

A la suite d'un contrôle effectué par le SECO auprès d'une SA visant à vérifier la **légitimité du droit aux indemnités de chômage partiel perçues durant la crise pandémique de COVID-19**, une décision de restitution d'un montant de CHF 328'246.05 a été rendue. Dans ce contexte, le SECO a retenu que les employés auraient dû contractuellement effectuer un temps de travail normal de 8 heures par jour, contrairement à ce qu'alléguait l'employeur qui avait annoncé que ses employés étaient soumis à un horaire de travail flexible. Le SECO a par ailleurs retenu que le système d'enregistrement du temps de travail des employés en télétravail ne répondait pas aux exigences légales et n'était pas fiable. La SA recourt au TF et invoque principalement une application erronée de l'art. 46 OACI.

Le TF examine dans cet arrêt **si la clause contractuelle applicable prévoit un horaire de travail flexible**, ce que prétend l'employeur, ou non (c. 5).

Après avoir rappelé les principes d'interprétation des contrats, le TF estime que, malgré la présence de concepts tels que la variabilité du temps de travail, la moyenne minimale d'heures travaillées ainsi que la moyenne annuelle des heures travaillées, la réglementation applicable à la relation contractuelle entre les parties est fondée sur un temps de travail normal de 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine, comme l'ont retenu les premiers juges. Il considère ainsi **qu'il ressort de l'interprétation du contrat de travail que la recourante et ses employés n'avaient objectivement pas eu l'intention de conclure un système de travail flexible. En effet, le contrat stipule une moyenne minimale de 8 heures par jour (40 heures par semaine) directement suivie de la mention « durée normale de travail »**. Le TF estime plus raisonnable d'interpréter la variabilité des horaires de travail décrite dans le contrat comme la possibilité, pour le travailleur, d'effectuer des heures supplémentaires dépassant les 8 heures journalières (ou 40 heures hebdomadaires), imposées toutefois par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur et non selon la volonté et la liberté de gestion du travailleur lui-même (c. 5.3).

S'agissant du grief d'appréciation erronée des faits concernant **l'absence de système de contrôle suffisant du temps de travail**, le TF l'estime infondé. Il considère ainsi que c'est à juste titre que l'instance inférieure a retenu que celui-ci était insuffisant au regard de la jurisprudence sur la collecte quotidienne des données d'autant plus qu'un échantillonnage de courriels analysés par les inspecteurs avait révélé une activité considérable d'envoi de courriels qui ne pouvait avoir eu lieu pendant les quelques heures de travail indiquées manuellement sur les fiches de pointage. Même pour les jours où une seule heure de travail avait été déclarée, un nombre surprenant de courriels avait été envoyé, allant d'une douzaine à soixante. Dans les textes partiels de certains courriels, on pouvait notamment lire : *« parce que, honnêtement, je travaille beaucoup plus qu'une heure par jour... »* (c. 6).

Le TF rejette ainsi le recours de l'employeur et confirme la restitution de l'indemnité perçue.

Auteure : Tania Francfort, titulaire du brevet d'avocate, Lausanne

Ricorso contro la sentenza del Tribunale amministrativo federale del 30 dicembre 2024 (B-5800/2022).

Fatti:

A.

A seguito del controllo effettuato in data 14 luglio 2022 da B. SA per conto della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) presso A. SA, atto a verificare la legittimità del suo diritto alle indennità per lavoro ridotto (ILR) percepite da marzo 2020 a giugno 2021 nel corso della crisi pandemica di COVID-19, con decisione del 18 agosto 2022, confermata su opposizione il 14 novembre 2022, la SECO ha ordinato a A. SA il rimborso delle prestazioni versate nel periodo di contribuzione indicato per un totale di fr. 328'246.05 in favore della rispettiva cassa di disoccupazione. In particolare, oltre ad aver modificato la somma totale delle ore di lavoro che gli operai avrebbero dovuto prestare basandosi su un tempo normale di lavoro pari a 8 ore al giorno in base alle indicazioni nel contratto di lavoro, la SECO ha rilevato che il sistema di registrazione dell'orario di lavoro dei dipendenti in telelavoro non soddisfacesse i requisiti di legge relativi alla sufficiente controllabilità del tempo di lavoro e non fosse nemmeno affidabile.

B.

Con sentenza del 30 dicembre 2024, il Tribunale amministrativo federale ha respinto il ricorso del 15 dicembre 2022 interposto dall'azienda contro la decisione su opposizione del 14 novembre 2022.

C.

A. SA presenta un ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale. Previo conferimento dell'effetto sospensivo, chiede in via principale la riforma della sentenza impugnata nel senso che il ricorso del 15 dicembre 2022 sia accolto. In via subordinata, ne chiede l'annullamento e il rinvio all'autorità inferiore per nuova decisione.

