

## **TI\_GERICHTE 38.2023.50 vom 2. Juni 2023**

TI Tribunale d'appello, 2023-06-02, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2023.50](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.50)

FR: TI\_GERICHTE 38.2023.50 du 2 juin 2023

IT: TI\_GERICHTE 38.2023.50 del 2 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. 2.5**

In una sentenza C 332/99 del 17 aprile 2000, l'Alta Corte 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: " (...) La G. \_\_\_\_\_ SA ha in sostanza incentrato il suo diritto alle prestazioni assicurative sul fatto che con l'assunzione di S. \_\_\_\_\_ la società avrebbe sofferto di una temporanea mancanza di liquidità

riconducibile alla perdita di tempo dovuta all'introduzione di quest'ultimo. 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) In una sentenza C 371/99 del 22 settembre 2000 l'Alta Corte ha confermato il diniego di assegni per il periodo di introduzione di un assicurato, nato nel 1967, che nel 1987 aveva concluso un apprendistato quale venditore di articoli sportivi, dal 1987 al 1998 era stato giocatore di hockey professionista e nel dicembre 1998 era stato assunto da una SA come assistente tecnico direttamente subordinato a coloro che si occupavano della gestione della società. La nostra Massima Istanza ha innanzitutto sottolineato che è possibile che il mancato esercizio della professione appresa durante undici anni possa costituire una cattiva premessa per il reinserimento. L'Alta Corte ha tuttavia lasciato aperta la questione in considerazione del fatto che l'assicurato è stato chiamato a svolgere presso quell'azienda compiti del tutto diversi nella funzione di assistente tecnico direttamente sottoposto al gerente e cioè in una professione, per lui nuova, che necessitava di una formazione. D'altra parte dal piano di formazione emerge che si tratta di compiti che avrebbero dovuto essere spiegati ad ogni nuova persona assunta (ad esempio l'organizzazione dell'azienda e la teoria e la prassi della creazione di prodotti) e quindi si tratta di un'usuale introduzione nell'azienda. Inoltre non fanno più parte dell'introduzione altri compiti che gli sarebbero spettati, in quanto assunto proprio per svolgerli. Infine sin dalla sua assunzione l'assicurato percepiva un salario di fr. 6'000.-- lordi mensili più alto rispetto a quello medio nella sua professione e non un salario ridotto. Il TFA ha in particolare stabilito che: " (...) b) Die Einarbeitungszuschüsse müssen an strenge Voraussetzungen gebunden und begrenzt werden, damit sie weder Lohnrückerei noch Subventionierung von Arbeitgebern zur Folge haben (nicht

veröffentlichtes Urteil L. vom 3. Dezember 1996, C 288/95; Botschaft des Bundesrates zu einem neuen Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 2. Juli 1980 [BBl 1980 III 614]; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, N 20 zu Art. 65 bis 67). Sie können nur gewährt werden, wenn die Vermittelbarkeit einer versicherten Person stark erschwert ist und eine arbeitsmarktliche Indikation vorliegt. Diese beiden Voraussetzungen sollen verhindern, dass Leistungen zu Zwecken in Anspruch genommen werden, die nicht mit der Arbeitslosenversicherung in Zusammenhang stehen. Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, generell die durch die Einarbeitung eines Arbeitnehmers entstandenen Kosten zu übernehmen, welche normalerweise jedem Arbeitgeber erwachsen (BGE 112 V 252 Erw. 3b; Daniele Cattaneo, Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage, Thèse Genève 1991, S. 468 Rz 781 ff.). 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse hat, weil seine Vermittlung auf Grund schlechter beruflicher Voraussetzungen erschwert ist (Art. 65 AVIG in Verbindung mit Art. 90 Abs. 1 lit. c AVIV). Demgegenüber steht nach der Aktenlage fest und ist im Übrigen unbestritten, dass der Versicherte keine der in Art. 90 Abs. 1 lit. a, b und d AVIV geregelten (alternativen) Vorgaben erfüllt. 3. Da der Beschwerdeführer seinen Beruf als Sportartikelverkäufer während über elf Jahren nicht ausgeübt hat, liegt es - trotz dem im Juni 1998 besuchten PC-Einsteigerkurs und der vom 24. August bis 16. Oktober 1998 absolvierten Verkaufsförderungsschule H. \_\_\_\_\_ AG - durchaus im Bereich des Möglichen, dass er bei einem Wiedereinstieg in die erlernte Tätigkeit schlechte berufliche Voraussetzungen hat, die seine Vermittlung erschweren. Dies muss allerdings entgegen den Vorbringen in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde nicht abschliessend beurteilt werden, wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt. a) Dem Stellenbeschrieb und Ausbildungsplan der A. \_\_\_\_\_ AG vom 18. Dezember 1998 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer in seiner Funktion als technischer Assistent direkt dem Geschäftsführer unterstellt wurde und vom 1. Februar bis 31. Juli 1999 eine Ausbildung zu absolvieren hatte. Dabei wurde ihm Einblick in die Organisation der Firma, in Warenkunde, Preisgestaltungs- und Organisationsvorbereitungen und in die Aussendiensttätigkeit gewährt. Er sollte zudem während der Einarbeitungszeit unter anderem die Kundenbetreuung erlernen, eine einwandfreie Koordination von Fabrikation und Verkauf erarbeiten und - in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung - eine Marketingstrategie festsetzen sowie den Aussendienst definitiv organisieren, ein marktkonformes Rapport- und Bestellwesen ausarbeiten, bei der Planung und Realisation des neuen Fabrikgebäudes mithelfen und eine "Leader- und Vorgesetztenposition" erreichen. In Anbetracht dieser von der Arbeitgeberin geplanten betriebsinternen Schulung des Versicherten zum Kadermitarbeiter in einer Produktionsgesellschaft kann vorliegend von einer Rückkehr in den erlernten Beruf nicht die Rede sein. Vielmehr nimmt der Versicherte als direkt der Geschäftsführung unterstellter technischer Assistent eine Funktion ein, für welche eine Verkäuferlehre allenfalls nützlich, nicht aber Voraussetzung ist. Für seine neue Tätigkeit spielt es insbesondere keine Rolle, ob er in den letzten elf Jahren als Verkäufer gearbeitet hat oder Eishockey-Profi war, weil sich seine Ausgangslage für den Stellenantritt in den beiden Fällen nicht voneinander unterscheidet. Die Einarbeitung wurde nicht zufolge allfälliger schlechter beruflicher Voraussetzungen notwendig, sondern allein wegen der Entscheidung des Versicherten, eine (für ihn) neue Beschäftigung ausüben zu wollen. b) Abgesehen davon sind im Ausbildungsplan vom 18. Dezember 1998 zu einem grossen Teil Einführungen vorgesehen, die die Arbeitgeberin jeder anderen neu angestellten Person in

