

## **TI\_GERICHTE 38.2011.96 vom 20. März 2012**

TI Tribunale d'appello, 2012-03-20, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2011.96](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2011.96)

FR: TI\_GERICHTE 38.2011.96 du 20 mars 2012

IT: TI\_GERICHTE 38.2011.96 del 20 marzo 2012

### **Regeste**

Negato assegni per il periodo di introduzione. Su rinvio del TCA UMA esperito accertam.(sentito ass.e gerente Sagl):ass.chiamato a svolgere un abituale periodo di inserim.in un nuovo ambiente lavorat.Egli,viste form.ed esp.,possedeva strum.per immediatam.assimilare proc.Del resto salario estrem.alto

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

bis OADI è rimasto invariato.

#### **E. 2**

I provvedimenti inerenti al mercato del lavoro sono volti a promuovere la reintegrazione di assicurati il cui collocamento è reso difficile da motivi inerenti al mercato del lavoro. Tali provvedimenti devono in particolare: a. migliorare l' idoneità al collocamento degli assicurati in modo da permettere loro una rapida e durevole reintegrazione; b. promuovere le qualifiche professionali secondo i bisogni del mercato del lavoro; c. diminuire il rischio di una disoccupazione di lunga durata; o d. offrire la possibilità di acquisire esperienze professionali.

#### **E. 2.4**

In una sentenza pubblicata in DTF 124 V 246 il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) (dal 1° gennaio 2007: Tribunale Federale, TF) ha, in particolare, sottolineato: " (...)  
b) Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail (voir consid. 1 ci-dessus), celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). Si l'employeur résilie les rapports de travail, le droit à l'indemnité prend fin immédiatement. La pratique administrative envisage la restitution des prestations par l'employeur lorsque celui-ci résilie le contrat pendant la durée de l'initiation au travail sans pouvoir se prévaloir de « motifs graves », c'est-à-dire, en principe, de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (circulaire de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi, anciennement Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, relative aux mesures de marché du travail [MMT], valable depuis le 1 er juin 1997, partie J n° 27; voir aussi DIETER FREIBURGHAUS, Präventivmassnahmen gegen die Arbeitslosigkeit in der Schweiz, Berne 1987, p. 51). Le problème se pose de manière différente en cas de résiliation pendant le temps d'essai. Dans cette éventualité, la suppression des prestations n'aura en principe pas d'effet rétroactif. Le temps d'essai doit en effet fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER,

Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, note 1 ad art. 335b CO; BRÜHWILER, Kommentar Einzelarbeitsvertrag 2ème édition, note 1 ad art. 335b CO). Quant au but des allocations d'initiation au travail, il est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé (ATF 112 V 251 sv. consid. 3b; CATTANEO, Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage, thèse Genève 1992, n° 780 ss, p. 467). Le droit est subordonné, on l'a vu, à la condition qu'au terme de la période d'initiation, l'assuré puisse escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte (art. 65 let. c LACI). L'autorité cantonale peut exiger que cette condition fasse l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI). Au regard des engagements que l'employeur est ainsi amené à prendre, celui-ci doit pouvoir, sans encourir le remboursement de prestations d'assurance, s'en libérer pendant le temps d'essai, si les rapport contractuels noués entre les parties ne répondent pas à son attente (dans ce sens: FREIBURGHANUS, ibidem). Dans le même ordre d'idées, on peut relever que la jurisprudence tient aussi compte du but du temps d'essai, dans le sens d'une atténuation de la faute, quand il s'agit de décider si le droit d'un assuré à l'indemnité de chômage doit être suspendu, lorsque ce dernier a lui-même résilié le contrat de travail pendant le temps d'essai, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi (arrêt non publié C. du 5 décembre 1995). Tout au plus faut-il réserver, en l'espèce, le cas où l'employeur a agi avec légèreté ou de manière abusive, notamment en concluant le contrat avec l'intention dissimulée de mettre fin rapidement aux rapports de travail (cf. GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], vol. II, note 30 ad art. 65-67 LACI). (...)." (cfr. DTF 124 V 246, consid. 3b, pag. 248-249) In un'altra sentenza del 27 marzo 2000 nella causa D. SA, pubblicata in DTF 126 V 42 in SVR ALV Nr. 26, il TFA, in un caso in cui il riconoscimento del diritto agli assegni per il periodo di introduzione era stato sottoposto alla condizione risolutiva secondo cui il rapporto di lavoro non doveva venire disdetto (al di fuori del tempo di prova e in assenza di causa grave), durante il periodo di introduzione o nei tre mesi successivi, ha stabilito che se questo presupposto non è realizzato, l'amministrazione può chiedere al datore di lavoro la restituzione degli assegni percepiti, a prescindere dall'adempimento dei requisiti cui è subordinata la revoca di una decisione. Al riguardo l'Alta Corte si è così espressa: "(...) 2.- a) Dans ses décisions des 30 décembre 1997 et 13 mars 1998, l'office régional de placement a réservé l'éventualité d'une restitution des prestations si le contrat de travail était résilié, en dehors du temps d'essai et sans justes motifs, pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivant celle-ci. Une telle réserve doit être comprise en ce sens que le versement des allocations a lieu sous condition résolutoire, appelée aussi réserve de révocation (cf. ATF 111 V 223 consid. 1; GRISEL, Traité de droit administratif, vol. I, p. 408). Elle est tout à fait admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé; il s'agit également d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage ( ATF 112 V 251 sv. consid. 3b; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 583; DANIELE CATTANEO, Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage, thèse Genève 1992, no 780 ss, p. 467 ss). L'autorité cantonale peut même exiger que la condition légale d'un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, après la période d'initiation (art. 65 let. c LACI), fasse l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI). L'employeur peut ainsi être tenu à restituer les allocations

perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision; cette restitution s'opère conformément à l'art. 95 al. 1 LACI (GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, vol. II, n. 30 ad art. 65-67). Quant à la notion de justes motifs, elle est, dans le présent contexte, la même que celle définie à l'art. 337 CO (DIETER FREIBURGHAUS, Präventivmassnahmen gegen die Arbeitslosigkeit in der Schweiz, Berne 1987, p. 51). La restitution ne peut toutefois pas être exigée quand le contrat de travail est résilié pendant le temps d'essai, attendu que celui-ci a notamment pour but de permettre aux parties de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période ( ATF 124 V 246 ). (...)." (cfr. DTF 126 V 42, consid. 2a, pag. 45) Nel caso che era chiamato a giudicare ha, in particolare, sottolineato quanto segue: " (...) 3.- a) En l'espèce, les deux contrats de travail en cause ont été résiliés par l'employeur (en dehors du temps d'essai) avant l'expiration du délai de trois mois suivant la fin de la période d'initiation, fixé par l'office régional de placement dans ses décisions. Il s'agit donc de savoir si l'employeur peut se prévaloir de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 472 consid. 4d et les arrêts cités). b) Dans le cas de J., l'employeur a invoqué des griefs d'ordre général ■ au demeurant contestés par l'intéressée ■ liés à la qualité du travail fourni. A l'évidence il ne s'agit pas de manquements pouvant justifier une résiliation immédiate. Quant au motif tiré des absences répétées de la travailleuse, il ne peut pas être retenu comme un juste motif de résiliation. A l'exception, semble-t-il, d'une brève absence motivée par le décès du frère de l'intéressée, les absences reprochées étaient dues à la maladie, soit un empêchement non fautif de travailler au sens de l'art. 324a al. 1 CO, qui ne saurait justifier le licenciement immédiat du travailleur (art. 337 al. 3 CO). En ce qui concerne K., l'employeur n'a formulé aucun reproche susceptible d'entrer dans les prévisions de l'art. 337 CO. Le fait qu'il n'était pas en mesure de procurer suffisamment de travail à l'assurée, en raison du manque de développement d'un secteur d'activité de la société, ne saurait le dispenser de son obligation de restituer. S'il apparaît que l'employeur n'est plus à même, peu de temps après le début de la période d'initiation, de garantir un emploi durable au salarié, en raison d'un manque de travail, cela démontre que le but du versement des allocations ne sera pas atteint et que les allocations déjà versées l'ont été indûment. On ne voit pas de raison qui justifierait une renonciation à restitution dans un tel cas. c) En conséquence, l'office régional de placement était en droit, comme l'ont retenu avec raison les premiers juges, de réclamer à la recourante la restitution des allocations versées. (...)." (cfr. DTF 126 V 42, consid. 3a, pag. 46-47) In una sentenza 38.2004.65 del 9 marzo 2005 il TCA ha confermato la decisione su opposizione con la quale l'amministrazione ha stabilito che gli assegni per il periodo di introduzione versati a una ditta dovevano essere restituiti, argomentando: " Anche nella propria "Opposizione", il cui contenuto è stato sostanzialmente ripreso nell'atto di ricorso, la ditta ha sostenuto che lo scioglimento del rapporto di lavoro è dovuto alla mancanza del lavoro nel settore immobiliare (revoca di mandati) (cfr. doc. 7 e I). Ora, i motivi addotti alla disdetta del rapporto di lavoro con X (motivi d'ordine economico e in nessun modo riconducibili a manchevolezze particolarmente gravi da parte del lavoratore, quali la