Chiamati a pronunciarsi, la SECO postula la reiezione del ricorso e si oppone al conferimento dell'effetto sospensivo, mentre il Tribunale amministrativo federale rinuncia a pronunciarsi. La ricorrente ha ancora replicato spontaneamente.

Diritto:

1.

La sentenza impugnata è una decisione finale (art. 90 LTF), resa dal Tribunale amministrativo federale (art. 86 cpv. 1 lett. a LTF) in una materia di diritto pubblico (art. 82 lett. a LTF) - il diritto alle ILR - che non rientra in alcuna delle clausole d'eccezione previste dall'art. 83 LTF. Presentato in tempo utile (art. 100 cpv. 1 LTF) e nelle debite forme (art. 42 LTF) dalla destinataria della pronuncia contestata, che ha un interesse ad insorgere (art. 89 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia di diritto pubblico è ammissibile.

2.

2.1. Il ricorso in materia di diritto pubblico può essere presentato per violazione del diritto, conformemente a quanto stabilito dagli art. 95 e 96 LTF. Il Tribunale federale esamina d'ufficio l'applicazione del diritto federale (art. 106 cpv. 1 LTF), non essendo vincolato né dagli argomenti sollevati nel ricorso né dai motivi addotti dall'autorità precedente. Tuttavia, salvo che la violazione giuridica sia manifesta, tenuto conto dell'esigenza di motivazione posta dall'art. 42 cpv. 2 LTF, il Tribunale federale esamina solamente le censure sollevate, mentre non è tenuto a vagliare, come lo farebbe un'autorità di primo grado, tutte le questioni giuridiche che si pongono, se queste ultime non sono (più) debitamente presentate in sede federale (DTF 149 II 337 consid. 2.2; 143 V 208 consid. 2; 141 V 234 consid. 1). La parte ricorrente deve inoltre confrontarsi almeno brevemente con i considerandi della decisione dell'autorità precedente che reputa lesivi del diritto (DTF 140 III 456 consid. 2.2.2, 140 III 115 consid. 2).

2.2.

2.2.1. Per quanto attiene invece all'accertamento dei fatti operato dal giudice precedente, esso può essere censurato unicamente se è avvenuto in modo manifestamente inesatto, ovvero arbitrario, oppure in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 LTF e se l'eliminazione del vizio può essere determinante per l'esito del procedimento (art. 97 cpv. 1 LTF; DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 146 IV 88 consid. 1.3.1). Salvo i casi in cui tale inesattezza sia lampante, la parte ricorrente che intende contestare i fatti accertati dall'autorità inferiore deve spiegare, in maniera circostanziata, per quale motivo ritiene che le condizioni di una delle eccezioni previste dall'art. 105 cpv. 2 LTF sarebbero realizzate (cfr. DTF 142 I 135 consid. 1.6; 141 II 14 consid. 1.6 con riferimenti).

2.2.2. Secondo la giurisprudenza, l'arbitrio non si realizza già qualora la soluzione proposta con il ricorso possa apparire sostenibile o addirittura preferibile a quella contestata; il Tribunale federale annulla la pronuncia criticata solo se il giudice del merito ha emanato un giudizio che appare - e ciò non solo nella motivazione bensì anche nell'esito - manifestamente insostenibile, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivo di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento della giustizia e dell'equità (DTF 146 IV 88 consid. 1.3.1; 138 I 232 consid. 6.2). In particolare, per quanto riguarda l'apprezzamento delle prove e l'accertamento dei fatti, il giudice incorre nell'arbitrio se misconosce manifestamente il senso e la portata di un mezzo di prova, se omette senza valida ragione di tener conto di un elemento di prova importante, suscettibile di modificare l'esito della vertenza, oppure se ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile (DTF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 144 V 50 consid. 4.2 con riferimenti).

3.

Oggetto del contendere è sapere se la sentenza dell'autorità inferiore sia lesiva del diritto federale nella misura in cui ha confermato la restituzione delle ILR.

4.

Il Tribunale amministrativo federale ha già correttamente esposto i presupposti della restituzione di prestazioni indebitamente riscosse (art. 25 LPGa [RS 830.1]), nonché della riconsiderazione o revisione di una decisione formalmente passata in giudicato (art. 53 cpv. 1 e 2 LPGa [RS 830.1]). Esso ha pure menzionato le disposizioni legali e la prassi in materia di ILR (art. 31 segg. LADI [RS 837.0]), soffermandosi in particolare sul concetto di tempo di lavoro normale e ridotto (art. 46 OADI [RS 837.02]) e sul requisito della controllabilità del tempo di lavoro previsto dall'art. 31 cpv. 3 lett. a LADI, nonché precisato all'art. 46b OADI. I primi giudici hanno inoltre ricordato che l'ordinanza del Consiglio federale sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (COVID-19) (ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione [RS 837.033]) non ha derogato al diritto vigente per quanto concerne il requisito della sufficiente controllabilità del tempo di lavoro. Nella misura in cui non si riveli opportuno fornire ulteriori delucidazioni, a tale esposizione può essere fatto riferimento.