der für den Beschwerdeführer vorgesehenen Funktion ebenfalls hätte gewähren müssen, wie beispielsweise der Einblick in die Organisation des Betriebes und in Theorie und Praxis der Produkteherstellung. Insofern handelt es sich um generelle Einarbeitungskosten, die normalerweise jedem Arbeitgeber erwachsen (vgl. Erw. 1b hievor). Nicht mehr zur Einarbeitung gehört andererseits - entgegen dem Ausbildungsplan der A. \_\_\_\_\_ AG - unter anderem die Neuorganisation des Aussendienstes, der Aufbau einer EDV-Organisation und die Planung und Realisation eines neuen Fabrikgebäudes. Diese Aufgaben betreffen gemäss Stellenbeschrieb bereits den angestrebten Wirkungskreis des Versicherten als Kadermitarbeiter im Betrieb. c) Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer mit der A. \_\_\_\_\_ AG ein Monatsgehalt von Fr. 6000. - verabredete (Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 1998). Zuzug der Bestätigung der Arbeitgeberin betreffend Einarbeitung vom 18. Dezember 1998 war damit der Bruttolohn während der Einarbeitung gemeint, während die Frage nach dem vorgesehenen AHV-Bruttolohn nach der Einarbeitung mit "steigend" beantwortet wurde, ohne einen Geldbetrag zu nennen. Nach Tabelle A 1 der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 1996 [LSE] betrug der monatliche Bruttolohn im privaten Sektor für mit Berufs- und Fachkenntnissen voraussetzenden Tätigkeiten (Anforderungsniveau 3) befähigte Männer im privaten Dienstleistungssektor Fr. 4949. - (einschliesslich 13. Monatslohn). Für die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Aufgaben (Anforderungsniveau 1) oder selbstständiger und qualifizierter Arbeiten (Anforderungsniveau 2) wurde durchschnittlich ein Monatsgehalt von Fr. 7356. - (einschliesslich 13. Monatslohn) bezahlt. Bei einer betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41,9 Stunden (Die Volkswirtschaft 2000, Heft 7, Anhang S. 27, Tabelle B 9.2) und in Berücksichtigung der Nominallohnentwicklung 1997 von 0,5 % und 1998 von 0,7 % (Die Volkswirtschaft 2000, Heft 7, Anhang S. 28, Tabelle B 10.2) resultiert ein Jahresgehalt von Fr. 62'958. - (Anforderungsniveau 3) bzw. Fr. 93'578. - (Anforderungsniveau 1 und 2). Wird der Jahresanfangslohn des Versicherten von Fr. 72'000. - (ohne Berücksichtigung eines 13. Monatslohnes) in Anbetracht seiner Ausbildung als Sportartikelverkäufer dem durchschnittlichen Jahreslohn des Anforderungsniveaus 3 (Fr. 62'958. -) gegenübergestellt, lässt sich feststellen, dass er ein überdurchschnittlich hohes Einkommen erzielt. Es ist daher unwahrscheinlich, dass eine andere Person in der für den Beschwerdeführer vorgesehenen Funktion in der Firma A. \_\_\_\_\_ AG mehr verdienen würde. Solches wird denn auch nicht geltend gemacht. Selbst im Vergleich mit dem für die Verrichtung von Arbeiten des Anforderungsniveaus 1 oder 2 erzielten Jahreslohn (Fr. 93'578. -) fällt das Gehalt des Versicherten - mit Blick darauf, dass Anfangslöhne üblicherweise niedriger sind und nach einer gewissen Zeit im Betrieb regelmässig steigen (vgl. die entsprechende Bestätigung der A. \_\_\_\_\_ AG betreffend Einarbeitung vom 18. Dezember 1998) - nicht aus dem Rahmen. Auf Grund der gesamten Aktenlage kann daher das dem Beschwerdeführer von der A. \_\_\_\_\_ AG gewährte Anfangsgehalt nicht als verminderter Lohn im Sinne von Art. 65 lit. b AVIG qualifiziert werden.“ In una sentenza 38.2011.96 del 20 marzo 2012, che aveva fatto seguito ad una sentenza 38.2011.14 del 16 agosto 2011 con la quale il TCA aveva rinviato l'incanto all'UMA per nuovi accertamenti, questo Tribunale ha negato il diritto agli assegni per il periodo d'introduzione ad un assicurato assunto quale promotore finanziario del progetto concernente il Centro X, e si è così espresso: " (...) Chiamato ora a pronunciarsi il TCA non può che approvare l'operato dall'amministrazione. Infatti dalle dichiarazioni di \_\_\_\_\_ si evince che l'assicurato è stato chiamato a svolgere un abituale periodo di inserimento in

un nuovo ambiente lavorativo. In tale contesto va sottolineato che l'attività del ricorrente era caratterizzata dal fatto che egli è stato incaricato di allestire un progetto di Centro polisportivo e di conseguenza non è entrato in un'azienda già funzionante, per cui l'esame del criterio della necessità di un periodo di inserimento a spese dell'assicurazione contro la disoccupazione deve tenere conto anche di questo aspetto. Vista la particolarità di questa situazione, nel caso concreto, si tratta di stabilire se l'assicurato possedeva oppure no gli strumenti per immediatamente assimilare tutte le procedure che gli venivano spiegate durante le ore di lavoro e di formazione, in contatto con altre aziende. A questo quesito il TCA deve rispondere positivamente in considerazione della formazione e della lunga esperienza lavorativa di \_\_\_\_\_ nel settore bancario ("aperture/chiusure relazioni, preparazione/follow-up incontri con clienti, analisi finanziaria, risk investment, asset allocation, elaborazione rapporti e statistiche, inserimento ordini di borsa", cfr. doc. A04). Non si spiegherebbe altrimenti del resto l'assunzione con un salario mensile estremamente alto (cfr. la STFA C 371/99 del 22 settembre 2000, riprodotta al consid. 2.4) di fr. 10'500 lordi (cfr. doc. A03), peraltro superiore al guadagno assicurato (cfr. Doc. A21, pag. 3), e, oltretutto, come unico dipendente. In simili condizioni la decisione su opposizione del 16 novembre 2011 deve essere confermata, senza dovere esaminare se l'assicurato era o no realmente difficilmente collocabile (cfr. Doc. C10).” Anche in un'altra sentenza 38.2014.6 del 14 luglio 2014 questo Tribunale ha confermato il rifiuto dell'UMA di versare le indennità per il periodo d'introduzione ad una Società che aveva assunto un assicurato nella funzione di gerente-cuoco con un salario lordo mensile di fr. 5'200.--, rilevando: "(...) Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA constata innanzitutto che per ammissione dello stesso datore di lavoro, l'assicurato è stato in grado di preparare autonomamente i pranzi. Egli era dunque in grado di svolgere l'attività di cuoco, ciò che non sorprende tenuto conto dell'esperienza professionale di cui dispone. Inoltre e soprattutto egli non poteva ricevere una formazione del 60-70% durante la giornata, in quanto il responsabile della formazione era occupato altrove. In altri termini l'assicurato nello svolgimento della sua attività come cuoco non è stato costantemente seguito dal responsabile della formazione. Che il Ristorante, aperto da pochi mesi, avesse quale obiettivi di proporre pietanze di elevato livello di qualità (cfr. doc. 9) è del tutto legittimo. Non spetta tuttavia all'assicurazione contro la disoccupazione sostenere le aziende che affidano tale compito particolare a persone, che come il ricorrente, non hanno un'adeguata esperienza e si limitano a fare "supervisionare" l'attività da persone esterne, negli orari in cui queste ultime non esercitano la loro abituale occupazione. Infine va sottolineato che gli assegni per il periodo d'introduzione sono stati chiesti dal 1° settembre al 30 novembre 2013 (cfr. doc. IX/1). D'altra parte l'assicurato si è iscritto al Corso di preparazione agli esami finali di tirocinio nella professione di Cuoco in base all'art. 33 LFPr le cui lezioni teoriche e pratiche hanno avuto inizio nel gennaio 2014 (cfr. doc. IX/3) e che gli permetteranno di conseguire l'attestato nel 2015 (cfr. consid. 1.2). È pertanto evidente che alla conclusione dell'introduzione, nel novembre 2013, l'assicurato non poteva contare su un impiego alle condizioni usuali nel ramo e nella regione, come richiesto dall'art. 65 lett. c LADI. (...)” Il TCA è giunto alla stessa conclusione in una sentenza 38.2014.59 del 17 dicembre 2014, trattandosi di un assicurato assunto presso una ditta attiva nel settore della programmazione informatica in qualità di Scheduler ZENA su piattaforma AIX in ambiente Avaloq MESI, con un salario di fr. 8'000.-- lordi mensili ed ha sviluppato le seguenti considerazioni: "(...) Nella presente fattispecie X.\_\_\_\_, assunto dalla B.\_\_\_\_, lavora presso il cliente C.\_\_\_\_ assieme al resto del Team (cfr. consid. 1.2). Sulla domanda della ricorrente

