

TI_GERICHTE 38.2024.28 vom 12. August 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-08-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.28

FR: TI_GERICHTE 38.2024.28 du 12 août 2024

IT: TI_GERICHTE 38.2024.28 del 12 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

L'assicurazione fornisce prestazioni finanziarie per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro a favore di assicurati e di persone minacciate dalla disoccupazione. 1bis I provvedimenti inerenti al mercato del lavoro comprendono i provvedimenti di formazione (Sezione 2), i provvedimenti di occupazione (Sezione 3) e i provvedimenti speciali (Sezione 4). 1ter Le persone direttamente minacciate dalla disoccupazione possono pretendere unicamente le prestazioni di cui all'articolo 60.3. 1quater Su richiesta del Cantone, l'ufficio di compensazione può autorizzare la partecipazione a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro per persone minacciate dalla disoccupazione nell'ambito di licenziamenti collettivi .

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. 2.3

In una sentenza pubblicata in DTF 124 V 246 il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007: Tribunale Federale, TF), da una parte, ha stabilito che durante il tempo di prova il datore di lavoro può di massima disdire il rapporto di lavoro senza esporsi al rischio di dover restituire prestazioni assicurative o di vedersi rifiutare il rimborso di assegni anticipati all'assicurato. Dall'altra, per il lasso di tempo successivo al tempo di prova, al consid. 3b ha 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). (...)" 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, nozione corrispondente a quella definita all'art. 337 CO) 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 quel caso di specie la nostra Massima Istanza ha deciso: " (...) 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. (...)" (consid. 3b) Con giudizio 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: " (...) 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. (...)" La nostra Massima Istanza è giunta alla stessa conclusione in una sentenza 8C_688/2011 del 9 febbraio 2012 nella quale 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)." L'allora TFA aveva, peraltro, già stabilito in una sentenza C 55/04 del 16 febbraio 2005 che decisivo è il momento della disdetta, escludendo che in quel caso concreto ("La société a motivé sa décision par l'incapacité de C. _____ à assumer les tâches pour lesquelles il avait été engagé au sein de l'entreprise") esistessero validi motivi per interrompere il rapporto di lavoro durante il periodo d'introduzione. Al riguardo cfr. pure STF 8C_106/2018 del 7 gennaio 2019. Per completezza va rilevato che con sentenza 8C_354/2017 del 27 ottobre 2017, pubblicata in RtiD I-2018 N. 65 pag. 287, il TF ha confermato il giudizio di questa Corte 38.2017.10 del 31 marzo 2017 che aveva respinto il ricorso di una società a cui l'UMA aveva revocato la decisione di concessione per tre mesi degli assegni per il periodo di introduzione. L'Alta Corte ha evidenziato, da una parte, che "C. _____, a cui è stato chiesto in suo favore il versamento di assegni per il periodo d'introduzione, non ha beneficiato di uno stipendio a carico di A. _____. Infatti nei mesi di luglio e agosto 2016, eccezione fatta per l'importo degli assegni, è stato semplicemente riversato dalla società quanto era stato versato dallo stesso C. _____. (...) In queste condizioni possono rimanere aperte le questioni se l'art. 31 cpv. 3 lett. c LADI sia applicabile anche agli assegni per il periodo di introduzione e se alla luce delle circostanze che C. _____ partecipava al 50% nella società non dovessero essere versati gli assegni" (cfr. consid. 5.2). Dall'altra, che "(...) nel caso concreto, non si è svolto alcun periodo di introduzione nella nuova funzione in ambito assicurativo. C. _____ non ha svolto alcuna attività lavorativa." (cfr. consid. 5.3) 2.4. Il TCA, dal canto suo, in una sentenza 38.2004.65 del 9 marzo 2005, ha avallato il modo di procedere dell'amministrazione che aveva deciso 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 violazione 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). (...). Di conseguenza la ditta non poteva sciogliere il contratto di lavoro, come invece ha fatto (cfr. doc. 11/H), durante il periodo d'introduzione. (...)” Con giudizio 38.2015.48 del 28 settembre 2015 questa Corte ha respinto il ricorso di una ditta alla quale era stata chiesta la restituzione degli assegni per il periodo d'introduzione concessi dal 23 settembre 2014 al 22 marzo 2015 a causa della disdetta del 22 marzo 2015 notificata al proprio dipendente. Il TCA ha ritenuto che, in effetti, l'insorgente, visto che i motivi menzionati nella lettera di licenziamento erano di ordine economico ("mancati incassi fatture nonché diminuzione