5.

La ricorrente lamenta innanzitutto un'errata applicazione dell'art. 46 cpv. 1 OADI relativamente alla determinazione del tempo di lavoro normale.

5.1. Il Tribunale amministrativo federale ha fondato la propria analisi sulla seguente clausola contrattuale:

"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 mes[e] successivo".

5.1.1. L'autorità inferiore ha rilevato che la durata normale del lavoro degli operai remunerati con un salario orario era fissata nel contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, per cui non era necessario calcolare la durata media del lavoro durante gli ultimi sei mesi precedenti il periodo di lavoro ridotto come preteso dalla ricorrente. I primi giudici hanno quindi accertato che la ricorrente non sostenesse che non fosse stato previsto un orario di lavoro variabile, né di aver pattuito un'altra durata normale di lavoro rispetto al minimo di otto ore al giorno contenuto nel contratto. Secondo l'istanza inferiore, nulla permetteva di dedurre che le parti avessero soggettivamente voluto convenire un'altra soluzione di quella prevista nella clausola contrattuale, la quale descriveva da un lato un orario di lavoro "variabile", dall'altro qualificava 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, il contratto determinava il diritto alla prestazione lavorativa sulla base di una media minima di 8 ore al giorno, rispettivamente di 40 ore alla settimana. Pertanto, non era ravvisabile alcuna violazione del diritto da parte dell'autorità inferiore nell'aver adattato di conseguenza i conteggi inoltrati dalla ricorrente. Il Tribunale amministrativo federale ha poi rinunciato ad assumere le prove offerte dalla ricorrente, posto che la conclusione, in base ad un apprezzamento anticipato delle stesse, sarebbe rimasta immutata.

5.1.2. La ricorrente sostiene che né i primi giudici né l'opponente si sarebbero determinati in merito alla differenza tra la durata fissa del lavoro e la durata minima. A suo dire, la durata fissa sarebbe la durata ordinaria del lavoro, determinata dal contratto di lavoro. Essa permetterebbe di stabilire la soglia oltre la quale il lavoratore svolge lavoro supplementare e straordinario e sarebbe il riferimento in tema di supplementi salariali, compensazioni in tempo libero, mora del datore di lavoro. La durata minima invece sarebbe una garanzia minima di occupazione che il datore di lavoro fornirebbe al dipendente, generalmente per evitare di incorrere in problemi di mora in caso di fluttuazione di lavoro difficile da determinare in anticipo. La durata minima non determinerebbe però la durata ordinaria del lavoro. In caso di durata minima, la durata ordinaria andrebbe stabilita procedendo con una media annuale del tempo di lavoro e ciò in analogia con il sistema previsto dall'art. 46 OADI in caso di lavoro flessibile. La durata minima non potrebbe dunque essere il riferimento per il diritto alle ILR, non corrispondendo alla durata ordinaria del lavoro. L'interpretazione proposta nella sentenza, fondata esclusivamente sul tenore letterale facendo astrazione del comportamento delle parti nell'esecuzione del contratto, non sarebbe conforme all'art. 18 CO.

5.2.

5.2.1. Ai sensi dell'art. 46 OADI, 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 (cpv. 1). 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. Il saldo di tempo sino a 20 ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero (cpv. 2).

5.2.2. Secondo la giurisprudenza resa in materia, la particolarità dell'orario di lavoro flessibile risiede nel fatto che, contrariamente al lavoro straordinario, è il lavoratore a gestire autonomamente il proprio orario di lavoro. Egli può determinare liberamente l'inizio e la fine della giornata lavorativa, nonché le pause. Di norma vengono convenute fasce orarie fisse, la cui somma è notevolmente inferiore all'orario di lavoro settimanale (rispettivamente mensile o annuale) complessivo, e che sono integrate da cosiddette fasce flessibili durante le quali il lavoratore può organizzare liberamente il

