

TI_GERICHTE 38.2023.12 vom 26. Juni 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-06-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.12

FR: TI_GERICHTE 38.2023.12 du 26 juin 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.12 del 26 giugno 2023

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) In una sentenza C 332/99 del 17 aprile 2000, il TFA, al consid. 3b, ha tra l'altro ricordato che: " (...) Va inoltre rilevato che gli assegni per il periodo di 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 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). (...)." L'Alta Corte ha così rifiutato il riconoscimento del 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. (...)." (STFA C 322/99 del 17 aprile 2000 consid. 4b-c) 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 adottati 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. (...)" 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 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 addotti alla disdetta del rapporto di lavoro con X (motivi d'ordine economico e in nessun modo riconducibili a manchevolezze particolarmente gravi da parte del lavoratore, quali la 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 38.2013.78 del 17 aprile 2014 e STCA 38.2012.74 del 28 marzo 2013. 2.5. Nella presente evenienza dalle carte processuali emerge che _____ è stato posto al beneficio di assegni per il periodo di introduzione dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022 presso la ditta RI 1, attiva nel settore della programmazione informatica (cfr. doc. 1;

2). Scopo della misura era di introdurre l'assicurato quale formatore e per il supporto ai clienti (cfr. doc. 1). L'azienda ha disdetto il rapporto di lavoro prima della conclusione del periodo di introduzione, e meglio il 29 novembre 2022 con effetto dal 31 dicembre 2022 (cfr. doc. 4). Nella relativa lettera è stato indicato che i motivi del licenziamento erano da far risalire "ai risultati commerciali ottenuti dall'azienda, molto al di sotto dei quanto stimato" (cfr. doc. 4; consid. 1.2.). Nell'opposizione e nel ricorso è stato precisato che la decisione di rescindere il contratto di impiego è stata la conseguenza dell'assenza di vendite per 8/12 mesi (cfr. doc. 7; I). Ne discende che in casu le ragioni della disdetta erano connesse alla situazione finanziaria della società. Ora, come visto (cfr. consid. 2.3. e 2.4.), secondo la costante giurisprudenza, dei motivi economici, analoghi a quelli che figurano in concreto nella disdetta (cfr. consid. 1.2), non configurano una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO. Inoltre non risulta che la società ricorrente, contrariamente alle esplicite indicazioni che figuravano sulla decisione del 22 dicembre 2021 con la quale le è stato concesso il diritto agli assegni (cfr. doc. 3; consid. 1.1.), abbia contattato l'UMA al fine di concordare un eventuale scioglimento del contratto di impiego prima di intimare il licenziamento al proprio dipendente (cfr. STCA 38.2012.74 del 28 marzo 2013 consid. 2.7.). Di conseguenza, non avendo la RI 1 rispettato la condizione risolutiva posta al momento della concessione degli assegni di introduzione (cfr. doc. 3; consid. 1.1.), rettamente l'UMA ha deciso che gli assegni versati devono essere chiesti in restituzione (cfr. doc. 6; consid. 1.3.). Giova, d'altronde, ricordare 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.). Pertanto il provvedimento dell'UMA si rivela corretto, anche se il licenziamento è avvenuto il 29 novembre 2022 (cfr. doc. 4), ovvero il penultimo giorno del periodo d'introduzione (cfr. STCA 38.2015.48 del 28 settembre 2015 consid. 2.6.).

E. 2.6

La società ricorrente si è dichiarata disponibile ad un confronto tra le parti per fornire tutte le informazioni necessarie (cfr. doc. I; consid. 1.6.). Giusta l'art. 6 n. 1 CEDU ogni persona ha diritto a un'equa e pubblica udienza entro un termine ragionevole, davanti a un tribunale indipendente e imparziale costituito per legge, al fine della determinazione sia dei suoi diritti e dei suoi doveri di carattere civile, sia della fondatezza di ogni accusa penale che gli venga rivolta. Nel campo di applicazione dell'art. 6 CEDU rientrano anche i litigi relativi a prestazioni delle assicurazioni sociali e dell'assistenza sociale (cfr. STF 8C_522/2012 del 2 novembre 2012 consid. 2.3.). Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, confermata in DTF 122 V 54 seg. consid. 3, la pubblicità del dibattimento, imposta dall'art. 6 n. 1 CEDU ed ormai ancorata anche nella Costituzione svizzera all'art. 30 cpv. 3, dev'essere principalmente garantita nella procedura di ricorso di prima istanza (cfr. STF 8C_504/2010 del 2 febbraio 2011). Tuttavia, lo svolgimento di un pubblico dibattimento in materia di assicurazioni sociali presuppone l'esistenza di una richiesta chiara e inequivocabile di una parte nel corso della procedura ricorsuale di prima istanza (cfr. STF 8C_146/2022 del 23 gennaio 2023 consid. 6.1.; STF 9C_172/2022 del 7 luglio 2022 consid. 3.1.; STF 9C_71/2021 del 20 settembre 2021 consid. 2.1.; STF 9C_73/2021 del 20 settembre 2021 consid. 3.1.; STF 8C_751/2019 del 25 febbraio 2020 consid. 2.1.; STF 8C_722/2019 del 20 febbraio 2020 consid. 2.1.; STF 8C_63/2019, 8C_65/2019 dell'11 giugno 2019 consid. 5.1.; STF 8C_528/2017 del 19 dicembre 2017 consid. 1.3., pubblicata in SJ 2018 I 275; STF 8C_186/2017 del 1° settembre 2017 consid. 2.3.; STF 8C_665/2014 del 23 marzo 2015 consid. 4; STF 9C_578/2008 del 29 maggio 2009 consid. 4.8.; DTF 122 V 55 consid. 3a