lavoro”) e non costituivano quindi una causa grave ex art. 337 CO, non ha rispettato la condizione risolutiva posta al momento della concessione degli assegni. In proposito cfr. anche STCA 38.2023.12 del 26 giugno 2023; STCA 38.2013.78 del 17 aprile 2014 e STCA 38.2012.74 del 28 marzo 2013. 2.5. Riguardo agli assegni per il periodo di introduzione la Segreteria di Stato per l’economia (SECO), nella Prassi LADI PML punti J24 e J27, enuncia quanto segue: “ J24 Il conseguimento di un GI durante il periodo di riscossione degli API non è incoraggiato. La combinazione di questi due strumenti può tuttavia essere presa in considerazione in particolare per gli assicurati di età superiore ai 50 anni nel caso in cui il guadagno intermedio rappresenti un’opportunità reale di rientrare in contatto con il mercato del lavoro. Il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato e l’orario di lavoro deve rappresentare in generale almeno il 50% di un orario completo. (...). J27 Il datore di lavoro si impegna ad adempiere gli obblighi enunciati qui di seguito. • Il datore di lavoro deve introdurre l’assicurato al lavoro nella sua azienda fornendo un’assistenza adeguata. • Deve concludere con il lavoratore un contratto di lavoro di durata indeterminata; se il contratto prevede un periodo di prova, quest’ultimo, se possibile, non deve superare un mese. Il servizio cantonale può esigere che la condizione legale di un impiego alle condizioni usuali nel ramo e nella regione dopo il periodo d’introduzione (art. 65 lett. c LADI) sia convenuta per scritto (art. 90 cpv. 3 OADI). • Il datore di lavoro deve informare per scritto il lavoratore e il servizio competente almeno sui seguenti punti: il nome dei contraenti, la data d’inizio del rapporto di lavoro, la funzione del lavoratore, il salario e gli eventuali supplementi salariali nonché la durata settimanale del lavoro (art. 330b cpv. 1 CO). • Affinché il datore di lavoro sia perfettamente informato, si raccomanda di introdurre nel modulo «Gesuch und Bestätigung für die Einarbeitungszuschüsse» una clausola che protegga gli assicurati dai licenziamenti durante gli API e/o per un certo periodo dopo la scadenza degli API. In linea di principio, il contratto di lavoro non può essere disdetto durante il periodo precitato. • Il datore di lavoro può pertanto essere tenuto a restituire gli assegni percepiti se il rapporto di lavoro è disdetto senza giustificati motivi (art. 337 cpv. 2 CO) prima della scadenza del termine stabilito dal servizio competente; la restituzione avviene conformemente all’art. 95 cpv. 1 LADI. Se, dopo l’inizio dell’introduzione, ci si accorge che questa non potrà ragionevolmente essere portata a termine, il rapporto di lavoro deve essere disdetto. Il servizio competente va avvisato preventivamente in merito al possibile fallimento dell’introduzione affinché possa tentare di ristabilire l’intesa fra il lavoratore e il datore di lavoro. (...)” Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_228/2023 del

E. 2.8

L’art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L’art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l’art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.58 dell’8 gennaio 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.50 dell’11 dicembre

2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.12 del 26 giugno 2023 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi , Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

2.9. Vincente in causa, la società ricorrente, rappresentata da un avvocato, ha diritto all'importo di fr. 1'800.-- a titolo di ripetibili da mettere a carico della parte resistente (cfr. art. 61 lett. g LPGA ; 30 Lptca).

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. 3bis Gli assicurati che hanno più di 50 anni e che adempiono le condizioni di cui al capoverso 3 possono partecipare a provvedimenti di formazione e di occupazione fino alla conclusione del loro termine quadro per la riscossione della prestazione, indipendentemente dal loro diritto all'indennità di disoccupazione.

E. 4

I servizi competenti collaborano con gli organi dell'assicurazione invalidità nella reintegrazione dei disoccupati invalidi.