proprio tempo di lavoro. Tuttavia, un accordo sull'orario di lavoro flessibile non presuppone necessariamente l'esistenza di fasce orarie fisse, il datore di lavoro potendo rinunciare ad imporre al lavoratore determinati orari di presenza obbligatoria in azienda. Poiché in un sistema di lavoro flessibile è il lavoratore ad essere sovrano del proprio orario di lavoro, spetta a quest'ultimo garantire che il lavoro effettivamente svolto rientri nel tempo di lavoro convenuto. Qualora venga effettuato lavoro supplementare non ordinato dal datore di lavoro né necessario per esigenze aziendali, bensì derivante dalla gestione individuale dell'orario da parte del lavoratore, quest'ultimo è tenuto a compensarlo. In questo contesto, un accordo che preveda che solo un determinato numero di ore possa essere trasferito da un periodo di tempo all'altro è pienamente ammissibile (DTF 130 V 309 consid. 5 e 5.1.3; sentenza 4C.365/1996 del 18 novembre 1997 consid. 2b, non pubblicato in DTF 123 III 469; sul tema, Judith Bregnard-Lustenberger, *Überstunden- und Überzeitarbeit*, Berna 2007, pagg. 321 segg.; cfr. anche Rémy Wyler et al., *Droit du travail*, 5a ed. 2024, pag. 142; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in *Basler Kommentar, Obligationenrecht*, 7aed. 2020, n. 11 ad art. 321 CO).

5.2.3. Il lavoro supplementare effettuato dal lavoratore oltre il limite consentito durante un dato periodo decade senza alcun obbligo di remunerazione da parte del datore di lavoro e senza diritto del lavoratore ad una compensazione. Tuttavia, se verso la fine del periodo considerato il datore di lavoro ordina al lavoratore di lavorare oltre le fasce orarie fisse, si è in presenza di ore straordinarie che danno diritto a remunerazione o compensazione. Se, invece, il lavoratore ha prestato un numero di ore inferiore a quanto convenuto, il datore di lavoro può, in proporzione, rifiutargli il pagamento del salario. La responsabilità del rispetto della fascia oraria concordata spetta al lavoratore, il quale, nella scelta dell'orario di lavoro deve tener conto (anche) degli interessi aziendali (DTF 130 V 309 consid. 5.1.3; sentenza 4C.365/1996 del 18 novembre 1997 consid. 2b, non pubblicato in DTF 123 III 469; sul tema, Judith Bregnard-Lustenberger, *op. cit.*, pagg. 332 segg.; cfr. anche Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, *op. cit.*, n. 11 ad art. 321 CO). Nella pratica, è spesso difficile differenziare tra ore supplementari e saldo positivo di ore accumulate nell'ambito di un orario flessibile; occorre tenere presente che le ore supplementari sono imposte dalla necessità aziendale o dalle direttive del datore di lavoro, mentre il saldo positivo è accumulato liberamente per volontà del lavoratore (sentenze 4A_518/2020 del 25 agosto 2021 consid. 5.4.4; 4A_227/2016 del 24 ottobre 2016 consid. 4.2; 4A_611/2012 del 19 febbraio 2013 consid. 3.2; cfr. anche Rémy Wyler et al., *op. cit.*, pag. 143).

5.3. Nella presente vertenza incombe sostanzialmente determinare se il giudizio impugnato sia lesivo del diritto federale per non avere ritenuto che, ai sensi dell'art. 46 cpv. 1 OADI, il tempo normale di lavoro previsto contrattualmente sia definito da un sistema del lavoro flessibile, come invece lo pretende per analogia la ricorrente. A tale scopo, è opportuno ricordare i principi di interpretazione contrattuale.

5.3.1.

5.3.1.1. Il contratto non è perfetto se non quando i contraenti abbiano manifestato concordemente la loro reciproca volontà (art. 1 cpv. 1 CO). Per giudicare di un contratto, sia per la forma che per il contenuto, si deve indagare quale sia stata la vera e concorde volontà dei contraenti, anziché stare alla denominazione o alle parole inesatte adoperate per errore, o allo scopo di nascondere la vera natura del contratto (art. 18 cpv. 1 CO).

5.3.1.2. Nel diritto contrattuale svizzero la questione di sapere se le parti hanno concluso un accordo è sottoposta al principio della priorità della volontà soggettiva sulla volontà oggettiva. Il giudice deve in un primo momento ricercare la reale e comune volontà delle parti, se del caso sulla base di indizi. Costituiscono indizi in tal senso non solo il tenore delle dichiarazioni di volontà, ma anche il contesto generale, cioè tutte le circostanze che permettono di scoprire la reale volontà delle parti, sia che si tratti di dichiarazioni precedenti alla conclusione del contratto o di fatti posteriori alla stessa, in

particolare il comportamento ulteriore delle parti che stabilisce quale era all'epoca la concezione dei contraenti (DTF 150 II 83 consid. 7.2; 144 III 93 consid. 5.2.2).