violazioni dei propri obblighi e il suo dovere di fedeltà), non configurano una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO (cfr. consid. 2.7. Vedi pure: DTF 127 III 310, consid. 3, pag. 313-314; DTF 127 III 153; STF del 28 marzo 2001 nella causa X SA contro L., 4C.349/2000, consid. 3a; STF del 13 agosto 2001 nella causa X contro A., 4C.116/2001, consid. 3b e DLA 2002 pag. 25). Nella già citata DTF 126 V 42, la nostra Massima Istanza ha del resto rilevato che: " (...) En ce qui concerne K., l'employeur n'a formulé aucun reproche susceptible d'entrer dans les prévisions de l'art. 337 CO. Le fait qu'il n'était pas en mesure de procurer suffisamment de travail à l'assurée, en raison du manque de développement d'un secteur d'activité de la société, ne saurait le dispenser de son obligation de restituer. (...)." (cfr. DTF 126 V 42, consid. 3a, pag. 47) Di conseguenza la ditta non poteva sciogliere il contratto di lavoro, come invece ha fatto (cfr. doc. 11/H), durante il periodo d'introduzione. Nella più volte citata DTF 126 V 42, il TFA, in un caso in cui il riconoscimento del diritto agli assegni per il periodo di introduzione era stato sottoposto alla condizione risolutiva secondo cui il rapporto di lavoro non doveva venire disdetto (al di fuori del tempo di prova e in assenza di causa grave), durante il periodo di introduzione o nei tre mesi successivi, ha stabilito che se questo presupposto non è realizzato, l'amministrazione può chiedere al datore di lavoro la restituzione degli assegni percepiti, a prescindere dall'adempimento dei requisiti cui è subordinata la revoca di una decisione. In simili condizioni la decisione impugnata deve dunque essere confermata (per un caso analogo cfr. STCA del 27 gennaio 2005 nella causa M. SA, inc. 38.2004.56). Il diritto alla protezione della buona fede di cui all'art. 9 Cost. fed. - che permette al cittadino di esigere che l'autorità rispetti le proprie promesse e che essa eviti di contraddirsi - è garantito e impone all'autorità di discostarsi dal principio della legalità, allorché essa, intervenendo in una situazione concreta nei confronti di persone determinate, era competente a rilasciarle, il cittadino non poteva riconoscerne l'inesattezza e, sempre che l'ordinamento legale non sia mutato nel frattempo, fidente nelle informazioni ricevute egli abbia preso delle disposizioni non reversibili senza pregiudizio (cfr. STFA del 28 gennaio 2004 nella causa Arbeitslosenkasse der Gewerkschaft Bau & Industrie GBI c/ A., C 218/03, consid. 2; STFA del 29 agosto 2002 nella causa Amt für Arbeit St. Gallen c/ S., C 25/02; STFA del 22 agosto 2000 nella causa B., C 116/00; DTF 121 V 65, consid. 2a pag. 66-67 e la giurisprudenza ivi citata; RAMI 1993 pag. 120-121, Pratique VSI 1993 pag. 21-22, RCC 1991 pag. 220 consid. 3a, RCC 1983 pag. 195 consid. 3, RCC 1982 pag. 368 consid. 2, RCC 1981 pag. 194 consid. 3, RCC 1979 pag. 155, DLA 1992 p. 106, DTF 118 V 76 consid. 7, RDAT I-1992 n° 63; Grisel, Traité de droit administratif, vol. I, pag. 390ss; Knapp, Précis de droit administratif, 4a ed., n° 509, pag. 108-109; Haefliger, Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich, pag. 217ss). Nel caso concreto, dalla "Decisione relativa agli assegni per il periodo d'introduzione" e dagli accertamenti effettuati dalla Sezione del lavoro Ufficio giuridico (cfr. doc. 11/F e consid. 1.5), è emerso che l'amministrazione ha informato correttamente la ditta ricorrente riguardo alle possibili conseguenze che il licenziamento della signora X durante il periodo d'introduzione avrebbe potuto avere. In particolare alla ditta ricorrente non è mai stato garantito che, in una tale evenienza, non le sarebbe stata chiesta la restituzione degli API così come espressamente previsto nella decisione relativa agli stessi." In una sentenza C 332/99 del 17 aprile 2000, il TFA ha, tra l'altro, ricordato che: " (...) Va inoltre rilevato che gli assegni per il periodo d'introduzione devono essere vincolati a condizioni severe e rimanere limitati, per evitare una compressione dei salari, nonché un sussidiamento dei datori di lavoro (cfr. FF 1980 III pag. 543; Nussbaumer, Arbeitslosen-versicherung, in: Schweizerisches

Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, cifra marg. 583; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, vol. II, pag. 660, nota 20). Tali prestazioni possono essere concesse solo se la collocazione (recte: il collocamento) dell'assicurato è fortemente ostacolata e in quanto esista una indicazione in rapporto con il mercato del lavoro. Questa doppia condizione permette di evitare che prestazioni delle assicurazioni sociali siano fornite a fini che non hanno alcun rapporto con l'assicurazione disoccupazione, il cui scopo non può per certo essere quello di assumere, in modo generale, le spese determinate dall'inserimento nelle specialità aziendali del datore di lavoro, cui incombe in linea di principio siffatto onere nei processi lavorativi usuali richiesti ai propri dipendenti (DTF 112 V 252 consid. 3b). (...)." La nostra Massima Istanza ha così rifiutato il riconoscimento dal diritto agli assegni per il periodo di introduzione ad un architetto, argomentando: " (...) Tutta la documentazione agli atti testimonia per contro con chiarezza che la ricorrente fonda la sua richiesta di prestazioni non tanto su motivi riferiti ad incapacità o a carenze pratiche professionali del lavoratore, ma unicamente a temporanei problemi finanziari della ditta. Va in particolare rilevato che il 26 marzo 1999 - a poco più di un mese dall'assunzione di X. e in evidente contraddizione con le asserite presunte carenze di capacità professionali di quest'ultimo - Z e il nuovo dipendente dell'omonima SA vengono iscritti quali soci gerenti della I. S.a.g.l., ciascuno con firma individuale e con una quota di fr. 5'000.--. Orbene, se è vero che gli assegni per il periodo di introduzione possono essere concessi più volte entro il termine quadro, in particolare quando dopo la perdita del posto di lavoro è necessario un ulteriore periodo di introduzione presso il nuovo datore di lavoro (Nussbaumer, op. cit., cifra marg. 594 in fine), in concreto è di tutta evidenza che X. non necessitava di questo ulteriore periodo di introduzione, che peraltro non deve essere confuso con l'abituale periodo di inserimento nel nuovo ambiente lavorativo a carico del datore di lavoro e non della legge contro la disoccupazione. Infatti, l'averlo voluto quale socio gerente dimostra, per atti concludenti, che la Z. SA l'ha considerato, praticamente da subito, sufficientemente qualificato, responsabile inserito nell'ambiente lavorativo. Non va neppure dimenticato che la riduzione dell'orario di lavoro dal 100% al 20%, effettuata per il solo mese di giugno 1999, è stata - per ammissione stessa della ricorrente - una mossa strategica finalizzata all'ottenimento delle prestazioni sociali. Questo modo di operare è per certo contrario ai principi stabiliti dalla legge sulla disoccupazione, che tende a favorire l'inserimento nel mondo lavorativo del disoccupato e non a concedere finanziamenti gratuiti o facilitazioni equivalenti a ditte in difficoltà d'ordine finanziario. Si noti infine che la X. SA già beneficia dei sussidi previsti dalla legge cantonale ticinese sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati nella misura del 50% dall'11 gennaio 1999. c) Ne consegue che non sono dati i presupposti per la concessione di assegni di introduzione a favore di X. (...)." (cfr. STFA C 322/99 del 17 aprile 2000) Infine, con giudizio C 371/99 del 22 settembre 2000 l'Alta Corte ha confermato il diniego di assegni per il periodo di introduzione di un assicurato, nato nel 1967, che nel 1987 aveva concluso un apprendistato quale venditore di articoli sportivi, dal 1987 al 1998 era stato giocatore di hockey professionista e nel dicembre 1998 era stato assunto da una SA come assistente tecnico direttamente subordinato a coloro che si occupavano della gestione della società. Il TFA ha, contestualmente, stabilito che: " (...) 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse hat, weil seine Vermittlung auf Grund schlechter beruflicher Voraussetzungen erschwert ist (Art. 65 AVIG in Verbindung mit Art. 90 Abs. 1 lit. c AVIV). Demgegenüber steht nach der Aktenlage fest und ist im Übrigen unbestritten, dass der Versicherte keine der in Art. 90

Abs. 1 lit. a, b und d AVIV geregelten (alternativen) Vorgaben erfüllt. 3. Da der Beschwerdeführer seinen Beruf als Sportartikelverkäufer während über elf Jahren nicht ausgeübt hat, liegt es - trotz dem im Juni 1998 besuchten PC-Einsteigerkurs und der vom 24. August bis 16. Oktober 1998 absolvierten Verkaufsförderungsschule H. \_\_\_\_\_ AG - durchaus im Bereich des Möglichen, dass er bei einem Wiedereinstieg in die erlernte Tätigkeit schlechte berufliche Voraussetzungen hat, die seine Vermittlung erschweren. Dies muss allerdings entgegen den Vorbringen in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde nicht abschliessend beurteilt werden, wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt. a) Dem Stellenbeschrieb und Ausbildungsplan der A. \_\_\_\_\_ AG vom 18. Dezember 1998 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer in seiner Funktion als technischer Assistent direkt dem Geschäftsführer unterstellt wurde und vom 1. Februar bis 31. Juli 1999 eine Ausbildung zu absolvieren hatte. Dabei wurde ihm Einblick in die Organisation der Firma, in Warenkunde, Preisgestaltungs- und Organisationsvorbereitungen und in die Aussendiensttätigkeit gewährt. Er sollte zudem während der Einarbeitungszeit unter anderem die Kundenbetreuung erlernen, eine einwandfreie Koordination von Fabrikation und Verkauf erarbeiten und - in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung - eine Marketingstrategie festsetzen sowie den Aussendienst definitiv organisieren, ein marktkonformes Rapport- und Bestellwesen ausarbeiten, bei der Planung und Realisation des neuen Fabrikgebäudes mithelfen und eine "Leader- und Vorgesetztenposition" erreichen. In Anbetracht dieser von der Arbeitgeberin geplanten betriebsinternen Schulung des Versicherten zum Kadermitarbeiter in einer Produktionsgesellschaft kann vorliegend von einer Rückkehr in den erlernten Beruf nicht die Rede sein. Vielmehr nimmt der Versicherte als direkt der Geschäftsführung unterstellter technischer Assistent eine Funktion ein, für welche eine Verkäuferlehre allenfalls nützlich, nicht aber Voraussetzung ist. Für seine neue Tätigkeit spielt es insbesondere keine Rolle, ob er in den letzten elf Jahren als Verkäufer gearbeitet hat oder Eishockey-Profispieler war, weil sich seine Ausgangslage für den Stellenantritt in den beiden Fällen nicht voneinander unterscheidet. Die Einarbeitung wurde nicht zufolge allfälliger schlechter beruflicher Voraussetzungen notwendig, sondern allein wegen der Entscheidung des Versicherten, eine (für ihn) neue Beschäftigung ausüben zu wollen. b) Abgesehen davon sind im Ausbildungsplan vom 18. Dezember 1998 zu einem grossen Teil Einführungen vorgesehen, die die Arbeitgeberin jeder anderen neu angestellten Person in der für den Beschwerdeführer vorgesehenen Funktion ebenfalls hätte gewähren müssen, wie beispielsweise der Einblick in die Organisation des Betriebes und in Theorie und Praxis der Produkteherstellung. Insofern handelt es sich um generelle Einarbeitungskosten, die normalerweise jedem Arbeitgeber erwachsen (vgl. Erw. 1b hievore). Nicht mehr zur Einarbeitung gehört andererseits - entgegen dem Ausbildungsplan der A. \_\_\_\_\_ AG - unter anderem die Neuorganisation des Aussendienstes, der Aufbau einer EDV-Organisation und die Planung und Realisation eines neuen Fabrikgebäudes. Diese Aufgaben betreffen gemäss Stellenbeschrieb bereits den angestrebten Wirkungskreis des Versicherten als Kadermitarbeiter im Betrieb. c) Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer mit der A. \_\_\_\_\_ AG ein Monatsgehalt von Fr. 6000. - verabredete (Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 1998). Zufolge der Bestätigung der Arbeitgeberin betreffend Einarbeitung vom 18. Dezember 1998 war damit der Bruttolohn während der Einarbeitung gemeint, während die Frage nach dem vorgesehenen AHV-Bruttolohn nach der Einarbeitung mit "steigend" beantwortet wurde, ohne einen Geldbetrag zu nennen. Nach Tabelle A 1 der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 1996 [LSE] betrug der