E. 5

I servizi competenti collaborano con gli organi pubblici e privati preposti all'esecuzione della legislazione sull'asilo, sugli stranieri e sull'integrazione nel reintegrare gli assicurati provenienti da un contesto migratorio ." All'art. 59 cpv. 2 LADI 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. STF 8C_478/2013 dell' 11 aprile 2014 consid. 4; STF 8C_594/2008 del 1° aprile 2009 consid. 3; STFA C 56/04 del 10 gennaio 2005 consid. 2; STFA C 209/04 consid. 2 del 10 dicembre 2004; le STFA C 200/02 e C 201/02 consid. 1 del 5 agosto 2003, 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.). 2.2. 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’art. 90 cpv. 1 OADI così definisce 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 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 ” L’art. 90 cpv. 3 OADI precisa che il servizio cantonale esamina presso il datore di lavoro se sono adempiuti i presupposti della concessione dell’assegno per il periodo di introduzione. Può esigere che le condizioni di cui all’articolo 65 lettere b e c della LADI siano convenute per scritto. 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, pag. 467 e seg.). Innanzitutto deve trattarsi di assicurati difficilmente collocabili (prima condizione). Al riguardo B. Rubin (in “Commentaire de la loi sur l’assurance-chômage”; Ed. Schulthess 2014, pag. 483) sottolinea che “une personne qui aurait accepté un nouvel emploi pour remplacer immédiatement un emploi perdu n’y aurait pas droit, faute de remplir la condition du chômage”. Deve poi 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). L’ art. 66 cpv. 1 LADI prevede che 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. Secondo l'art. 66 cpv. 2 LADI 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. 2bis 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 Consiglio federale, nel recente Messaggio 23.084 adottato dal il 29 novembre 2023 (cfr. FF 2023 2862; <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2862/it>; <http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-99077.html>), concernente la modifica della legge sull’assicurazione contro la disoccupazione (Sistema di rimborso delle casse di disoccupazione), propone di modificare l’art. 66 cpv. 2bis LADI nel senso che “gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d’introduzione al massimo per una durata di 12 mesi ”. Al riguardo il Consiglio federale si è così espresso: " La formulazione attuale del capoverso 2 bis recita che gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d’introduzione per una durata di dodici mesi. Questa formulazione suggerisce quindi che

non è possibile concedere a tali assicurati assegni per il periodo d'introduzione per una durata inferiore. La durata di concessione degli assegni per il periodo d'introduzione deve tuttavia essere determinata in base alla necessità di introduzione. A seconda della situazione, può essere sufficiente un periodo d'introduzione più breve, che non deve quindi necessariamente corrispondere a una durata di dodici mesi. La formulazione del capoverso 2 bis deve essere completata con l'aggiunta di «al massimo», così da chiarire che la durata degli assegni per il periodo d'introduzione deve essere adattata alla necessità di introduzione.” (cfr. Messaggio citato, pag. 20-21) L'art. 66 cpv. 3 LADI prevede che gli assegni per il periodo d'introduzione sono ridotti di un terzo dell'importo iniziale dopo ogni terzo del periodo di introduzione previsto, al più presto però ogni due mesi. Per gli assicurati che hanno più di 50 anni, gli assegni per il periodo d'introduzione sono ridotti di un terzo a partire dal mese successivo alla prima metà della durata prevista. Infine, secondo l'art. 66 cpv. 4 LADI, gli assegni per il periodo d'introduzione sono pagati per il tramite del datore di lavoro insieme con la retribuzione pattuita. Il datore di lavoro deve versare i contributi usuali alle assicurazioni sociali e prelevare la quota del lavoratore. L'art. 90 cpv. 1 bis OADI enuncia che gli assegni per il periodo di introduzione possono essere versati per un periodo di 12 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. STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023; STCA 38.2023.58 dell'8 gennaio 2024; Th. Nussbaumer, “Arbeitslosenversicherung”, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea-Ginevra-Monaco 2016, no. 743 pag. 2489; B. Rubin, op. cit., pag. 482; D. Cattaneo, op. cit., pag. 131 no. 167 e pag. 478 no. 804.