5.3.1.3. Se il giudice non riesce a determinare la volontà reale e comune delle parti - per mancanza di prove o perché queste ultime non sono concludenti - o se constata che una parte non ha capito la volontà espressa dall'altra quando è stato concluso il contratto (ciò che non risulta già dal semplice fatto che è allegato nella causa, ma deve risultare dalle prove), egli deve ricorrere all'interpretazione normativa (od oggettiva) e cioè stabilire la volontà oggettiva delle parti, determinando il senso che, secondo le regole della buona fede, ognuna di esse poteva ragionevolmente dare alle dichiarazioni di volontà dell'altra. A tal fine parte dal tenore letterale delle dichiarazioni, che non vanno interpretate in modo isolato, ma valutate considerando il loro significato nell'ambito concreto. Anche quando il testo appare a prima vista chiaro, il giudice non si può accontentare di una semplice interpretazione letterale. Le dichiarazioni delle parti vanno piuttosto interpretate nel modo in cui esse potevano e dovevano essere capite tenendo conto di tutte le circostanze, nonché del loro tenore e rapporto (DTF 150 II 83 consid. 7.2; 148 III 57 consid. 2.2.1 con rinvii; 138 III 659 consid. 4.2.1). Le circostanze decisive a tale riguardo sono solo quelle che hanno preceduto o accompagnato la manifestazione di volontà, ma non gli eventi successivi (DTF 150 II 83 consid. 7.2; 144 III 93 consid. 5.2.3 pag. 99; 133 III 61 consid. 2.2.1).

5.3.1.4. L'esame dell'interpretazione oggettiva delle dichiarazioni di volontà sulla base del principio dell'affidamento è una questione di diritto che il Tribunale federale esamina liberamente (DTF 147 III 153 consid. 5.1). Cionondimeno, per statuire al riguardo, il Tribunale federale deve fondarsi sulle constatazioni della autorità precedente relative alle circostanze esterne e alla consapevolezza delle parti. Questi aspetti attengono all'accertamento dei fatti e sono di principio vincolanti per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF; DTF 148 III 57 consid. 2.2.1).

5.3.2.

5.3.2.1. L'interpretazione proposta dall'autorità inferiore, benché non esaustiva, resiste alle critiche. Dalle relative constatazioni fondate essenzialmente sul contratto di lavoro senza che - dal punto di vista documentale - la ricorrente ne lamenti il carattere manifestamente incompleto citando, ad esempio, l'esistenza di un regolamento sull'organizzazione dell'orario, si può in effetti dedurre l'assenza di indizi per determinare la volontà soggettiva delle parti in merito al tempo normale di lavoro. Ciò non appare manifestamente insostenibile, in particolare, in presenza di una clausola che prevede sia un orario di lavoro "variabile", sia una "media minima" di "8 ore giornaliere = 40 ore settimanali" direttamente susseguita dall'indicazione " (durata normale del lavoro) ". Nulla muta al riguardo il comportamento delle parti nell'esecuzione del contratto, del resto non meglio specificato dalla ricorrente se non limitandosi a riportare, nel proprio memoriale, dei dati sotto forma di tabelle riassuntive a comprova di una media di ore effettuate più elevata di quella minima specificata nel contratto. Certo, questa allegazione non è stata espressamente trattata nella sentenza impugnata, il che tuttavia non comporta necessariamente una violazione dell'obbligo di motivazione incombente all'autorità giudicante. Per costante giurisprudenza, essa non è infatti tenuta a pronunciarsi in modo esplicito ed esaustivo su tutti gli argomenti sollevati, potendo limitarsi a quelli che appaiono rilevanti per il giudizio, in quanto atti a influire sulla decisione (DTF 149 V 156 consid. 6.1; 147 IV 409 consid. 5.3.4; 146 II 335 consid. 5.1).

5.3.2.2. La tesi ricorsuale non può essere seguita neppure applicando il principio dell'affidamento. Invero, anche a prescindere dal fatto che gli eventi successivi alla conclusione del contratto (ivi comprese le sue modalità di esecuzione) perdono di rilevanza in questo frangente, si può condividere con l'autorità inferiore che il senso di quanto stipulato contrattualmente dalle parti, secondo le regole della buona fede, non possa ragionevolmente essere inteso - neanche per analogia - come un sistema di lavoro flessibile ai sensi dei criteri giurisprudenziali sviluppati in precedenza (cfr. consid. 5.2). In