l'URC di \_\_\_\_\_ ha formulato un preavviso negativo con la seguente motivazione: "(...) L'assicurato vanta un'esperienza professionale in ambito informatico più che trentennale; nell'ultima esperienza lavorativa ha ricoperto il ruolo di vice team leader informatico presso un importante istituto bancario; il datore di lavoro che ha assunto l'assicurato è una società che dispone della licenza cantonale per la fornitura di personale a prestito; il contratto di lavoro stipulato tra l'assicurato e il datore di lavoro è un contratto di lavoro a prestito (come indicato sul contratto stesso), dove viene specificato che "lo scopo del presente contratto è la fornitura di un lavoratore a prestito a un'impresa terza (impresa acquisitrice) al fine di svolgervi i seguenti lavori: servizi di consulenza IT"; risulta difficile comprendere come una azienda acquisitrice paghi alla \_\_\_\_\_ il servizio di fornitura del personale IT richiesto, per poi doverlo formare sul proprio luogo di lavoro." (Doc. 2) Chiamato ora a pronunciarsi questo Tribunale ritiene che vista la lunga e qualificata esperienza professionale dell'assicurato nel settore informatico, la tipologia del contratto di lavoro (contratto di lavoro a prestito ad una ditta acquisitrice) e l'importo elevato del salario impongono di concludere che si è trattato di un normale periodo di introduzione in una nuova azienda per il quale, secondo la giurisprudenza federale non è dato il diritto agli assegni (cfr. STCA 38.2011.96 del 20 marzo 2012 e STCA 38.2014.6 del 14 luglio 2014). La decisione su opposizione del 16 settembre 2014 deve dunque essere confermata." 2.6. Nella presente fattispecie risulta dagli atti dell'incarto che \_\_\_\_\_, nato nel 1970, ha acquisito la formazione specifica di meccanico diagnostico d'automobile con attestato professionale federale nel settembre 2001 (cfr. doc. B allegato a doc. XVI) . Egli si è iscritto in disoccupazione presso l'URC di \_\_\_\_\_ il 5 dicembre 2022 con disponibilità al collocamento a partire dal 1° gennaio 2023 (cfr. doc. A; 1; V; consid. 1.1.) Il 27 dicembre 2022 \_\_\_\_\_, consulente servizio aziende URC, ha inviato a \_\_\_\_\_, socio e gerente con diritto di firma individuale della RI 1 (cfr. estratto RC reperibile al sito online [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)), che era alla ricerca di un meccatronico, un messaggio di posta elettronica del seguente tenore: " Ad oggi non ho ricevuto profili idonei alla sua ricerca in oggetto. Mi segnalano il Sig. \_\_\_\_\_ che allego solo per sua valutazione. Inoltre tenevo ad informarla che il posto vacante è ormai scaduto e non risulta essere più pubblicato sulle nostre pagine. In attesa di suo aggiornamenti, colgo l'occasione per augurarle un Sereno 2023." (Doc. D1) Il 20 gennaio 2023 \_\_\_\_\_ ha trasmesso a \_\_\_\_\_ un messaggio di posta elettronica nel quale si è così espresso: "(...) Le scrivo in merito alla nostra discussione tenuta prima di Natale per confermarle la mia intenzione di valutare l'assunzione del Signor \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_. Con il Signor \_\_\_\_\_ ci siamo incontrati un paio di volte ed abbiamo discusso la possibilità d'inserimento nella mia azienda come Meccanico Diagnostico e Capo Officina \_\_\_\_\_ si è reso disponibile e interessato. Chiaramente e sinceramente il Signor \_\_\_\_\_ è molto formato e preparato (sin troppo) ma se come discusso ci fosse la possibilità di ottenere degli aiuti sociali, da parte mia la scelta sarebbe fatta positivamente e l'inserimento sarebbe meno indolore dal punto di vista economico. La prego pertanto di contattarmi per dar seguito alla valutazione di assunzione e degli incentivi a disposizione." (Doc. D2) Il 13 febbraio 2023 è stato assegnato a \_\_\_\_\_, di professione "Meccanico diagnostico d'automobile", uno stage d'orientamento presso la RI 1 (cfr. doc. D3). Il giorno stesso \_\_\_\_\_ ha segnalato a \_\_\_\_\_ che " \_\_\_\_\_ è un meccanico di livello superiore – diagnostico meccatronico – Pf. cambiate la dicitura della funzione" (doc. doc. D3). La consulente servizio aziende URC ha risposto: " Grazie per la segnalazione Sig. \_\_\_\_\_. Potrà cambiare il ruolo direttamente a mano sul formulario una volta che li compila." (Doc. D3)

