

## **TI\_GERICHTE 38.2013.78 vom 17. April 2014**

TI Tribunale d'appello, 2014-04-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2013.78](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2013.78)

FR: TI\_GERICHTE 38.2013.78 du 17 avril 2014

IT: TI\_GERICHTE 38.2013.78 del 17 aprile 2014

### **Regeste**

A ragione l'Uff. misure attive ha chiesto a una ditta la restituz. degli assegni per il periodo di introduzione. Non sono adempiuti i relativi presupposti. Decisivo lo scioglimento del contratto di lavoro durante il periodo di introduz. senza motivi gravi (motivi economici non configurano una causa grave)

### **Erwägungen**

#### **E. 49**

cpv. 2 della Legge sull'organizzazione giudiziaria (cfr. STF 8C\_452/2011 del 12 marzo 2012; STF 8C\_855/2010 dell'11 luglio 2011; STF 9C\_211/2010 del 18 febbraio 2011; STF 9C\_792/2007 del 7 novembre 2008; STF H 180/06 e H 183/06 del 21 dicembre 2007; STFA I 707/00 del 21 luglio 2003; STFA H 335/00 del 18 febbraio 2002; STFA H 212/00 del 4 febbraio 2002; STFA H 220/00 del 29 gennaio 2002; STFA U 347/98 del 10 ottobre 2001, pubblicata in R DAT I-2002 pag. 190 seg.; STFA H 304/99 del 22 dicembre 2000; STFA I 623/98 del 26 ottobre 1999). Nel merito 2.2. Il 1° luglio 2003 è entrata in vigore la terza revisione della LADI del 22 marzo 2002, accettata dal popolo il 24 novembre 2002 (cfr. FF N. 14 del 9 aprile 2002 pag. 2502 segg.; RU N. 24 del 24 giugno 2003 pag. 1728 segg.). Questa revisione della LADI non ha sostanzialmente modificato i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, che peraltro erano già stati estesi con la seconda revisione della legge del 1995. Questi provvedimenti si sono rivelati un valido strumento di prevenzione e di lotta contro la disoccupazione e pertanto sono stati mantenuti (cfr. Consiglio federale, Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, p.to 1.1.2., in FF 2001 N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 1972): "(...) In linea di massima, la presente revisione non concerne gli URC recentemente istituiti né il rafforzamento dei PML conseguito sino ad oggi con la revisione del 1995. Entrambi gli strumenti si sono dimostrati validi e vanno pertanto mantenuti nella forma attuale, anche se leggermente migliorata (...)." Pertanto, la giurisprudenza concernente il vecchio Capitolo 6 della LADI, che agli art. 59-75 LADI regolava le "Prestazioni per provvedimenti destinati a prevenire e a combattere la disoccupazione" (provvedimenti inerenti al mercato del lavoro), mantiene pienamente la sua validità anche dopo l'entrata in vigore della terza revisione della LADI (cfr. la STFA C 209/04 del 10 dicembre 2004, in particolare per quanto riguarda il nuovo tenore dell'art. 59 cpv. 2 LADI, che ha ripreso i concetti che figuravano al vecchio art. 59 cpv. 1 e cpv. 3 LADI, la STFA C 56/04 del 10 gennaio 2005 e la STFA C 77/04 del 24 dicembre 2004. 2.3. Fra gli scopi principali dell'assicurazione contro la disoccupazione vi è quello di "prevenire la disoccupazione incombente, di combattere quella esistente e di favorire la reintegrazione rapida e duratura sul mercato del lavoro" (cfr. art. 1a cpv. 2 LADI). Per realizzare questo obiettivo il legislatore, agli articoli 59 - 71d LADI (Capitolo 6), ha previsto una serie di

provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Si tratta di provvedimenti di formazione (art. 60-62: corsi individuali o collettivi di riqualificazione, di perfezionamento o di reintegrazione; aziende di esercitazione; pratiche di formazione), di provvedimenti di occupazione (art. 64a - 64b: programmi di occupazione temporanea, pratiche professionali, semestri di motivazione) e di provvedimenti speciali (art. 65 – 71d: assegni per il periodo di introduzione, assegni di formazione, sussidi per gli assicurati pendolari o soggiornanti settimanali, sostegno ai fini del promovimento dell'attività lucrativa indipendente). Il nuovo art. 59 LADI fissa i principi alla base di tutti i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro e prevede che: " 1 L'assicurazione fornisce prestazioni finanziarie per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro a favore di assicurati e di persone minacciate dalla disoccupazione. 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. 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. 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.). 2.4. In particolare, quale provvedimento speciale, agli 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, definisce così 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." 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. Secondo 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. Su queste disposizioni, cfr. D. Cattaneo, op. cit., pag. 131 no. 167 e pag. 478 no. 804; G. Gerhards, "Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz", Volume III, Berna-Stoccarda-Vienna 1993, pag. 1306-1307, nos. 8-9 e Th. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit. Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea-Ginevra-Monaco 2007, il quale rileva in particolare che: " Definitive Zusage: Die Versicherte Person muss schliesslich nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und brachenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen können. Entgegen dem Gesetzeswortlaut und um die dauerhafte Eingliederung nicht illusorisch werden zu lassen, ist hier definitive Zusage für die Einstellung nach Abschluss der Einarbeitungsphase zu fordern, und zwar in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Zu Recht räumt Art. 90 Abs. 3 AVIV daher der kantonalen Amtsstelle die Befugnis ein, eine schriftliche Anstellungszusage zu verlangen. Diese ändert aber nichts daran, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Einarbeitungszeit auflösen kann. Sofern en hiefür keine plausiblen Gründe vorbringen kann oder damit gegen Bedingungen der schriftlichen Vereinbarung (art. 90 Abs. 3 AVIV) verstösst, ist er als Leistungsempfänger rückerstattungspflichtig." (N° 737 pag. 2400-2401) 2.5. 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<sup>er</sup> 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*, 2<sup>ème</sup> édition, note 1 ad art. 335b CO; BRÜHWILER, *Kommentar Einzelarbeitsvertrag* 2<sup>ème</sup> 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 rapports contractuels noués entre les parties ne répondent pas à son attente (dans ce sens: FREIBURGHAUS, *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 adottati 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) 2.6. In una sentenza 8C\_818/2011 del 26 gennaio 2012 il Tribunale federale ha confermato la decisione con la quale è stata chiesta la restituzione degli assegni per il periodo d'introduzione nel settore della ristorazione ed ha rilevato: " (...) Come ricordato dal primo giudice, nella fattispecie esaminata in DTF 126 V 42 , in cui il riconoscimento degli assegni in questione 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, il Tribunale federale (delle assicurazioni) 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. La presente fattispecie è analoga a quella trattata in DTF 126 V 42 . Nella decisione di assegnazione degli assegni del 13 luglio 2010 l'Ufficio delle misure attive ha infatti precisato che in caso di disdetta del contratto di lavoro senza motivi gravi (art. 337 cpv. 2 CO) durante il periodo di introduzione (dopo il periodo di prova) e non concordata con l'autorità cantonale, questa poteva richiedere al datore di lavoro il rimborso degli assegni versati. Ora, come giustamente rilevato dalla pronuncia cantonale, la ricorrente ha sciolto il rapporto di lavoro con C.\_\_\_\_\_ prima della fine del periodo di introduzione, invocando motivi economici. La disdetta non è stata concordata con l'amministrazione. Gli argomenti addotti successivamente dalla ricorrente per giustificare il licenziamento (vacanze prolungate in Thailandia, assenza per malattia non comprovata da certificato medico), oltre a essere contestati, non figurano nella lettera di disdetta del rapporto di lavoro del 30 dicembre 2010, dove veniva anzi sottolineato non essere la rescissione del contratto avvenuta per incapacità dell'interessato, ma per sole ragioni economiche. Giusta l'art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. Per il suo capoverso 2, è considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto. A tal proposito, il giudice cantonale ha pertinentemente osservato che motivi economici non configurano una causa grave ai sensi del citato disposto. Di conseguenza, ha concluso l'istanza precedente, non avendo la società insorgente rispettato la condizione risolutiva posta al momento della concessione degli assegni per il periodo d'introduzione, a ragione l'Ufficio delle misure attive ne ha chiesta la restituzione. (...)" Il Tribunale federale è giunto alla stessa conclusione in una sentenza 8C\_688/2011 del 9 febbraio 2012 nella quale l'Alta Corte ha rilevato: " 4. Questo Tribunale non vede valido motivo per scostarsi dalla valutazione del primo giudice. Privo di pertinenza ai fini del giudizio è segnatamente l'argomento ricorsuale secondo cui determinante sarebbe nel presente contesto non già il momento in cui la disdetta è stata notificata (1° marzo 2011), bensì quello a partire dal quale la stessa ha esplicato i suoi effetti (30 aprile 2011), data quest'ultima di un mese posteriore alla fine del periodo d'introduzione (31 marzo 2011). Il tenore letterale della suddetta clausola inclusa nella decisione di assegnazione degli assegni è chiara e non lascia spazio a un'interpretazione nel senso inteso dalla ricorrente. Giova inoltre ricordare alla società insorgente che lo scopo dell'erogazione degli assegni non è semplicemente quello di garantire l'impiego al disoccupato per l'intero periodo di introduzione. L'art. 65 LADI

stabilisce infatti che agli assicurati difficilmente collocabili possono essere concessi gli assegni in questione se, dopo il periodo d'introduzione, possono contare su un impiego alle condizioni usuali nel ramo e nella regione (lett. c)." 2.7. Nella presente fattispecie risulta dagli atti che \_\_\_\_\_ è stato posto al beneficio di assegni per il periodo di introduzione dal 6 marzo 2013 presso la ditta RI 1, attiva nel settore dell'edilizia. Scopo della misura era di introdurre l'assicurato, montatore di impianti di riscaldamento, sugli aspetti tecnici indispensabili che fanno parte di una nuova costruzione (cfr. doc. 2). Ora, come visto (cfr. consid. 2.5 e 2.6), secondo la costante giurisprudenza federale, dei motivi economici non configurano una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO. Di conseguenza, non avendo la ditta RI 1 rispettato la condizione risolutiva posta al momento della concessione degli API, a ragione l'UMA ne ha chiesto la restituzione. La decisione su opposizione impugnata deve pertanto essere confermata. Al riguardo va peraltro sottolineato che, secondo il Tribunale federale, decisivo è lo scioglimento del contratto di lavoro durante il periodo d'introduzione e non la scadenza del periodo di disdetta del contratto dopo la conclusione dello stesso (cfr. STF 8C\_688/2011 del 9 febbraio 2012 riprodotto al consid. 2.6). Del resto neppure la prosecuzione duratura del rapporto di lavoro a tempo parziale risulta realmente credibile se solo si considera che lo stesso titolare dell'azienda "nel corso di tutta l'attività della ditta (novembre 2012 – agosto 2013) non ha percepito alcuna remunerazione salariale malgrado abbia lavorato al 100% e oltre per l'amministrazione della ditta" (cfr. doc. I).

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