effetti, oltre a quanto già pertinentemente rilevato dai primi giudici, il contratto prescrive, nel suo insieme ed in modo oggettivo, una limitazione dell'autonomia del lavoratore nella gestione del proprio orario di lavoro incompatibile con la sovranità di cui dovrebbe disporre nel contesto di un tale modello di orario lavorativo. A tal proposito, dopo aver introdotto il concetto di lavoro "variabile", la clausola citata nella sentenza impugnata precisa che il lavoratore "sarà informato con ragionevole anticipo in merito al proprio orario di lavoro". Tale regolamentazione è pure assecondata da una successiva disposizione contrattuale, allorquando viene esplicitato che il personale "è tenuto ad osservare esattamente l'orario di lavoro", così come dall'assenza di regole specifiche in merito alla compensazione di un saldo positivo di ore accumulate liberamente per volontà del lavoratore, pertinenti proprio nell'ambito di un sistema di orario flessibile. Nel caso concreto, risulta più ragionevole interpretare la variabilità dell'orario di lavoro descritta nel contratto come la possibilità, per il lavoratore, di effettuare ore supplementari che oltrepassino le 8 ore giornaliere (o 40 ore settimanali), imposte però dalla necessità aziendale o dalle direttive del datore di lavoro e non secondo la volontà e libertà gestionale del lavoratore medesimo. Del resto, secondo quanto espressamente previsto dalla clausola analizzata dall'istanza precedente, il ricorso all'assicurazione contro la disoccupazione avviene proprio nel caso in cui la media delle ore lavorate "scende sotto il minimo di 8 ore", ciò che smentisce la tesi ricorsuale secondo cui la durata minima - per l'appunto, di 8 ore - non potrebbe fungere da riferimento per la determinazione del diritto alle ILR. Visto quanto appena sviluppato, la differenziazione della durata di lavoro fissa, o ordinaria, dalla "media minima" pretesa dalla ricorrente non è oggettivamente giustificata, sicché la relativa argomentazione cade nel vuoto.

5.3.3. Riassumendo, nonostante la presenza di concetti quali la variabilità dell'orario di lavoro, la media minima di ore lavorative così come la media annuale di quelle lavorate, la regolamentazione applicabile alla relazione contrattuale tra le parti è fondata su un tempo di lavoro normale di 8 ore al giorno, ovvero 40 ore settimanali, come ritenuto dai primi giudici. Dall'interpretazione del contratto di lavoro si evince infatti che la ricorrente e i suoi dipendenti non hanno oggettivamente inteso stipulare un sistema del lavoro flessibile, neppure per analogia. Il ricorso è pertanto infondato sotto questo profilo.

6.

La ricorrente censura in seguito un accertamento manifestamente errato dei fatti in merito alla controllabilità del tempo di lavoro.

6.1. Per costante giurisprudenza, 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 sono svolte. Tale normativa vuole così assicurare che la perdita di lavoro sia effettivamente verificabile in ogni momento dagli organi di esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione (sentenze 8C_108/2024 del 1° luglio 2024 consid. 5.2; 8C_65/2024 del 25 giugno 2024 consid. 5.2; 8C_728/2023 del 15 maggio 2024 consid. 5.2; 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 5.2.1).

6.2.

6.2.1. Secondo il Tribunale amministrativo federale, le schede di timbratura esaminate durante il controllo presso l'azienda e le tabelle del tempo di lavoro non rappresentavano un sistema di controllo sufficiente del tempo di lavoro. I primi giudici hanno accertato che gli ispettori avevano 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

lavorate (ad es. un'ora al giorno nel mese di aprile 2020 per 23 giorni lavorativi e la differenza di 7.50 ore segnalato 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. Tuttavia, gli ispettori non avevano 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 per alcuni mesi da tre dipendenti, per i quali il datore di lavoro aveva notificato delle ore perse. Da questa analisi era emersa una considerevole attività di invio di e-mail che non poteva ragionevolmente essere avvenuta soltanto nelle (poche) ore lavorative indicate manualmente nelle schede di timbratura. Anche per i giorni in cui era stata dichiarata una sola ora di lavoro risultava infatti che fossero state inviate un numero sorprendente di e-mail, da circa una dozzina fino a sessanta. Nei testi parziali di alcune e-mail si leggeva inoltre "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 [...]".

6.2.2. I primi giudici hanno poi rilevato che le tabelle sottoscritte dai collaboratori, inoltrate dalla ricorrente a comprova del controllo giornaliero del tempo di lavoro, fornivano soltanto indicazioni sulle ore lavorate per settimana, senza specificare le ore lavorative per ogni giorno. In particolare, non emergevano gli orari quotidiani di inizio e fine dell'attività lavorativa e non era del tutto chiaro chi, come e quando e su che base avesse allestito e/o modificato dette tabelle. Appariva in effetti poco verosimile che il carico di lavoro da affrontare potesse essere svolto ogni volta esattamente secondo le stesse ore di lavoro quotidiane prestabilite. L'effettiva verosimiglianza di una prestazione lavorativa avrebbe semmai potuto essere ammessa se le ore prestate fossero diverse nei singoli giorni lavorativi. Il sistema di rilevamento dell'orario di lavoro non poteva inoltre essere considerato come sufficientemente controllabile di fronte a documenti forniti a posteriore (piani di lavoro, dichiarazioni scritte) o non datati, i quali, anche se considerati, avrebbero soltanto potuto dimostrare un sistema di controllo del tempo di lavoro consistente nella comunicazione settimanale ai dipendenti delle ore di lavoro giornaliero da rispettare e nella trasmissione di indicazioni al datore di lavoro in merito all'eventuale superamento del tempo di lavoro impartito, insufficiente ai sensi della giurisprudenza. Di conseguenza, 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 è stata ammessa dai primi giudici poiché, in base ad un apprezzamento anticipato delle prove, era altamente presumibile che l'assunzione delle stesse non sarebbe stata suscettibile di modificare l'esito del ricorso in questo punto.