monatliche Bruttolohn im privaten Sektor für mit Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzenden Tätigkeiten (Anforderungsniveau 3) befasste Männer im privaten Dienstleistungssektor Fr. 4949. - (einschliesslich 13. Monatslohn). Für die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Aufgaben (Anforderungsniveau 1) oder selbstständiger und qualifizierter Arbeiten (Anforderungsniveau 2) wurde durchschnittlich ein Monatsgehalt von Fr. 7356. - (einschliesslich 13. Monatslohn) bezahlt. Bei einer betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41,9 Stunden (Die Volkswirtschaft 2000, Heft 7, Anhang S. 27, Tabelle B 9.2) und in Berücksichtigung der Nominallohnentwicklung 1997 von 0,5 % und 1998 von 0,7 % (Die Volkswirtschaft 2000, Heft 7, Anhang S. 28, Tabelle B 10.2) resultiert ein Jahresgehalt von Fr. 62'958. - (Anforderungsniveau 3) bzw. Fr. 93'578. - (Anforderungsniveau 1 und 2). Wird der Jahresanfangslohn des Versicherten von Fr. 72'000. - (ohne Berücksichtigung eines 13. Monatslohnes) in Anbetracht seiner Ausbildung als Sportartikelverkäufer dem durchschnittlichen Jahreslohn des Anforderungsniveaus 3 (Fr. 62'958. -) gegenübergestellt, lässt sich feststellen, dass er ein überdurchschnittlich hohes Einkommen erzielt. Es ist daher unwahrscheinlich, dass eine andere Person in der für den Beschwerdeführer vorgesehenen Funktion in der Firma A. \_\_\_\_\_ AG mehr verdienen würde. Solches wird denn auch nicht geltend gemacht. Selbst im Vergleich mit dem für die Verrichtung von Arbeiten des Anforderungsniveaus 1 oder 2 erzielten Jahreslohn (Fr. 93'578. -) fällt das Gehalt des Versicherten - mit Blick darauf, dass Anfangslöhne üblicherweise niedriger sind und nach einer gewissen Zeit im Betrieb regelmässig steigen (vgl. die entsprechende Bestätigung der A. \_\_\_\_\_ AG betreffend Einarbeitung vom 18. Dezember 1998) - nicht aus dem Rahmen. Auf Grund der gesamten Aktenlage kann daher das dem Beschwerdeführer von der A. \_\_\_\_\_ AG gewährte Anfangsgehalt nicht als verminderter Lohn im Sinne von Art. 65 lit. b AVIG qualifiziert werden.“