E. 6

ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4.3. 2.6. Nella presente evenienza dalle carte processuali emerge che _____, con decisione del 18 ottobre 2023, è stato posto al beneficio di assegni per il periodo di introduzione dal 1° agosto 2023 al 1° febbraio 2024 presso la ditta _____, attiva nella gestione di uno studio di ingegneria, in particolare in materia depurazione aria, acqua e suolo, di pianificazione urbanistica, civile, fondiaria, rurale e forestale (cfr. consid. 1.1.). Scopo della misura era di introdurre l'assicurato quale tecnico direzione lavori. La _____, nella domanda per l'ottenimento degli API, ha precisato che _____ possedeva competenze in attività diverse nel ramo edile, ma gli mancavano quelle specifiche relative all'attività di genio civile nell'ambito di uno studio di ingegneria (cfr. doc. 1). Il 24 luglio 2023 _____ è, in effetti, stato assunto a decorrere dal 1° agosto 2023 dalla RI 1 quale tecnico edile con un contratto di lavoro di durata indeterminata. Il tasso di occupazione era del 70%, pari a 30 ore alla settimana (cfr. doc. C). La società ricorrente, il 29 dicembre 2023, a fronte della diminuzione del volume dei mandati nel campo di attinenza dell'assicurato, gli ha offerto la possibilità di ridurre la

percentuale lavorativa dal 70% al 50% (20 ore settimanali). _____, il medesimo giorno, ha sottoscritto tale proposta (cfr. doc. E; consid. 1.2.). Come visto (cfr. consid. 2.3. e 2.4.), secondo la costante giurisprudenza, dei motivi economici, analoghi a quelli che figurano in casu nello scritto del 29 dicembre 2023 (cfr. doc. E; consid. 1.2.), non configurano una causa grave di disdetta del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO, che consente, anche qualora sia data durante il periodo di introduzione, di non richiedere al datore di lavoro il rimborso degli API versati (cfr. a contrario doc. D; consid. 1.1.). Nel caso di specie, però, come sostenuto dalla ricorrente e contrariamente ai casi già oggetto di sentenze federali e cantonali (cfr. consid. 2.3.; 2.4), il contratto di lavoro non è stato disdetto durante il periodo di introduzione. Il contratto di lavoro è, invece, stato modificato per motivi economici (cfr. doc. E: "il volume dei mandati nel suo campo attinente le sue qualità ed esperienza si è fortemente ridotto") a partire dal 1° febbraio 2024, nel senso che da tale data il tempo di lavoro e il rispettivo salario sono stati ridotti dal 70% al 50%. La modifica del contratto di lavoro, come esposto sopra, è stata firmata dalle due parti (cfr. doc. E; consid. 1.2, sul tema cfr. R. Wyler , "Droit du travail", Ed. Stämpfli Editions SA, Berna 2008 pag. 88: "Les parties sont libres de convenir de la modification de leur relation contractuelle future, dans le respect des mêmes principes que ceux qui régissent la formation du contrat."). Occorre, perciò, chiedersi se dal profilo della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, questa situazione (riduzione del grado di occupazione dal 70% al 50%) debba essere equiparata ad una disdetta (parziale) del rapporto di lavoro. A tale domanda in linea di principio deve essere risposto in modo affermativo (cfr. STCA 38.2008.60 del 6 aprile 2009 consid. 2.5. In ogni caso, in concreto, la problematica non necessita di ulteriori approfondimenti, poiché, tutto ben considerato, anche equiparando la modifica contrattuale alla disdetta, il modo di procedere dell'UMA che, con decisione del 25 marzo 2024, confermata dalla decisione su opposizione del 24 aprile 2024 (cfr. doc. 5; H; consid. 1.3.; 1.5.), ha stabilito che il 20% degli API versati deve essere chiesto in restituzione, non può essere tutelato. In effetti è vero che il contratto di lavoro del luglio 2023 è stato modificato il 29 dicembre 2023 con effetto dal 1° febbraio 2024, ovvero ancora durante il periodo di introduzione (01.08.2023 – 01.02.2024), allorché la decisione del 18 ottobre 2023 prevedeva che "il rispetto del contratto di lavoro del 24.7.2023 è la condizione da cui dipende il versamento degli assegni d'introduzione" (cfr. doc. D; consid. 1.1.). In proposito giova ribadire che il lasso di tempo nel quale un datore di lavoro non deve licenziare il dipendente copre il periodo dell'introduzione e/o un certo arco di tempo - di regola di tre mesi - successivo alla scadenza degli API (cfr. DTF 126 V 42 = SVR ALV Nr. 26 citata sopra; consid. 2.5.: Prassi LADI PML p.to J27; 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 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 (cfr. consid. 2.3.). D'altronde la RI 1, contrariamente a quanto contemplato al punto "condizioni" della decisione del 18 ottobre 2023 (cfr. doc. D; consid. 1.1.), nemmeno ha contattato l'UMA per concordare con il medesimo l'eventuale modifica del contratto di lavoro (cfr. STCA 38.2012.74 del 28 marzo 2013). È altrettanto vero, tuttavia, che _____ ha portato a termine i sei mesi di introduzione. Inoltre la ditta ricorrente, da una parte, ha evidenziato che, nonostante la riduzione del grado di occupazione dal 70% al 50% dal 1° febbraio 2024, nei mesi da febbraio a maggio 2024 il dipendente ha maturato diverse ore di lavoro straordinario che sono state remunerate tutte nel mese di maggio 2024, "come richiesto dal

