

TI_GERICHTE 38.2015.72 vom 24. Februar 2016

TI Tribunale d'appello, 2016-02-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2015.72

FR: TI_GERICHTE 38.2015.72 du 24 février 2016

IT: TI_GERICHTE 38.2015.72 del 24 febbraio 2016

Regeste

Restitutz.assegni x il periodo d'introduzione poiché disdetto c.di lavoro durante introd.Non oggetto discussione salario molto elevato(fr.10'000 x 13mensil.).Ass.portato a term.per.d'introd.e ditta,dopo licenz.ma mentre ancora lavorava,ha stipulato accordo di collabor.Ric.accolto.Non dt a ripetibili

Erwägungen

E. 1

Il rapporto di lavoro non è stato interrotto durante il periodo di introduzione (01.08.2014-21.07.2015): la prova è che l'ing. _____ ha continuato a lavorare fino al 31 luglio 2015 con il vecchio contratto valido mentre il periodo di introduzione prevedeva il termine al 21 luglio 2015. Il vecchio contratto è stato disdetto al 31 luglio, oltre il termine voluto dall'UMA, ed è stato sostituito subito con un altro, il tutto permettendo al dipendente di essere formato oltre il periodo previsto. L'ing. _____ a tutt'oggi è collaboratore attivo di RI 1. Tra l'altro l'art. 337 del CO citato dall'UMA mi sembra riguardi il caso di risoluzione immediata del rapporto di lavoro e non è questo il caso.

E. 1.4

Dans un arrêt ATF 126 V 42 , le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet ex tunc en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail et ce, même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. 2. La juridiction cantonale n'a pas ignoré la jurisprudence issue de l'arrêt ATF 126 V 42 . Elle a toutefois considéré que la disposition contractuelle sur laquelle l'ORP se fondait pour révoquer sa décision d'octroi des allocations manquait de clarté. L'employeur avait de bonne foi pu comprendre qu'il respectait ses engagements vis-à-vis de l'ORP du moment que le délai de congé arrivait à échéance au-delà de la fin de la période d'initiation au travail convenue (soit après le 14 février 2003). Pour le seco, l'ORP a clairement réservé, par le biais de la disposition contractuelle litigieuse, 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. Une telle réserve devait être comprise en ce sens que le versement des allocations avait lieu sous condition résolutoire. 3. On doit donner raison au recourant. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la clause prévue sous chiffre c) de la formule pré-imprimée «confirmation relative à l'initiation au travail», signée par l'intimée le 26 juillet 2002, ne prête pas à confusion. Le terme «résilier» est sans équivoque: résilier un contrat de travail, c'est mettre fin aux rapports de travail ou donner le congé. La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception; elle déploie ses effets dès qu'elle parvient dans

la sphère de puissance du destinataire (cf. Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 325 en bas). L'exercice de ce droit ne peut être confondu avec la survenance du terme ou l'écoulement du délai pour lequel le congé est donné. Par ailleurs, eu égard au but de la mesure accordée, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, l'intimée ne pouvait non plus se méprendre sur la portée de la formule «en principe». Il ne peut s'agir que d'une réserve exceptionnelle pour les cas où, indépendamment d'un manquement grave de la part du travailleur (justes motifs), la poursuite des rapports de travail n'est vraiment plus exigible; quoi qu'il en soit, l'employeur doit alors en informer l'ORP pour que ce dernier puisse vérifier si une résiliation avant la fin de la période d'initiation au travail se révèle bien justifiée (voir la clause d). Une autre interprétation moins restrictive est exclue au regard de l'esprit des dispositions légales topiques en cette matière (voir Message du Conseil fédéral concernant la nouvelle loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, FF 1980 III 622; cf. aussi ATF 126 V 45 consid. 2a et les références citées).

E. 2

Il lungo lavoro di formazione e lo stimolo dato al dipendente con il nuovo contratto di collaborazione, in vigore dal 10 agosto 2015, sta dando i suoi frutti: allego alcune fatture di materiale fatturato da agosto ad oggi (documenti strettamente confidenziali che vi trasmetto con preghiera che rimangano sotto segreto professionale) . I proventi, dedotte le spese vive, saranno tutti per il l'ing. _____. Ripeto: la ditta non guadagna dalla collaborazione con l'ing. _____, come ben dichiarato nel contratto di collaborazione, come non ha mai guadagnato nulla.

E. 2.1

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. 2.2. 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.