6.3. La ricorrente sostiene che la giurisprudenza non imporrebbe un tracciamento dell'orario di inizio e fine lavoro, ma soltanto un rilevamento giornaliero delle ore effettivamente lavorate, come sarebbe il caso in concreto. Le dichiarazioni dei dipendenti confermerebbero che, in caso di telelavoro, essi avrebbero avuto flessibilità oraria e non avrebbero dovuto rispettare un orario continuativo. La prova del controllo giornaliero sarebbe composta tanto dalle schede settimanali trasmesse all'azienda quanto dall'indicazione fornita dal responsabile in merito al carico giornaliero necessario per la settimana di riferimento, nonché dalle richieste di correzione formulate giornalmente dai dipendenti dopo il controllo della scheda. L'assenza di timbrature tradizionali non significherebbe assenza di controllo e l'accertamento dei fatti sarebbe dunque manifestamente incompleto. Non sarebbe inoltre corretto affermare che la documentazione versata agli atti sarebbe stata prodotta solo successivamente o che sarebbe inaffidabile poiché non emergerebbero le modifiche posteriori. Le e-mail dei mesi di giugno e luglio 2020, ignorate dall'autorità inferiore, rappresenterebbero una traccia verificabile e non modificabile delle comunicazioni aziendali. Neppure sarebbe metodologicamente corretto trarre conclusioni generali su un intero sistema aziendale basandosi su un campione di e-mail

di solo tre dipendenti su un totale di 29. Inoltre, la tabella elaborata dalla SECO sarebbe manifestamente inesatta poiché si limiterebbe a calcolare le ore di lavoro in base all'orario della prima e dell'ultima e-mail della giornata, seppure i dipendenti in telelavoro non sarebbero stati obbligati a svolgere un orario continuativo. Questa metodologia non rifletterebbe dunque la realtà dell'orario di lavoro effettivo. Sarebbe infine illogico e arbitrario ritenere sospetto il fatto che gli orari di lavoro settimanali erano coerenti e pianificati in anticipo.

6.4. La censura non merita accoglimento. Non appare in effetti manifestamente insostenibile l'apprezzamento delle prove effettuato dai primi giudici secondo cui, nella fattispecie, la ricorrente non disponesse di un sistema di controllo sufficiente del tempo di lavoro. E questo a maggior ragione considerando che la ricorrente stessa, nel proprio memoriale, non smentisce, anzi, ammette a più riprese che i documenti per il controllo del tempo di lavoro, unitamente alle disposizioni sul carico di lavoro che sarebbero state fornite dai responsabili, sono stabiliti su una base settimanale. Ciò risulta inevitabilmente non conforme al sistema imposto dalla giurisprudenza sulla rilevazione giornaliera dei dati, da effettuare simultaneamente (in tempo reale) al momento in cui le ore sono svolte. Contrariamente a quanto preteso nel ricorso, l'incertezza derivante dall'assenza di un documento attestante gli orari di inizio e fine lavoro, in un contesto in cui - senza arbitrio - le schede di timbratura non sono state ritenute attendibili, non può essere dissipata da tabelle sottoscritte dai dipendenti e da previsioni sul carico di lavoro fornite dai responsabili, entrambe a frequenza settimanale, proprio perché non è data la simultaneità della registrazione del tempo di lavoro. Allo stesso modo, non può avere miglior sorte la documentazione fornita dalla ricorrente soltanto in un secondo tempo (tra cui le e-mail dei mesi di giugno e luglio 2020, di cui la ricorrente lamenta la mancata considerazione) e sottoposta al vaglio dei primi giudici, i quali, anche ammettendone la pertinenza, l'hanno - senza arbitrio - ritenuta ininfluenza poiché non atta a comprovare l'esistenza di un controllo in tempo reale, simultaneo, delle ore lavorative. In un tale contesto, infine, resiste alle critiche pure l'apprezzamento anticipato delle ulteriori prove proposte dalla ricorrente.

7.

La ricorrente invoca la tutela della propria buona fede in virtù dell'art. 9 Cost. in relazione ad una comunicazione errata da parte dell'autorità.