L'assicurato ha effettuato uno stage d'orientamento presso quell'azienda dal 20 febbraio al 3 marzo 2023. Dal relativo Rapporto finale del 3 marzo 2023 emerge che il comportamento di \_\_\_\_\_ e la sua cooperazione sono stati ottimi, che è idoneo a svolgere l'attività e che gli è stata offerta un'opportunità d'impiego (cfr. doc. D8). Il 3 aprile 2023 la ditta ha inoltrato una domanda per l'ottenimento di assegni per il periodo d'introduzione quale meccatronico d'automobili per l'arco di tempo dal 3 aprile 2023 al 31 marzo 2024. La percentuale lavorativa è del 100%, il salario lordo durante l'introduzione ammonta a fr. 6'000.-- e il responsabile è \_\_\_\_\_. L'assicurato non ha mai lavorato in quell'azienda (cfr. doc. 1). Nel formulario vengono richieste al punto 4 le seguenti informazioni relative all'introduzione in azienda: " (...) 4.1) Di che cosa si occupa l'azienda e quanti dipendenti conta? (Indicare dettagliatamente ogni attività svolta in azienda e il numero di dipendenti che vi lavorano.) Vedi formulario allegato per i punto 4 @ 4/1-4/8. 4.2) Quali sono nel dettaglio le competenze e le mansioni richieste al neo dipendente? (Allegare eventuale mansionario.) 4.3) Quali competenze possiede il neo dipendente e quali mancano al fine di fornire una prestazione lavorativa completa? (Specificare cosa è già in grado di svolgere e In quali ambiti deve essere seguito e formato.) 4.4) Il neo dipendente lavora o ha già lavorato presso la vostra azienda? " Sì x No Se sì, specificare: inizio lavoro / periodo lavorativo precedente: il \_\_\_ /dal \_\_\_ -al \_\_\_ percentuale lavorativa \_\_\_\_\_ attività svolta: \_\_\_\_\_ per quale percentuale lavorativa il neo dipendente eoe stato formato/seguito: \_\_\_\_\_ 4.5) Al momento della nuova assunzione, per quale percentuale lavorativa il neo dipendente dovrà essere formato/seguito? 4.6) Specificare, per ogni formatore che si occuperà dell'istruzione del neo dipendente, quanto segue: Cognome, Nome / Ambito sul quale formerà il neo dipendente / Frequenza e periodo della formazione / Competenze, esperienze, formazioni possedute 4.7) Sono previsti corsi di formazione per l'inserimento/introduzione in azienda del neo dipendente? " Sì " No Se si, allegare scheda del corso / dei corsi e specificare tipologia e durata: 4.8) Osservazioni: (Doc. IX/1 pag. 2) Il datore di lavoro ha così risposto tramite un formulario allegato: " PUNTI 4

### **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. 4.1**

OFFICINA MECCANICA-RIPARAZIONI AUTOVETTURE-PREPARAZIONE AI COLLAUDI E POST RIPARAZIONI

#### **E. 4.2**

GESTIONE DI UNA OFFICINA COME COORDINATORE D'OFFICINA  
ORGANIZZAZIONE TEMPI DI LAVORO DEL REPARTO OFFICINA DIAGNOSTICA

- RIPARAZIONI AUTO - TEST IN STRADA VETTURE - ORDINAZIONI DEI MATERIALI - GESTIONE DEL MAGAZZINO -STOCCAGGIO PNEUMATICI PREPARAZIONE DI PREVENTIVI RIPARAZIONI - CONTROLLI POST COLLAUDO - CONTROLLO LAVORI TEAM CONTROLLO CARTELLE LAVORO GIORNALIERE RICEZIONE CLIENTI E CONSEGNA DELLE VETTURE TERMINATE

**E. 4.3**

IL COLLABORATORE \_\_\_\_\_ HA TUTTE LE CONOSCENZE TECNICHE PER POTER ESEGUIRE E COORDINARE UN PICCOLO TEAM IN OFFICINA NON HA MAI COORDINATO DA SOLO UNA OFFICINA MA HA VISTO TUTTE LE TEMATICHE QUALE VICE IN ALTRE SITUAZIONI IN PASSATO NECESSITA FORMAZIONI PER I SISTEMI INFORMATICI E TECNICI PERSONALI DELLA NOSTRA AZIENDA COME ANCHE LA DIVERSIFICAZIONE DEI MODI DI LAVORO LEGATI AD UNA PICCOLA OFFICINA MULTIMARCA CHE OPERA A 360 GRADI SU TANTE E DIVERSE MARCHE D'AUTOMOBILI

**E. 4.4**

NO

**E. 4.5**

DAL 50% AL 100%

**E. 4.6**

\_\_\_\_\_ - TITOLARE FORMATO COME CAPO AZIENDA – \_\_\_\_\_ PER QUANTO RIGUARDA LA PARTE GESTIONALE E INFORMATICA IN GARAGE VARI INTERLOCUTORI DURANTE I CORSI CHE VERRANNO FATTI DURANTE L'ANNO E ORGANIZZATI DA UPSA

**E. 4.7**

SONO PREVISTI DEI CORSI DI AVANZAMENTO - CONOSCENZA DEI SISTEMI INFORMATICI E DI SICUREZZA SUL LAVORO - ATTUALMENTE CI ADATTIAMO ALL'ORGANIZZAZIONE DEI CORSI DA PARTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO COME \_\_\_\_\_ PRIMO CORSO (\_\_\_\_\_) PREVISTO IL 04.07.2023, ISCRIZIONE ALLEGATA.” (Doc. IX/1 pag. 4) Il 31 maggio 2023 egli ha inviato un complemento della sua richiesta (cfr. doc. D21-D22), visionata anticipatamente da \_\_\_\_\_ (“mi sono permessa di aggiungere una frase sul finale con la sua richiesta”) la quale ha precisato che l’avrebbe mandato avanti all’ufficio competente con la mia approvazione sui 12 mesi” (cfr. doc. D20). Il complemento ha il seguente tenore: " INSERIMENTO PROFESSIONALE - PERIODO DI INTRODUZIONE (API) PER COORDINATORE D'OFFICINA E MECCANICO - DIAGNOSTICO - \_\_\_\_\_ (2023) Il Signor \_\_\_\_\_ necessita di un totale reinserimento professionale tecnico-manuale. \_\_\_\_\_ gli ultimi 15-20 anni ha sempre lavorato per il marchio \_\_\_\_\_ e per sua spontanea ammissione essendo stato il responsabile della formazione degli apprendisti era in continua formazione e aggiornamento sui prodotti \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_ per chiari motivi non ha lavorato molto manualmente, ma bensì formato, controllato ed organizzato il lavoro. Lavorando per una struttura primaria e con un marchio (agenzia \_\_\_\_\_) non ha praticamente mai avuto a che fare con il mondo del multi marca e mercato delle classiche officine come la nostra. Tantomeno le competenze e miriade di varianti lavorative che vengono richieste in un garage multi marca non sono