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 quanto segue: " (...) 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 FREIBURGHAN, 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: 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, 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 chiamata a giudicare l'Alta Corte ha, in particolare, rilevato: " (...) 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) 2.5. 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 chiesto 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: "

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

Il reste à examiner si l'intimée peut se prévaloir de justes motifs ou d'un autre motif laissant apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail. Sont notamment considérées comme de justes motifs, toutes 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, la résiliation immédiate pour justes motifs, mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 154 consid. 1a et les références). 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). Dans le cas particulier, l'intimée a mis fin aux rapports de service en invoquant le fait qu'il était «trop difficile» à C._____ d'assumer ses nouvelles charges de gérant. Il s'agit là d'une insuffisance liée à la qualité du travail fourni par l'employé, ce qui ne constitue pas un manquement grave pouvant conduire à une résiliation immédiate; l'intimée ne l'a du reste jamais contesté. Mais cela ne suffit pas non plus pour qu'on puisse retenir que les compétences de C._____ étaient à ce point inadéquates par rapport aux exigences du poste de travail que la continuation des rapports de service était inexigible. Il est à noter que le prénommé a travaillé plus de cinq mois pour la société avant de se voir signifier le congé au motif déclaré qu'il ne donnait pas satisfaction. En conséquence, l'intimée n'a pas tenu ses engagements contractuels. Dès lors, l'ORP était en droit de revenir, avec effet ex tunc, sur sa décision d'octroyer les allocations. Le recours se révèle bien fondé." 2.6. Nella presente fattispecie risulta dagli atti che _____, di formazione ingegnere chimico, che ha lavorato come direttore commerciale e da ultimo come responsabile vendite e marketing (cfr. doc. 1, punto 1) è stato posto al beneficio di assegni per il periodo di introduzione dal

1° agosto 2014 presso la ditta RI 1 di _____, azienda che, secondo le indicazioni che figurano sul Registro di commercio del Canton Ticino, ha quale scopo “analisi e consulenze di igiene ambientale, commercio di materiale e prodotti per l’igiene e il laboratorio. Consulenze in laboratorio di medicina umana”. Scopo della misura era di introdurre l’assicurato quale “consulente scientifico per la vendita di materiale da laboratorio, gestione ed assistenza, sviluppo business” (cfr. doc. 3, punto 1). L’attività dell’azienda in questione è la seguente: " (...) 4.1) RI 1 è una ditta individuale nata come supporto commerciale di _____. La titolare di RI 1, _____, biologa, è anche amministratore unico ed azionista di _____. _____ e RI 1 sono di fatto un'unica realtà anche se differenziata per natura giuridica: RI 1 si occupa di consulenza e commercio di materiale da laboratorio mentre _____ svolge una attività analitica ma la sede è la medesima. L’assunzione del sig. _____ è nell’ottica dello sviluppo di RI 1 dopo un periodo di scarsa attività per l’impegno della titolare ad accreditare _____. Il sig. _____ quindi è assunto in RI 1 in quanto ha un compito commerciale. L’introduzione in azienda sarà fatto sia dalla titolare di RI 1 che dal personale specializzato che attualmente lavora in _____, nell’ambito dell’istruzione speciale sulle esigenze tecniche di un laboratorio di analisi. Attualmente la parte commerciale RI 1 è sostenuta solo dalla titolare mentre in _____ lavorano con contratto di dipendenti 2 biologi, 3 tecnici di laboratorio (il 40 arriverà a fine luglio) ed 1 fiscalista. (...)” (cfr. doc. 1 punto 4.1 allegato A) Le competenze e le mansioni richieste al neo dipendente vengono invece così descritte: " (...) 4.2) Il neo dipendente ha un dottorato in ingegneria chimica. Pertanto ha competenze di ingegneristica e di processi chimici che lo portano ad essere un ottimo interlocutore per i futuri clienti RI 1 (laboratori e industria in generale). Le mansioni richieste riguardano la ricerca ed il contatto con i futuri clienti per finalizzare rapporti commerciali stabili. Per poter commercializzare i prodotti è necessario averne una profonda conoscenza, sia riguardo alle caratteristiche che all’utilizzo. (...)” (cfr. doc.1 punto 4.2 allegato A) Le competenze possedute da _____ e quelle che gli mancavano per fornire una prestazione lavorativa completa sono illustrate in questo modo: " (...) 4.3) Il sig. _____ possiede un importante bagaglio tecnico ed una abilità comprovata nel marketing. Ha nozioni decisamente insufficienti nello specifico della strumentazione di laboratorio, macchinari e terreni di cultura, dovrà necessariamente essere formato. (...)” (cfr. doc.1, punto 4.3, allegato A) Il neo dipendente, che non aveva in precedenza mai lavorato per quella ditta (cfr. doc. 1, punto 4.4) doveva effettuare una formazione al 70% “a causa della necessità di possedere ottime conoscenze di substrati biologici e di macchinari” (cfr. doc. 1, punto 4.5) La formazione è stata impartita dalle seguenti persone: " (...) 4.6) Dr. _____ (100%) Apparecchiature di laboratorio: tipologia ed aspetto tecnico. Strumentazione per esami ambientali: tipologia ed aspetti tecnici. Esigenze ISO Contrattualistica 50% per 1 anno Formazione: dottore in biologia. Esperienze lavorative nel campo dei laboratori di analisi e di ricerca, nell’insegnamento della farmacologia, nell’amministrazione (contabilità e fatturazione, con corso per formazione), nel marketing (con corso per formazione): Competenze: Direttore e responsabile qualità di _____, titolare di RI 1. Dr. _____ (60%) Utilizzo pratico delle apparecchiature e strumentazione in genere. 10% per 1 anno Formazione: dottore in biologia. Esperienze lavorative nell’ambito di laboratori di analisi industriali. Competenze: Responsabile di Laboratorio _____, maestra di tirocino _____ (80%) _____ (30%) _____ (80%) Impiego pratico del materiale da laboratorio, requisiti pratici. 10% per 1 anno, a turno Formazione: tecnici in biologia (cfr. doc 1 punto 4.6 allegato A). Infine, l’assicurato doveva effettuare una formazione diretta nelle aziende