con riferimenti). Una semplice richiesta di assunzione di prove, come ad esempio istanze di audizione personale – nella misura in cui si traducono in una richiesta di interrogatorio nel senso di un'assunzione di prove, ma non invece se tendono a esporre il proprio punto di vista personale sulle risultanze probatorie davanti a un tribunale indipendente – o di interrogatorio delle parti o di testimoni, oppure richieste di sopralluogo, non bastano per creare un simile obbligo (cfr. STF 8C_146/2022 del 23 gennaio 2023 consid. 6.1.; STF 8C_495/2020 del 6 gennaio 2021; STF 8C_722/2019 del 20 febbraio 2020, pubblicata in SVR 2020 UV N. 28 pag. 14; STF 9C_903/2011 del 25 gennaio 2013 consid. 6.3.; SVR 2009 IV Nr. 22 pag. 62; DTF 125 V 38 consid. 2). L'Alta Corte ha, inoltre, stabilito che il rifiuto di differire un'udienza pubblica fondato su motivi obiettivi non è in contrasto con il diritto federale e, in particolare, con l'art. 6 n. 1 CEDU (sul tema cfr. tuttavia DTF 136 I 279; DTF 127 V 491; STF 8C_504/2010 succitata). In proposito cfr. pure STCA 38.2022.47 del 19 settembre 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2021.7 del 26 aprile 2021 consid. 2.18., confermata dal TF con giudizio 8C_400/2021 del 14 aprile 2022; STCA 38.2020.10 del 6 luglio 2020 consid. 2.9.; STCA 38.2018.31 del 12 ottobre 2018 consid. 2.7.; STCA 38.2018.39 del 10 ottobre 2018 consid. 2.8. Nella presente evenienza - contrariamente a quanto esige la giurisprudenza federale -, il ricorrente non ha formulato un'esplicita richiesta di indire un pubblico dibattimento, né una richiesta di audizione al fine di esporre il proprio punto di vista sulle risultanze probatorie. Il medesimo ha, quindi, chiesto l'assunzione di nuove prove. Conformemente, poi, alla costante giurisprudenza, qualora l'istruttoria da effettuare d'ufficio conduca l'amministrazione o il giudice, in base a un apprezzamento coscienzioso delle prove, alla convinzione che la probabilità di determinati fatti deve essere considerata predominante e che altri provvedimenti probatori più non potrebbero modificare il risultato (valutazione anticipata delle prove), si rinuncerà ad assumere altre prove (cfr. STF 8C_414/2022 del 24 gennaio 2023 consid. 4.2.; STF 8C_146/2022 del 23 gennaio 2023 consid. 6.1.; STF 9C_399/2021 del 20 luglio 2022 consid. 4.2.; STF 9C_689/2020 del 1° marzo 2022 consid. 4.2.; STF 9C_779/2020 del 7 maggio 2021 consid. 5.2.; STF 8C_611/2019 dell'11 maggio 2020 consid. 5.2.; STF 8C_139/2019 del 18 giugno 2019 consid. 3.3.; STF 9C_847/2017 del 31 maggio 2018 consid. 5.1.; STF 9C_35/2018 del 29 marzo 2018 consid. 6; STF 9C_588/2017 del 21 novembre 2017 consid. 7.2.; STF 9C_775/2016 del 2 giugno 2017 consid. 6.4.; STF 8C_794/2016 del 28 aprile 2017 consid. 4.2.; STF 9C_737/2012 del 19 marzo 2013; STF 8C_556/2010 del 24 gennaio 2011 consid. 9), senza che ciò costituisca una lesione del diritto di essere sentito sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost. (cfr. DTF 124 V 94 consid. 4b; 122 V 162 consid. 1d e sentenza ivi citata). Al riguardo questa Corte, considerato che i documenti già presenti all'incarto le consentono di emanare il proprio giudizio, ritiene che l'assunzione di ulteriori prove non potrebbe mettere in luce nuovi elementi concreti ai fini della risoluzione della vertenza. La domanda di assunzione di prove formulata dall'insorgente, va, dunque, respinta. 2.7. Stante quanto precede, la decisione su opposizione impugnata deve, dunque, essere confermata. 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. In casu, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.87 del 16 gennaio 2023 consid. 2.14.; STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.). 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).

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" : " 1Un 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. 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. 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.

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