sicuramente di normale applicazione in una agenzia ufficiale, dove ogni dipendente ha una mansione specifica e non viene certo utilizzato in 5 reparti diversi. Nella nostra piccola officina \_\_\_\_\_ dovrà di nuovo iniziare a sporcarsi le mani ricevere il cliente, preparare i preventivi, ordinare i pezzi di ricambio attraverso i nostri fornitori e utilizzando i sistemi informatici dedicati e specifici, non come in passato dove i pezzi di ricambio gli venivano ordinati da un magazziniere e la presa a carico del cliente come il preventivo venivano effettuati dal ricezionista. La nostra officina specialista Multi marca utilizza dei sistemi di diagnostica totalmente diversi da quelli specifici di una marca come \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_. Ogni giorno \_\_\_\_\_ dovrà imparare ad utilizzare i nuovi sistemi di diagnostica e i nostri macchinari multi funzione ed ogni volta su diverse marche e modelli di automobili. Questa diversificazione e flessibilità è una caratteristica che pochi meccanici hanno e si può trovare solo in persone che hanno sempre lavorato per piccoli garage a conduzione diciamo familiare e dove grazie ad un percorso e gavetta sono riusciti negli anni a vedere ed essere formati in diversi settori. Per una azienda è molto più facile e molto più economico assumere personale giovane, già formato negli ultimi anni in tecnologie nuove e nuova meccanica, invece che investire tempo e denaro nell'inserimento di meccanici ultra cinquantenni che ormai per troppi anni non sono stati aggiornati (e se lo sono stati spesso troppo specialisti e non sono flessibili, coloro quando riescono necessitano di maggior tempo per cambiare metodologia di lavoro). Anche un pilota d'aerei che ha volato per 20 anni con un Airbus, necessita di nuova e totale formazione su un Boing. NT dovrà essere introdotto anche nell'esecuzione della gestione del piccolo magazzino, come nella creazione dei processi di lavoro informatizzati, come la preparazione della cartella lavoro cliente e nella stesura della fattura conclusiva e in definitiva anche l'incasso della stessa. La nostra azienda necessita che la persona lavori ogni giorno e produca, la formazione e messa in pratica delle nuove conoscenze e mansioni occupano sicuramente oltre il 50 % del tempo lavorativo. Senza contare poi il tempo di chi andrà a formarlo dovrà dedicargli

**INTRODUZIONE NELL'AZIENDA INIZIO DELL'UTILIZZO DEI  
MACCHINARI CONOSCENZA DEI SISTEMI DI LAVORO IN GENERE  
CONOSCENZA DEI MACCHINARI UTILIZZATI CONOSCENZA DEI SISTEMI DI  
DIAGNOSTICA (\_\_\_\_\_) MACCHINARI PER LA MANUTENZIONE SISTEMI  
ARIA CONDIZIONATA (\_\_\_\_\_) INIZIO GRADUALE NELLA RICEZIONE E  
GESTIONE DEGLI APPUNTAMENTI CON LA CLIENTELA CORSO BASE  
\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) PERSONA RESPONSABILE SICUREZZA SUL POSTO DI  
LAVORO 04.07.2023 CONTINUA GESTIONE DELLA RICEZIONE DEI CLIENTI E  
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO COORDINAMENTO DEL TEAM GESTIONE  
DEL MAGAZZINO RICAMBI E ORDINI PEZZI DI RICAMBIO CONOSCENZA DEI  
SISTEMI INFORMATICI PER L'ORDINAZIONE E GESTIONE DEI PEZZI DI  
RICAMBI GESTIONE OFFERTE E PREVENTIVI CORSI SULLA SICUREZZA SUL  
POSTO DI LAVORO (\_\_\_\_\_) CORSI SULLA MANUTENZIONE BASE DELLE  
VETTURE IBRIDE ELETTRICHE (\_\_\_\_\_) CORSO SISTEMA DIAGNOSTICO  
\_\_\_\_\_ CORSO SULL'UTILIZZAZIONE DEI GAS SPECIALI REFRIGERANTI  
(\_\_\_\_\_) VARI CORSI POSSONO ESSERE INTEGRATI DURANTE L'ANNO IN  
BASE ALLE OFFERTE DEI NOSTRI PARTNER SONO PREVISTI DEI CORSI DI  
AVANZAMENTO - CONOSCENZA DEI SISTEMI INFORMATICI E DI SICUREZZA  
SUL LAVORO - ATTUALMENTE CI ADATTIAMO ALL'ORGANIZZAZIONE DEI  
CORSI DA PARTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO COME \_\_\_\_\_ PRIMO  
CORSO (\_\_\_\_\_) PREVISTO IL 04.07.2023. ISCRIZIONE ALLEGATA**

Concludendo, per tutte le attività sopra elencate richiediamo un minimo di 12 mesi d'introduzione a dipendenza dal tipo di attività svolte quotidianamente.” (Doc. IX/3) Il 2 giugno 2023 l'UMA ha respinto la domanda tendente all'ottenimento degli API, in quanto: " Tenuto conto dell'esperienza lavorativa, della formazione e del ruolo che ricopre in azienda, si ritiene che il signor \_\_\_\_\_ non necessiti di un'introduzione particolare in azienda. L'usuale introduzione in aziende non può essere finanziata tramite l'assegno periodo d'introduzione (API).” (Doc. 2) Questo provvedimento è stato confermato con la decisione su opposizione del 28 luglio 2023 (cfr. consid. 1.2), contro la quale la ditta ha fatto inoltrare il presente ricorso (cfr. consid. 1.3).

2.7. Chiamata ora a pronunciarsi, questa Corte ritiene, dapprima, utile rilevare che il meccanico di manutenzione per automobili AFC si occupa della manutenzione e della riparazione del motore, della trasmissione e degli accessori sulla carrozzeria di ogni genere di veicolo. Verifica componenti del veicolo, ne effettua le regolazioni e sostituisce le parti difettose. A seconda della sua specializzazione si occupa di autoveicoli utilitari (camion e bus) o di autoveicoli leggeri. La relativa formazione corrisponde a un tirocinio di tre anni presso un'azienda autorizzata e frequenza dei corsi teorici presso la Scuola professionale artigianale e industriale (SPAI) al Centro professionale tecnico (CPT) di \_\_\_\_\_, 1-2 giorni alla settimana (cfr. <https://www.orientamento.ch/dyn/show/1900?id=1029> ). Il meccatronico d'automobili esegue su ogni genere di veicolo (leggero o utilitario) lavori di controllo dei sistemi e semplici diagnosi dei guasti e dei malfunzionamenti. Si occupa inoltre della manutenzione e della riparazione del motore, della trasmissione, degli accessori sulla carrozzeria e delle componenti elettriche. La formazione, quale tirocinio, dura quattro anni presso un'azienda autorizzata e frequenza dei corsi teorici presso la Scuola professionale artigianale e industriale (SPAI) al Centro professionale tecnico (CPT) di \_\_\_\_\_, 1-2 giorni alla settimana (cfr. <https://www.orientamento.ch/dyn/show/1900?id=1028> ). Il meccanico diagnostico d'automobili APF utilizza moderne apparecchiature per individuare i guasti agli autoveicoli. A seconda della sua specializzazione, determina i guasti nei sistemi tecnici di veicoli leggeri o utilitari. Supervisiona i lavori di riparazione o manutenzione, fornisce consulenza ai clienti, si occupa dei rapporti con i periti assicurativi e funge da collegamento tra il personale e la direzione dell'officina. La formazione, della durata di due anni, si acquisisce parallelamente all'esercizio della professione in uno dei due indirizzi professionali: autoveicoli leggeri o veicoli utilitari. In Ticino i corsi di preparazione agli esami federali vengono organizzati dall'Unione professionale svizzera dell'automobile (UPSA) sezione Ticino, presso il Centro di formazione professionale (CPT) di \_\_\_\_\_.