2.5. Nella presente fattispecie, d'agli atti dell'incarto emerge che la funzione dell'assicurato in seno alla società è quella di promotore finanziario nell'ambito del progetto \_\_\_\_\_ r ( per una descrizione dettagliata del progetto, cfr. www. \_\_\_\_\_ .ch). I compiti del ricorrente sono così riassunti in uno scritto del 22 novembre 2010: " - PROGETTO - TEAM DI LAVORO - PUBBLICHE RELAZIONI - STRATEGIA AZIENDALE - MARKETING MIX" (Doc. A06) Eseguendo quanto ordinato dal TCA (cfr. consid.1.2 ) il 5 ottobre 2011 l'UMA ha sentito il gerente della ditta e l'assicurato stesso. \_\_\_\_\_ ha così risposto alle domande che gli sono state rivolte: "(...) D: Signor \_\_\_\_\_ la RI 1 Sagl, il 1 ° dicembre 2010 ha assunto il Signor \_\_\_\_\_ con la funzione di promotore finanziario del progetto \_\_\_\_\_. Può specificare nel dettaglio quali sono le competenze richieste da questa funzione? R: Le competenze richieste: saper gestire la clientela, competenze personali, di relazione e comunicazione, la conoscenza del progetto, la vendita. D: Considerate le competenze e l'esperienza acquisita dal Signor \_\_\_\_\_ nelle attività professionali precedenti, quali compiti al momento dell'assunzione presso la RI 1 Sagl non era in grado di svolgere? R: Tutte le attività della RI 1 Sagl. D: Il Signor \_\_\_\_\_ è stato assunto il 1 ° dicembre 2010, di cosa si è occupato e quali attività ha svolto nei primi 10 mesi di lavoro (fino alla fine di settembre 2011)? R: Nei primi due mesi si è occupato della presa di conoscenza del progetto \_\_\_\_\_ con tutta la sua evoluzione presso la \_\_\_\_\_. Nei successivi 4 mesi l'assicurato svolgeva attività presso l'Ufficio in via Carona 3 con un iter di lavoro basato sull'acquisizione della clientela (sottoscrittori), aggiornamento progetto con \_\_\_\_\_, formazione con \_\_\_\_\_ (società di servizio del \_\_\_\_\_) e costantemente presente alle riunioni giornaliere del team di lavoro del progetto

\_\_\_\_\_ (team di lavoro \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, consulente esterni). Sempre in questa fase ha incontrato gli addetti ai lavori in ambito finanziario, quali banche, costruttori e proprietari dei terreni interessati. Nella terza fase, da maggio, si è partiti dalla trasformazione del concetto del progetto \_\_\_\_\_ al progetto sostenibile \_\_\_\_\_ in particolar modo mettere a conoscenza i sottoscrittori presenti e futuri del cambiamento nonché utilizzare gli strumenti necessari all'evoluzione del \_\_\_\_\_, quali sito web, schede clienti e lancio private equity. Adesso siamo nella quarta fase, l'assicurato si occupa principalmente di aggiornare la clientela sull'evoluzione pianificatoria del \_\_\_\_\_ e partecipa settimanalmente, oltre alla riunione giornaliera, con il team della fase progettuale, in particolar modo ingegneri architetti e municipio di \_\_\_\_\_. Questa formazione avrà un termine naturale al momento della conclusione della fase pianificatoria con il municipio di \_\_\_\_\_, prevista per marzo 2012, a quel momento la fase di formazione è considerata terminata e quindi pronto a produrre quanto richiesto, visto che fino ad oggi, essendo in formazione, non ha prodotto nulla in termini finanziari. Le persone che si sono occupate della formazione sono specificatamente \_\_\_\_\_ ideatore del progetto \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, società che si occupa della comunicazione del progetto \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ e il team di lavoro del \_\_\_\_\_ che potete trovare sul sito [www.\\_\\_\\_\\_\\_.ch](http://www._____.ch). D: Esiste un piano di formazione dettagliato che indica quanto da lei specificato al punto precedente che può trasmettere all'Ufficio misure attive? R: Esiste un piano di formazione dettagliato che non può essere fornito per discrezionalità in merito al progetto fino all'approvazione del piano regolatore, su specifica indicazione delle autorità di \_\_\_\_\_ in particolare re del sindaco signor \_\_\_\_\_. Specifico che il piano dettagliato comprende le ore giornaliere effettuate con le persone di riferimento del \_\_\_\_\_ legata alla strategia aziendale, quindi non disponibili pubblicamente. D: Può indicarci quanto avrebbe corrisposto al Signor \_\_\_\_\_ il 1° dicembre 2010, senza considerare l'assegno per il periodo d'introduzione? R: Senza sussidio non sarebbe stato assunto. D: Quanti dipendenti contava la RI 1 Sagl al momento dell'assunzione del Signor \_\_\_\_\_, il 1° dicembre 2010, e quanti ne conta? R: È l'unico dipendente per ora. " (Doc. A34) Dal canto suo l'assicurato ha affermato: " (...) D: Signor \_\_\_\_\_ nell'assunzione presso la RI 1 Sagl, avvenuta il 1° dicembre 2010, il contratto di lavoro specificava che lei veniva assunto in qualità di promotore finanziario, vuole precisare nel dettaglio quali sono i suoi compiti in qualità di promotore finanziario? R: Precedente esperienza lavorativa nel mondo bancario, azienda fallita, difficoltà nel reperire impiego nel settore bancario. Possibilità di lavoro presso \_\_\_\_\_ Sagl, operativo solo da ora, fino adesso solo affiancamento al direttore signor \_\_\_\_\_. Mi sono occupato di marketing, di relazione con clienti, di organizzazione e gestione di eventi. Dal 15 settembre in poi mi occupo principalmente del private equity ossia del reperimento dei capitali per il finanziamento del progetto. Mi sono occupato della preparazione e gestione della presentazione del progetto ai media. Quali compiti presso la RI 1 Sagl era in grado di svolgere grazie alle sue esperienze precedenti? Quali compiti invece ritiene ancora di non essere in grado di svolgere in base alla sua esperienza professionale? R: Nell'esperienza professionale precedente in ambito bancario ero amministrativo mi occupavo dell'apertura conti, non gestivo e acquisivo clientela. Assunzione presso la \_\_\_\_\_ Sagl con mansioni e compiti completamente nuovi. Il passato professionale in banca (20 anni) e la formazione scolastiche mi ha comunque permesso di acquisire competenze nelle relazioni pubbliche che sono utili per le mansioni alla RI 1 Sagl. D: Nelle sue esperienze lavorative passate quali attività, che oggi svolge alla RI 1 Sagl, non aveva mai trattato? R:

Praticamente tutte. D: Dal momento dell'assunzione alla RI 1 Sagl (1° dicembre 2010) chi si è occupato della sua formazione/introduzione, in quali ambiti e con quale frequenza? (ha seguito dei corsi, esiste un piano di formazione dettagliato?) R: Nei primi due mesi d'occupazione dedicato alla conoscenza del progetto, il pomeriggio dedicato alla formazione accompagnato dal signor \_\_\_\_\_ Da marzo a maggio sempre accompagnato dal signor \_\_\_\_\_ e dall'agenzia di comunicazione \_\_\_\_\_ relativa alla formazione per la comunicazione e marketing, da giugno a settembre la gestione e preparazione dell'evento del 15 settembre, attualmente (post-evento 15 settembre) accompagnato dal signor \_\_\_\_\_ nell'ambito del private equity. Esiste un piano di formazione dettagliato . La modalità d'introduzione figura in un documento riassuntivo prodotto dal datore di lavoro. D: Oltre a lei quanti dipendenti contava la RI 1 Sagl il 1° dicembre 2010 e quanti ne ha oggi? R: Sono l'unico dipendente ." (Doc. A33) Chiamato ora a pronunciarsi il TCA non può che approvare l'operato dall'amministrazione. Infatti dalle dichiarazioni di \_\_\_\_\_ si evince che l'assicurato è stato chiamato a svolgere un abituale periodo di inserimento in un nuovo ambiente lavorativo. In tale contesto va sottolineato che l'attività del ricorrente era caratterizzata dal fatto che egli è stato incaricato di allestire un progetto di Centro polisportivo e di conseguenza non è entrato in un'azienda già funzionante, per cui l'esame del criterio della necessità di un periodo di inserimento a spese dell'assicurazione contro la disoccupazione deve tenere conto anche di questo aspetto. Vista la particolarità di questa situazione, nel caso concreto, si tratta di stabilire se l'assicurato possedeva oppure no gli strumenti per immediatamente assimilare tutte le procedure che gli venivano spiegate durante le ore di lavoro e di formazione , in contatto con altre aziende. A questo quesito il TCA deve rispondere positivamente in considerazione della formazione e dalla lunga esperienza lavorativa di \_\_\_\_\_ nel settore bancario ("aperture/chiusure relazioni, preparazione/follow-up incontri con clienti, analisi finanziaria, risk investment, asset allocation, elaborazione rapporti e statistiche, inserimento ordini di borsa", cfr. doc . A04). Non si spiegherebbe altrimenti del resto l'assunzione con un salario mensile estremamente alto (cfr. la STFA C 371/99 del 22 settembre 2000, riprodotta al consid. 2.4) di fr. 10'500 lordi (cfr. doc. A03), peraltro superiore al guadagno assicurato (cfr. Doc. A21, pag. 3), e , oltretutto, come unico dipendente. In simili condizioni la decisione su opposizione del 16 novembre 2011 deve essere confermata, senza dovere esaminare se l'assicurato era o no realmente difficilmente collocabile (cfr. Doc. C10).

### **E. 3**

Possono partecipare ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro secondo gli articoli 60–71 d gli assicurati che adempiono: a. i presupposti del diritto secondo l'articolo 8 per quanto la legge non disponga altrimenti; e b. le condizioni specifiche per il provvedimento in questione.

