nel caso di specie, la ricorrente ha avuto occasione, sia durante la procedura di opposizione che in quella di ricorso, di produrre tutti i documenti che lei ha ritenuto pertinenti ai fini della vertenza e che l'autorità inferiore avrebbe omesso di considerare nella decisione su revisione. Tutti i documenti prodotti per suffragare la sufficiente controllabilità del tempo di lavoro sono stati esaminati dall'autorità inferiore nella decisione impugnata e dallo scrivente Tribunale, in questo caso anche i documenti che sono stati inoltrati per la prima volta nella procedura di ricorso (cfr. supra intero consid. 5.2). Pertanto, non si ravvisa alcuna violazione del diritto di essere sentito nella sua particolare componente di concedere all'interessato la facoltà di esprimersi prima del rilascio di una decisione.

7.3 A titolo abbondanziale giova ricordare che per l'art. 28 LPGA gli assicurati e il loro datore di lavoro devono collaborare gratuitamente all'esecuzione delle varie leggi d'assicurazione sociale (cpv. 1). Colui che rivendica prestazioni assicurative deve fornire gratuitamente tutte le informazioni necessarie per accertare i suoi diritti e per stabilire le prestazioni assicurative (cpv. 2). Nel caso della disposizione menzionata si tratta di una cosiddetta clausola generale su cui ci si può basare se gli obblighi di collaborazione non sono espressamente definiti nelle leggi specifiche (KURT PÄRLI/LAURA KUNZ, in: Ghislaine Frésard-Fellay/Barbara Klett/Susanne Leuzinger [Ed.], Basler Kommentar, Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts, Basilea 2020 [di seguito: BSK ATSG], n. 21 ad art. 28 LPGA). In essa rientrano in particolare l'obbligo di fornire informazioni, di produrre documenti e di sopportare i controlli (UELI KIESER, Kommentar zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts ATSG, 4^a ed., Zurigo/Basilea/Ginevra 2020, n. 39 ad art. 28 LPGA; cfr. anche la sentenza del TAF B-1206/2024 del 14 agosto 2024 consid. 3.4). Da questa disposizione è evincibile che le modalità di svolgimento dei controlli sono fissate dall'autorità competente e non dal datore di lavoro. Pertanto, dall'art. 28 LPGA la ricorrente non può desumere un diritto a che il controllo venisse proseguito il giorno successivo presso l'azienda. Anche alla luce dei considerandi precedenti (cfr. consid. 7.2.2), non si vede come il rifiuto degli

ispettori alla proposta della ricorrente sia suscettibile di configurare una violazione del diritto di essere sentito.

8.

Riassumendo, si può concludere che le prestazioni per lavoro ridotto sono state versate in contravvenzione all'ordinamento giuridico e alla prassi rilevante e pertanto devono essere restituite nella misura indicata nella decisione impugnata. Tenuto conto della somma da restituire nel singolo caso, sono altrettanto adempiute le esigenze relative all'importanza notevole della rettifica (cfr. supra consid. 3).

9.

Giusta l'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA, il diritto di esigere la restituzione si estingue tre anni dopo che l'istituto d'assicurazione ha avuto conoscenza del fatto, ma al più tardi cinque anni dopo il versamento della prestazione. Per costante prassi, i termini enunciati all'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA sono termini di perenzione che non possono essere né interrotti né sospesi, ma devono essere esaminati ed applicati d'ufficio (cfr. DTF 138 V 74 consid. 4.1, 133 V 579 consid. 4.1). Se il termine di perenzione è scaduto, ciò ha come conseguenza l'estinzione del diritto alla restituzione. I termini di perenzione sono salvaguardati se prima della loro scadenza viene emanata una decisione di restituzione (cfr. sentenza del TF 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 2.2). Secondo la giurisprudenza all'epoca della versione precedente dell'art. 25 cpv. 2 primo periodo LPGA, il termine (allora annuo) di perenzione comincia a decorrere a partire dal momento in cui la SECO viene a conoscenza, rispettivamente si rende conto, nell'ambito di un controllo presso il datore di lavoro, che le indennità sono state percepite a torto (cfr. DTF 124 V 380 consid. 2b e 2c; sentenza del TF 8C_469/2011 del 29 dicembre 2011 consid. 6.2.1.2; sentenza del TAF B-269/2019 del 31 marzo 2020 consid. 5.2 con ulteriori rinvii). Questa giurisprudenza è applicabile anche per il calcolo del nuovo termine di perenzione di tre anni (sentenza del TAF B-3764/2023 del 3 aprile 2024 del consid. 5.3.6 con ulteriori riferimenti). Nel presente caso la SECO si è resa conto dello sbaglio in occasione del controllo effettuato il 14 luglio 2022. Pertanto, il termine di perenzione è stato osservato con la decisione di revisione del 18 agosto 2022.

10.

In riassunto, dal profilo del diritto federale è ineccepibile che l'autorità inferiore abbia respinto l'opposizione della ricorrente contro la decisione su revisione concernente la restituzione delle prestazioni indebite versate dal

marzo 2020 al giugno 2021 a titolo di indennità per lavoro ridotto. Di conseguenza, il ricorso si rivela infondato e va respinto.

11.

In considerazione dell'esito della lite, giusta l'art. 63 cpv. 1 PA, le spese di procedura sono poste a carico della ricorrente integralmente soccombente (cfr. art. 1 segg. del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.2]). In concreto, esse sono stabilite in fr. 6'600.—, importo che verrà computato con l'anticipo spese di egual valore, già versato a suo tempo, dopo la crescita in giudicato della presente sentenza. Alla ricorrente non vengono assegnate indennità di ripetibili (cfr. art. 64 cpv. 1 PA a contrario, rispettivamente art. 7 cpv. 1 TS-TAF a contrario). Lo stesso vale per l'autorità inferiore (art. 7 cpv. 3 TS-TAF).

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Il ricorso è respinto.

2.

Le spese processuali, di fr. 6'600.--, sono poste a carico della ricorrente e sono computate con l'anticipo spese di equal valore dopo la crescita in giudicato della presente sentenza.

3.

Non vengono accordate indennità a titolo di spese ripetibili.

4.

Questa decisione è comunicata alla ricorrente, all'autorità inferiore, nonché alla cassa di disoccupazione competente.

I rimedi giuridici sono menzionati alla pagina seguente.

Il presidente del collegio:

Il cancelliere:

Pietro Angeli-Busi

Corrado Bergomi

Rimedi giuridici:

Contro la presente decisione può essere interposto ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna, entro un termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Il termine è reputato osservato se gli atti scritti sono consegnati al Tribunale federale oppure, all'indirizzo di questo, alla posta svizzera o a una rappresentanza diplomatica o consolare svizzera al più tardi l'ultimo giorno del termine (art. 48 cpv. 1 LTF). Gli atti scritti devono essere redatti in una lingua ufficiale, contenere le conclusioni, i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova ed essere firmati. La decisione impugnata e – se in possesso della parte ricorrente – i documenti indicati come mezzi di prova devono essere allegati (art. 42 LTF).

Data di spedizione: 15 gennaio 2025

Comunicazione a:

- ricorrente (atto giudiziario);
- autorità inferiore (n. di rif. [...]; atto giudiziario);
- cassa [...].