I requisiti per l'ammissione all'esame sono: " - attestato federale di capacità (AFC) con formazione di base di 4 anni nel settore della tecnica automobilistica o un titolo equivalente con 2 anni di pratica; - oppure attestato federale di capacità (AFC) con formazione di base di 3 anni nel settore della tecnica automobilistica o attestato equivalente e 5 anni di pratica; - oppure attestato professionale federale (APF) di coordinatore d'officina nel ramo dell'automobile; Inoltre - attestato di maestro di tirocinio (corso per formatori); - autorizzazione per l'impiego di prodotti refrigeranti; - possedere i necessari attestati dei moduli del corso.” (cfr. <https://www.orientamento.ch/dyn/show/1900?id=1365> ). Infine il coordinatore d'officina nel ramo dell'automobile APF opera come persona di riferimento all'interno di un'officina, fungendo da collegamento tra il personale e la direzione. Lavora in un'officina per autovetture o veicoli commerciali, dove supervisiona il lavoro del team. Effettua i controlli finali, assicura il rispetto delle scadenze e dei budget, fornisce consulenza ai clienti e tratta con i fornitori e i periti assicurativi. La formazione, della durata

di due anni, si acquisisce parallelamente all'esercizio della professione. In Ticino, la preparazione all'esame federale di professione avviene tramite la frequenza di un corso organizzato dal Centro di formazione professionale (UPSA) a \_\_\_\_\_. I requisiti per l'ammissione all'esame sono: " - attestato federale di capacità (AFC) con formazione di base di 4 anni nel settore della tecnica automobilistica o attestato equivalente e almeno 5 anni di pratica; - oppure attestato federale di capacità (AFC) con formazione di base di 3 anni nel settore della tecnica automobilistica o attestato equivalente e almeno 6 anni di pratica; - oppure attestato professionale federale (APF) di meccanico diagnostico d'automobile e 5 anni di pratica; Inoltre - diploma di formatore professionale; - autorizzazione per l'impiego dei refrigeranti; - possedere i necessari attestati dei moduli del corso." (cfr. <https://www.orientamento.ch/dyn/show/1900?id=1608> ). 2.8. Nella presente evenienza, tutto ben considerato e alla luce delle severe condizioni alle quali sono vincolati gli assegni per il periodo di introduzione (cfr. consid. 2.5 e B. Rubin , op.cit., a art. 65-66, pag. 482 N° 2), il TCA non può che approvare l'operato dell'UMA che si è opposto al versamento degli API. \_\_\_\_\_ ha conseguito l'attestato di capacità quale meccanico d'automobili (veicoli a motore leggeri) nel 1994, l'attestato di meccanico diagnostico d'automobile con attestato professionale federale nel settembre 2001, come pure l'attestato di maestro di tirocinio per la professione di meccanico d'automobili e riparatore di autoveicoli nel 2000 (cfr. doc. B allegato a doc. XVI). Egli ha, inoltre, ottenuto nel settembre 2000 l'autorizzazione speciale per l'impiego di prodotti refrigeranti, nel gennaio 2004 il titolo di specialista su veicoli a gas naturale e nel gennaio 2013 ha superato il l'esame finale relativo alla formazione "Théorie pour travail en sécurité sur les systèmes électriques des véhicules" (cfr. doc. doc. B allegato a doc. XVI). Il TCA rileva, poi, che \_\_\_\_\_ ha, in particolare, lavorato dal 5 giugno 2001 al 31 gennaio 2022 presso \_\_\_\_\_ ("meccanico diagnostico e sostituto Capo Officina dal 2001 al 10.2004 dal 10.2004 promosso Capo Officina e responsabile degli apprendisti in aggiunta responsabile garanzie dei marchi \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ dal 2010 Tecnico certificato \_\_\_\_\_ dal 2001 al 2022 In qualità di Capo Officina ho anche seguito la ricezione clienti (...)" ; cfr. doc. B allegato a doc. XVI) e dal 1° febbraio 2022 al 31 dicembre 2022 presso \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ quale meccanico diagnostico (cfr. doc. B allegato a doc. XVI). Infine dalle carte processuali emerge che già il 20 gennaio 2023 la RI 1, dopo avere incontrato \_\_\_\_\_ un paio di volte e avere discusso con lui la possibilità di inserimento nell'azienda quale meccanico diagnostico e Capo Officina, ha manifestato alla consulente servizio aziende URC l'intenzione di valutare l'assunzione del medesimo, che si era iscritto in disoccupazione a far tempo dal 1° gennaio 2023 (cfr. consid. 1.1.; 2.6.), sottolineando che lo stesso "è molto formato e preparato (sin troppo)" (cfr. doc. D2; consid. 2.6.). D'altronde a \_\_\_\_\_, dopo lo svolgimento dello stage d'orientamento presso tale azienda dal 20 febbraio al 3 marzo 2023, è stato subito proposto un impiego (cfr. doc. D8; consid. 2.6.). Il contratto di lavoro di durata indeterminata tra RI 1 e \_\_\_\_\_ è stato concluso il 3 aprile 2023 con effetto dal 1° aprile 2023. Il dipendente è stato assunto quale "coordinatore d'officina - meccanico diagnostico con AFP" al 100% con una retribuzione lorda di fr. 6'000.-- per tredici mensilità (cfr. doc. IX1). Dalla piattaforma professionale LinkedIn risulta che \_\_\_\_\_, meccanico diagnostico federale, è ancora alle dipendenze della Sagl (cfr. \_\_\_\_\_). In proposito giova evidenziare che anche informazioni raccolte in internet possono essere considerate fra gli elementi di valutazione di una fattispecie (cfr. STF 9C-776/2019 del 17 novembre 2020; STF 8C\_866/2018 del 2 maggio 2019, consid. STF 9C\_838/2018 del 14 febbraio 2019, consid. 5.1 e 5.2; STF 8C\_909/2017