### **E. 4**

I servizi competenti collaborano con gli organi dell'assicurazione invalidità nella reintegrazione dei disoccupati invalidi." All'art. 59 cpv. 2 viene dunque ribadito il principio fondamentale secondo cui il diritto a prestazioni finanziarie per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro è connesso alla situazione del mercato del lavoro: provvedimenti possono essere messi in atto solo se sono direttamente imposti dallo stato del mercato. Si tratta di un presupposto che permette di evitare l'erogazione di prestazioni che non siano in rapporto con l'assicurazione disoccupazione (cfr. STFA del 10 dicembre 2004 nella causa F., C 209/04, consid. 2; le STFA del 5 agosto 2003 nelle cause A., C 200/02 e A., C 201/02,

consid. 1, la giurisprudenza ivi citata e il Messaggio del Consiglio federale concernente una nuova legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza del 2 luglio 1980; FF 1980 III 469 segg.). 2.3. In particolare, quale provvedimento speciale, a gli art. 65 e 66 LADI sono regolamentati gli assegni per il periodo d'introduzione, l'ammontare e la durata degli stessi. Questa misura, che tende a favorire la reintegrazione professionale dei disoccupati, consiste nell'attribuzione di assegni per il periodo di introduzione in un nuovo lavoro. I presupposti del diritto a ricevere queste prestazioni sono così enumerati all'art. 65 LADI: " Agli assicurati difficilmente collocabili, che assolvono un periodo d'introduzione in un'azienda e ricevono un salario ridotto, possono essere concessi assegni per il periodo d'introduzione se: a. ... b. il salario ridotto corrisponde almeno alla prestazione lavorativa fornita durante questo periodo e c. l'assicurato, dopo l'introduzione, può contare su un impiego alle condizioni usuali nel ramo e nella regione, tenuto, se del caso, conto di una capacità lavorativa durevolmente ridotta." Nel tenore in vigore fino al 30 giugno 2003 l'art. 65 lett. a LADI prevedeva, quale ulteriore condizione, che: "essi adempiono il presupposto giusta l'articolo 60 capoverso 1 lettera b". Al riguardo, nel Messaggio del Consiglio federale concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, p.to 2.1, in FF 2001 N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2013 si legge che: "(...) Art. 65 Assegni per il periodo d'introduzione La lettera a è contemplata nella clausola generale prevista dall'art. 59 capoverso 3, motivo per cui non deve più essere menzionata. (...)." (cfr. FF 2001 N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2013) L'OADI, al cpv. 1 dell'art. 90, fino al 31 marzo 2011 così definiva la nozione di "assicurato difficilmente collocabile": " 1 Un assicurato è considerato difficilmente collocabile se, tenuto conto della situazione del mercato del lavoro, ha difficoltà particolarmente gravi per trovarsi un impiego poiché: a. è in età avanzata; b. è impedito fisicamente, psichicamente o mentalmente; c. ha cattivi precedenti professionali; d. ha già riscosso 150 indennità giornaliere." Dal 1° aprile 2011 (entrata in vigore della quarta revisione della LADI del 19 marzo 2010) il cpv. 1 dell'art. 90 OADI è, invece, così formulato: " 1 Un assicurato è considerato difficilmente collocabile se, tenuto conto della situazione del mercato del lavoro, ha difficoltà particolarmente gravi per trovarsi un impiego poiché: a. è in età avanzata; b. è impedito fisicamente, psichicamente o mentalmente; c. ha requisiti professionali insufficienti; d. ha già riscosso 150 indennità giornaliere; e. dispone di scarsa esperienza professionale in un periodo di elevata disoccupazione secondo l'articolo 6 capoverso 1 ter " Gli assegni di introduzione coprono la differenza tra il salario effettivo e il salario normale che l'assicurato può pretendere al termine del periodo di introduzione, tenuto conto della sua capacità lavorativa, ma al massimo il 60 % del salario normale (art. 66 cpv. 1 LADI). La legge pone dunque una serie di condizioni affinché possano essere concessi gli assegni dell'art. 65 LADI (cfr. D. Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Basilea e Francoforte sul Meno 1992, p. 467 e seg.). Innanzitutto deve trattarsi di assicurati difficilmente collocabili (prima condizione). Poi, deve trattarsi di persone che necessitano di un periodo di introduzione in un'azienda e che ricevono perciò un salario ridotto (seconda condizione). Inoltre tali assicurati devono adempiere i presupposti secondo l'art. 8 per quanto la legge non disponga altrimenti (terza condizione). Il salario ridotto deve corrispondere almeno alla prestazione lavorativa da loro fornita durante questo periodo (quarta condizione). Infine, gli assicurati, dopo l'introduzione, devono poter contare su un impiego alle condizioni usuali, tenuto, se del caso, conto di una capacità lavorativa durevolmente ridotta (quinta condizione). Secondo l'art. 66 cpv. 2 LADI, durante il termine

quadro, gli assegni di introduzione sono pagati per sei mesi al massimo; in casi eccezionali, soprattutto per disoccupati in una certa età, per dodici mesi al massimo. Il Consiglio federale disciplina i particolari. Giusta l'art. 90 cpv. 1 bis OADI gli assegni per il periodo di introduzione possono essere versati per un periodo di dodici mesi al massimo se, in base alla situazione personale dell'assicurato, si deve dedurre che lo scopo dell'introduzione al lavoro non possa essere raggiunto in sei mesi. Dal 1° aprile 2011 l'art. 66 cpv.2 LADI è stato modificato nel senso che durante il termine quadro, gli assegni sono pagati per sei mesi al massimo; in casi eccezionali, per 12 mesi al massimo. L'art. 66 cpv. 2 bis precisa tuttavia che gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d'introduzione per una durata di 12 mesi. Il tenore dell'art. 90 cpv. 1 bis OADI è rimasto invariato.

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