7.1. Il Tribunale amministrativo federale ha ricordato che un'informazione data per telefono, non comprovata per iscritto, non è idonea ad assumere un valore probatorio e tantomeno sufficiente per appellarsi con successo al principio dell'affidamento. Inoltre, nella fattispecie, né la ricorrente né la persona da lei incaricata per ottenere i chiarimenti avevano indicato, nelle rispettive comparse e nella dichiarazione allegata al ricorso, il nome del collaboratore o della collaboratrice della cassa di disoccupazione competente che avrebbe dato l'informazione (erronea) e nemmeno la data precisa della presunta telefonata. Considerato anche che la presunta richiesta di informazioni risalirebbe a tre-quattro anni prima, non si poteva ragionevolmente attendere alcun nuovo elemento dalla domanda di interrogatorio delle parti, nonché di audizione di diversi testimoni, potendo così rinunciare ad assumere le ulteriori prove richieste sulla base di un apprezzamento anticipato delle prove.

7.2. La ricorrente contesta tale conclusione affermando che il principio della buona fede si applicherebbe anche qualora l'informazione ricevuta non sarebbe stata formalizzata per iscritto, a condizione che vi siano elementi indiziari idonei a verificarne la veridicità. Nel caso concreto, la ricorrente avrebbe offerto delle prove in tal senso, tra cui la dichiarazione della consulente esterna incaricata di ottenere tali informazioni, la possibilità di interrogare i titolari dell'azienda e la documentazione contabile coerente con l'interpretazione seguita. La sentenza impugnata sarebbe pertanto arbitraria nella misura in cui applicherebbe in modo errato il principio della buona fede, imponendo alla ricorrente un onere probatorio eccessivo e non previsto dalla legge.

7.3. Come rettamente sottolineato dai primi giudici, la giurisprudenza ha riconosciuto che la semplice allegazione non comprovata di aver ricevuto informazioni o conferme per telefono non è sufficiente a fondare un diritto derivante dal principio della tutela della buona fede. Secondo la prassi, un semplice scambio avvenuto per telefono - che può essere viziato da equivoci, imprecisioni o omissioni (cfr. sentenza 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 5.4) - non comprovato da alcun documento scritto non è di per sé idoneo a fondare un legittimo affidamento (DTF 143 V 341 consid. 5.3.1; sentenze 2C_879/2021 dell'8 luglio 2022 consid. 8.3; 8C_545/2021 del 4 maggio 2022 consid. 6, in SVR 2022 ALV n° 27 pag. 97). Nemmeno costituisce un formalismo eccessivo richiedere una conferma per iscritto di tali informazioni ottenute da un assicuratore a riguardo di prestazioni o che sono in contraddizione con delle indicazioni scritte (già citata sentenza 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 5.4 con rinvii).

Nella fattispecie, l'autorità inferiore non si è limitata a constatare l'assenza di conferma scritta e non ha considerato che tale conferma fosse assolutamente necessaria, contrariamente a quanto addotto nel ricorso. Il Tribunale amministrativo federale ha piuttosto ritenuto che i mezzi di prova proposti fossero insufficienti, in base ad una valutazione anticipata degli stessi, per dimostrare le allegazioni della ricorrente. Ora, tenuto pure conto dell'onere di motivazione accresciuto in ragione della censura di ordine costituzionale (DTF 147 I 73 consid. 2.2 in fine), la semplice allusione all'esistenza di indizi, come del resto l'offerta di prove (ri) presentata in questa sede (di cui occorrerebbe soppesare la possibile oggettività, visti gli stretti legami con la ricorrente già individuabili di primo acchito), non permettono di ritenere né una violazione del principio della buona fede, né l'arbitrio nell'operato dei primi giudici, che pertanto resiste alle critiche.

8.

La ricorrente censura infine la violazione dell'art. 25 cpv. 1 seconda frase LPG, lamentando la mancata analisi dei presupposti della buona fede e delle gravi difficoltà finanziarie. Tuttavia, seppur patrocinata dai propri avvocati, la ricorrente sembra scordare che tale esame è pertinente al condono della richiesta di restituzione, che ha luogo successivamente alla crescita in giudicato di quest'ultima (art. 4 cpv. 4 OPGA [RS 830.11]; sentenze 9C_294/2023 del 20 dicembre 2023 consid. 4.3; 9C_678/2011 del 4 gennaio 2012 consid. 5.2, in SVR 2012 IV n. 35 pag. 136) e non può essere invocato direttamente dinanzi al Tribunale federale senza rispettare il principio dell'esaurimento delle istanze (art. 86 LTF; cfr. art. 95 cpv. 3 LADI e 119 cpv. 3 OADI). La richiesta, prematura, è dunque inammissibile.

9.

Ne discende che il ricorso deve essere respinto. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 LTF). La richiesta di conferimento dell'effetto sospensivo diviene pertanto priva d'oggetto.

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.

2.

Le spese giudiziarie di fr. 8'000.- sono poste a carico della ricorrente.

3.

Comunicazione alle parti, al Tribunale amministrativo federale, Corte II, e alla Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione del Cantone Ticino.