del 26 giugno 2018 consid. 6.2.; STF 8C\_186/2017 del 1° settembre 2017 consid. 4.1.; 5.3., STF 8C\_192/2017 del 25 agosto 2017 consid. 5.4.3.2.; STF 8C\_69/2017 del 18 agosto 2017 consid. A; 5.1.; Michael Liebreuz/Ueli Kieser/Roman Schleifer, Funktionserfassung 2.0 – Möglichkeiten und Grenzen des Gutachters im digitalen Zeitalter, in SZS 60/2016 pag. 582 segg.). In simili condizioni, occorre concludere, conformemente a quanto stabilito dall'amministrazione (cfr. doc. A; consid. 1.2.), che \_\_\_\_\_ non era difficilmente collocabile ai sensi degli art. 65 LADI e 90 cpv. 1 OADI. 2.9. Ad ogni modo, anche volendo considerare, per ipotesi di lavoro, che l'interessato fosse difficilmente collocabile, l'esito della vertenza non potrebbe essere differente. Da un messaggio di posta elettronica del 1° dicembre 2022 della consulente servizio aziende URC \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, socio e gerente della RI 1, emerge che la società stava ricercando un meccatronico (cfr. doc. D1). Il 27 dicembre 2022, al riguardo, la consulente ha segnalato il nominativo di \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ (cfr. doc. D1) e il 20 gennaio 2023, come visto, quest'ultimo, dopo averlo incontrato un paio di volte e aver discusso la possibilità di inserimento nell'azienda quale meccanico diagnostico e Capo Officina - e non più quindi come meccatronico -, ha espresso senza indugio la propria intenzione di valutare la sua assunzione, precisando che lo stesso è molto formato e preparato (sin troppo). Alla fine dello stage d'orientamento, svoltosi a tempo pieno presso la RI 1 dal 20 febbraio al 3 marzo 2023, la società ha indicato che il comportamento e la cooperazione sono stati ottimi, che il partecipante era idoneo a svolgere l'attività e che gli è stata offerta un'opportunità di lavoro (cfr. doc. D8). La Sagl, il 3 aprile 2023, ha poi puntualizzato che \_\_\_\_\_, di formazione meccanico diagnostico APF (cfr. consid. 2.7.), ha tutte le conoscenze tecniche per poter eseguire e coordinare un piccolo team in officina. È stato sì sottolineato che non ha mai coordinato da solo un'officina, tuttavia è stato pure evidenziato che "ha visto tutte le tematiche quale vice in altre situazioni in passato" (cfr. doc. IX1). In proposito va sottolineato che, contrariamente a quanto asserito dall'insorgente, \_\_\_\_\_ dal 2004 al 2022 è stato Capo Officina (cfr. doc. B allegato a doc. XVI). Del resto l'impiego proposto nel contratto di lavoro del 3 aprile 2023 non si limita alla funzione di meccatronico, come ricercato in origine e segnalato alla consulente aziende URC, bensì si estende a quella di coordinatore d'officina-meccanico diagnostico AFP. Il tipo di attività, più esigente e di responsabilità, proposto a \_\_\_\_\_, che ha conseguito l'attestato di meccanico diagnostico APF e che per diciotto anni (dal 2004 al 2022) ha svolto il ruolo di Capoefficina, responsabile degli apprendisti, seguendo pure la ricezione clienti, è stato, dunque, modificato sulla base del curriculum vitae dello stesso. Dal piano di formazione si evince, altresì, che l'introduzione era suddivisa in tre fasi: " (...) In particolare, per un primo periodo, ha previsto un'introduzione dettagliatamente dedicata alla conoscenza dei macchinari utilizzati, dei sistemi di diagnostica in uso, dei macchinari per la manutenzione dei sistemi dell'aria condizionata, oltre che - fra gli altri - un corso base \_\_\_\_\_ come persona responsabile della sicurezza sul posto di lavoro. Per un secondo periodo, invece, l'assicurata ha previsto un'introduzione volta essenzialmente alla gestione del magazzino per i ricambi, all'ordinazione degli stessi ed alla conoscenza dei sistemi informatici in uso, oltre che alla gestione delle offerte e dei preventivi. Inoltre, in questo periodo è stato pure previsto un ulteriore corso sulla sicurezza sul posto di lavoro (UPSA), sulla manutenzione delle vetture ibride elettriche, sull'utilizzazione dei gas di speciali refrigeranti e sul sistema diagnostico \_\_\_\_\_. Infine, per un terzo periodo, la nostra mandante ha prefissato un'introduzione volta alla conoscenza del sistema di gestione della clientela e della contabilità (\_\_\_\_\_), delle schede e delle cartelle di lavoro, dei rapporti di riparazione

post collaudi, oltre che un ulteriore corso per la sicurezza su impianti ad alto voltaggio (\_\_\_\_\_). (...)” (cfr. doc. I pag. 3; consid. 1.3.) Ritenute le competenze e la lunga esperienza professionale di \_\_\_\_\_, in qualità, segnatamente, di meccanico diagnostico APF Capo Officina con compiti di ricezione clienti, le mansioni elencate sopra, inerenti alle fasi introduttive, rientrano piuttosto nell’ambito dell’usuale inserimento in una nuova attività che avrebbero dovuto essere spiegate dal datore di lavoro ad ogni nuova persona assunta con le stesse qualifiche dell’assicurato. L’asserzione secondo cui \_\_\_\_\_ non avrebbe in precedenza lavorato presso un piccolo garage dove i compiti risultano essere molto più variegati (cfr. doc. IX2) non è tale da sovvertire l’esito della presente lite. In effetti, da una parte, nemmeno RI 1 risulta essere una realtà economica di dimensioni ridotte. La Sagl è specializzata nell’importazione diretta di vetture dalla \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_). L’azienda dispone pure di \_\_\_\_\_. Dall’altra, l’interessato vanta una tale esperienza professionale che il datore di lavoro non l’ha assunto quale meccatronico, funzione ricercata inizialmente e annunciata al servizio aziende URC, bensì quale coordinatore d’officina-meccanico diagnostico con AFP, attività implicanti più responsabilità e formazione. Infine, in relazione all’affermazione della Sagl secondo cui con gli aiuti da parte dell’assicurazione disoccupazione l’inserimento sarebbe stato meno indolore dal punto di vista economico (cfr. doc. D2), è utile evidenziare che gli assegni per il periodo di introduzione non sono, d’altronde, strumento di promozione economica (cfr. B. Rubin Rubin, op. cit., pag. 482). 2.10. Nel ricorso l’insorgente ha fatto valere tutta una serie di inottemperanze che l’avrebbero indotta in errore, in particolare da parte della consulente aziende URC, la quale dopo lo stage d’orientamento avrebbe invitato l’azienda ad assumere \_\_\_\_\_ e a richiedere gli assegni per il periodo di introduzione, illudendola, in virtù delle approvazioni rilasciate che tutto fosse corretto e che potesse così accedere agli aiuti in questione. Sarebbe stato in tale frangente che la Sagl ha allestito il contratto di impiego (cfr. doc. I p.ti 14 e 15; consid. 1.3.). In effetti dagli atti risulta che \_\_\_\_\_, l’11 aprile 2023, ha redatto un preavviso URC-API favorevole per API di 12 mesi con percentuale lavorativa del 100%. La consulente ha risposto affermativamente alla domanda “la PCI è ritenuta difficilmente collocabile secondo l’art. 90 OADI?”, negativamente al quesito “la PCI viene assunta nella stessa professione/funzione esercitata prima dell’(re)iscrizione in disoccupazione?” e affermativamente alla domanda “la PCI necessita di un periodo di inserimento in azienda non usuale per il settore e a funzione?” Il preavviso favorevole è stato così motivato: “ (...) PCI e DL s’incontrano previa la gestione di un nostro posto vacante. Propongo al DL uno stage d’orientamento di 10 giorni lavorativi e si conviene tra le parti, che con l’offerta di un contratto a tempo indeterminato e dopo aver valutato l’introduzione di rilasciare per questa PCI over 50 12 mesi d’introduzione. Il Sig. \_\_\_\_\_ proviene da esperienza lavorative in contesti più grandi e non ha mai lavorato in un piccolo garage dove i compiti risultano essere molto più variegati (v. piano d’introduzione allegato in tutto il suo dettaglio).” (Doc. IX/2) Il 30 maggio 2023 la consulente ha emesso un nuovo preavviso favorevole per 12 mesi di API, argomentando come segue: “ (...) PCI e DL s’incontrano previo la gestione di un posto vacante tramite il nostro ufficio. Propongo al DL uno stage d’orientamento in quanto emerge subito che la PCI ha più competenze da colmare e risulta essere troppo specializzato per la ricerca in corso, inoltre la PCI negli ultimi anni è stato operativo come diagnostico e non come coordinatore d’officina e meccanico. La PCI ha sempre lavorato in contesti professionali più grandi e non ha mai lavorato in contesti piccoli e con compiti così variegati, dove si richiedono anche competenze tecniche e manuali, raramente esercitate nella sua precedente pluriennale