signor _____ di _____” (cfr. doc. L). Dall’altra, il 3 giugno 2024, visto il numero di ore supplementari svolte da _____ da febbraio a giugno 2024, ha aumentato nuovamente la sua percentuale lavorativa al 70% dal 1° luglio 2024 (cfr. doc. L). In simili condizioni, visto che l’attività di _____ per la RI 1 è comunque proseguita, anche se formalmente - da febbraio a maggio 2024 - con un grado di occupazione inferiore a quello stabilito nel contratto di impiego del 24 luglio 2023, per poi aumentare nuovamente al 70% dal 1° luglio 2024 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. G: rapporto finale d’attività – API del 29/30 gennaio 2024), secondo questo Tribunale non sono dati i presupposti per chiedere la restituzione degli API. Al riguardo cfr. STCA 38.2015.72 del 24 febbraio 2016, massimata in RtiD II-2016 N. 65 pag. 311-312, citata dall’insorgente nel ricorso (cfr. doc. I; consid. 1.6.), con la quale questa Corte ha annullato la decisione su opposizione dell’amministrazione che aveva stabilito, nel caso di una ditta che aveva disdetto il contratto di lavoro con un assicurato durante il periodo di introduzione di 11,7 mesi, che le condizioni per la concessione degli API non erano adempiute e che quindi gli API versati dovevano essere chiesti in restituzione. Il TCA ha, in particolare, evidenziato che l’assicurato aveva concluso il periodo di introduzione e che l’azienda, dopo il licenziamento ma mentre il dipendente ancora lavorava, aveva stipulato con il medesimo un accordo di collaborazione su basi diverse, cioè senza uno stipendio fisso. Per inciso è utile osservare che è vero che con la sentenza 38.2008.60 del 6 aprile 2009, menzionata nella risposta di causa (cfr. doc. III) e già citata sopra, il TCA ha confermato la decisione su opposizione con cui l’UMA aveva statuito che gli API dovessero essere chiesti in restituzione, visto che il contratto di lavoro era stato modificato per motivi economici, nel senso che il grado di occupazione era stato diminuito nel periodo di introduzione. Tuttavia in quel caso di specie la percentuale lavorativa del 30%, la quale era già al di sotto di quella normalmente richiesta per un tempo parziale ai fini dell’ottenimento degli API (50%; cfr. consid. 2.5.), è stata ridotta a una soglia estremamente bassa, e meglio al 10%. Questo Tribunale ha osservato che la datrice di lavoro aveva esplicitamente ammesso di avere ricevuto dal consulente del personale dell’assicurata l’indicazione che al di sotto del 30% ci sarebbero state poche possibilità di vedere accolta la domanda di sussidio e che proprio per questo motivo la datrice di lavoro aveva fissato il tempo di lavoro al 30%, sebbene fosse inizialmente intenzionata a stabilirla al 20%. 2.7. Stante quanto precede, la decisione su opposizione del 24 aprile 2024 deve essere annullata.

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