fornitrici di materiali (cfr. doc. 1 punto 4.7). Nel corso dei dodici mesi, la formazione è stata così suddivisa: " Piano introduzione dettagliato Collaboratore: signor: _____
Funzione: Consulente scientifico per la vendita di materiale da laboratorio, sviluppo business Inizio contratto: 01.08.2014 Il signor _____ per fornire una prestazione completa è necessario un periodo di formazione* e addestramento come dalla tabella di cui sotto: Mansioni Crono tempo durata introduzione in mesi Responsabile introduzione ** 1 2 3

E. 12

Apparecchiature di base/tipologia e funzione

x

x

x

Apparecchiature di base/utilizzo mirato

x

x

x

Strumentazione e materiali/tipologia

x

x

x

Utilizzo pratico materiali

x

x

Norme ISO per laboratori di prova, validazioni

x

x

x

Utilizzo apparecchiature speciali per analisi ambientali

x

x

Conoscenze sui patogeni di interesse ambientale

x

x

x

x

x

Contrattualistica

x

x

Formazione presso le aziende produttrici

Su tutto il periodo

E. 17

dicembre 2014 e la STCA 38.2011.96 del 20 marzo 2012). Per quel che concerne la decisione di restituzione va invece rilevato che, da una parte il periodo nel quale un datore di lavoro non deve licenziare il dipendente copre il periodo dell'introduzione oppure il periodo di introduzione e i tre mesi successivi (cf., SECO, Prassi LADI PML J 27 :” COPIARE “ ;B. Rubin ,op.cit., pag. 485 n. 8 e pag. 486. n. 10 : “ une période plus longue serait contraire à la liberté contractuelle, qui garantit à l’employeur le droit de résilier en cas de manque de travail”) e, dall'altra, che l'assegno per il periodo d'introduzione può essere concesso anche per facilitare un'assunzione a tempo parziale (idem,pag.483 n.4) Nel caso concreto la decisione prevede che il contratto non andava disdetto soltanto durante il periodo d'introduzione e non anche nei mesi successivi. Il TCA constata inoltre che l'assicurato ha portato a termine l'anno di introduzione e che la ditta, dopo averlo licenziato ma mentre ancora lavorava, ha stipulato con _____ un accordo di collaborazione su basi diverse e cioè senza uno stipendio fisso (cfr. Rapporto finale d'attività dell'11 agosto 2015, punto 5, doc. 5; lettera di _____ all'UMA del 7 ottobre 2015, doc. 7). È certo che prima di agire in questo modo la RI 1 avrebbe dovuto contattare l'UMA e concordare con l'amministrazione l'eventuale scioglimento del contratto di lavoro. Ciò figura del resto esplicitamente nella decisione del 4 settembre 2015 al punto “condizioni” (cfr. consid. 1.1; vedi pure STCA 38.2012.74 del 28 marzo 2013; SECO, “Prassi LADI PML”, J 27).

Comunque, visto che l'attività con _____ è proseguita, sebbene a tempo parziale, anche dopo il licenziamento (per un diverso caso, cfr. STCA 38.2013.78 del 17 aprile 2014) e che l'obiettivo di ampliare le possibilità di impiego per l'assicurato (cfr. art. 65 lett. c LADI), difficilmente collocabile, è stato raggiunto (cfr. doc. 5, punto 4), secondo questo Tribunale non sono dati i presupposti per chiedere la restituzione degli API. La decisione su opposizione del 22 ottobre 2015 deve essere annullata. 2.7. La ditta ricorrente non è patrocinata, ragione per cui, sebbene vincente in causa, non ha diritto a ripetibili, non essendo adempiuti in concreto i particolari requisiti posti dalla giurisprudenza in tale ipotesi

(cfr. STF H 257/03 dell'11 gennaio 2005 ; DTF 110 V 134 consid. 4d, nella quale l'Alta Corte ha fissato – quali esigenze cumulative che permettono un'eccezione alla non assegnazione di ripetibili – la causa complessa e di ingente valore, la rilevanza del dispendio di lavoro e il rapporto ragionevole tra dispendio profuso e risultato ottenuto).

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