esperienza dove era coordinatore degli apprendisti e formatore in azienda. La grande differenza rispetto al lavoro precedente e che qui deve essere totalmente operativo ed indipendente su più fronti, tra cui appunto anche la ripresa di manualità legata alla funzione di meccanico stesso. PCI nata nel 1970, con questa opportunità rientra nel mondo del lavoro in modo rapido e duraturo, con necessità di accompagnamento come piano dettagliato allegato.” (Doc. IX/4) 2.11. L’art. 27 della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA) che regola la “Informazione e consulenza” ha il seguente tenore: " 1 Gli assicuratori e gli organi esecutivi delle singole assicurazioni sociali, nei limiti delle loro competenze, sono tenuti ad informare le persone interessate sui loro diritti e obblighi. 2 Ognuno ha diritto, di regola gratuitamente, alla consulenza in merito ai propri diritti e obblighi. Sono competenti in materia gli assicuratori nei confronti dei quali gli interessati devono far valere i loro diritti o adempiere i loro obblighi. Per le consulenze che richiedono ricerche onerose, il Consiglio federale può prevedere la riscossione di emolumenti e stabilirne la tariffa. 3 Se un assicuratore constata che un assicurato o i suoi congiunti possono rivendicare prestazioni di altre assicurazioni sociali, li informa immediatamente." L'art. 27 LPGA sancisce, in particolare, per l'amministrazione un dovere di carattere collettivo, generale e permanente di fornire informazioni (cpv. 1) e il diritto soggettivo e individuale dell'assicurato alla consulenza (cioè un parere su ciò che conviene fare) su un caso preciso, che può essere fatto valere in giustizia (cpv. 2) (su questi aspetti cfr. in particolare STF 8C\_438/2018 del 10 agosto 2018 consid. 3.2.; STFA C 192/04 del 14 settembre 2005 consid. 4.1., pubblicata in DTF 131 V 472 e in SVR 2006 ALV Nr. 9 pag. 31; STFA C 241/04 del

## **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. Nel recentissimo Messaggio, adottato dal Consiglio federale il 29 novembre 2023 (cfr. <https://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), il Consiglio federale propone di modificare l’art. 66 cpv. 2 bis 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. 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.

2.3. La Prassi LADI PML stabilisce in particolare che: (...) **OBIETTIVI DEGLI API J1** L'assicurazione può versare sussidi per l'introduzione di assicurati in un'azienda. Gli API mirano a indurre i datori di lavoro a occupare lavoratori che:

- necessitano di un'introduzione speciale;
- non sono (ancora) in grado di fornire una prestazione lavorativa completa;
- non verrebbero assunti o tenuti senza questo provvedimento.

Gli API possono essere accordati non solo per un impiego a tempo pieno ma anche per un impiego durevole a tempo parziale se l'obiettivo è la reintegrazione. **J2** Gli API non possono essere utilizzati per favorire economicamente aziende o regioni (ad es. per creare condizioni favorevoli all'insediamento di nuove aziende o per facilitare l'acquisizione di aziende alleggerendo gli oneri salariali). Il criterio determinante è l'interesse del lavoratore a ottenere un'occupazione durevole. **J3** Gli API sono una misura concepita espressamente per i casi particolari. Essa mira a facilitare l'integrazione duratura dell'assicurato e, al tempo stesso, a prevenire il dumping salariale che incombe sulle persone la cui integrazione o reintegrazione nel mercato del lavoro risulterebbe difficile senza tale provvedimento. **DESTINATARI J4** Hanno diritto agli API, durante il termine quadro per la riscossione della prestazione, le seguenti persone.

- Gli assicurati disoccupati che possono comprovare un periodo di contribuzione di almeno dodici mesi (art. 13 cpv. 1 LADI) entro il termine quadro per il periodo di contribuzione (art. 9 cpv. 3 LADI) o sono esonerati dall'adempimento del periodo di contribuzione (art. 14 LADI).
- Gli assicurati che hanno esaurito il diritto all'indennità ma il cui termine quadro è ancora aperto possono beneficiare di questa prestazione fino alla fine del loro termine quadro.
- Le persone minacciate dalla disoccupazione (parte M).
- Gli assicurati difficilmente collocabili. Un assicurato è considerato difficilmente collocabile se, tenuto conto della situazione del mercato del lavoro, ha difficoltà particolarmente gravi nel trovarsi un impiego poiché: in età avanzata art. 90 cpv. 1 lett. a OADI

**J5** Si è rinunciato di proposito a fissare un'età massima: determinante in tutti i casi è la situazione individuale

dell'assicurato. oppure impedito fisicamente, psichicamente o mentalmente art. 90 cpv. 1 lett. b OADI J6 È considerato impedimento fisico o mentale un danno alla salute che pregiudica l'esercizio di una nuova attività. oppure requisiti professionali insufficienti art. 90 cpv. 1 lett. c OADI J7 Sono considerati requisiti professionali insufficienti, fra l'altro, le qualifiche obsolete (ad es. in seguito a mutamenti tecnologici), la mancanza di un titolo di formazione professionale, il fatto di aver svolto per molto tempo un'attività senza relazione con la professione appresa. oppure J8 ha già riscosso 150 indennità giornaliere art. 90 cpv. 1 lett. d OADI oppure dispone di scarsa esperienza professionale in un periodo di elevata disoccupazione secondo l'art. 6 cpv. 1ter OADI art. 90 cpv. 1 lett. e OADI J9 L'assicurato dispone di scarsa esperienza professionale quando non ha alcuna o praticamente nessuna esperienza nella professione appresa o in una professione affine (esperienza professionale inferiore a 6 mesi). La disoccupazione è elevata, quando il tasso di disoccupazione medio degli ultimi sei mesi in Svizzera supera il tasso stabilito all'art. 6 cpv. 1 ter OADI. Non appena il tasso di disoccupazione oltrepassa o scende al di sotto del valore di riferimento, l'Ufficio competente ne informa gli organi di esecuzione. API PER GLI ASSICURATI CHE HANNO PIÙ DI 50 ANNI J10 Gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno in linea di principio diritto agli API per una durata di 12 mesi. Gli API devono essere accordati per una durata inferiore a 12 mesi se: • il termine quadro in corso per la riscossione della prestazione è inferiore a 12 mesi; • il periodo d'introduzione non giustifica il versamento di API per 12 mesi; oppure • sono stati richiesti API per meno di 12 mesi. J11 In caso di dubbio, inizialmente si possono accordare gli API per 6 mesi, rendendo attento l'assicurato che, se necessario, può richiedere un prolungamento. Se l'assicurato chiede un prolungamento degli API già accordati, il servizio competente prende una decisione dopo aver verificato se sono soddisfatte le condizioni per il prolungamento. (...). API E TEST D'IDONEITÀ PROFESSIONALE J23 In linea di principio è possibile combinare test d'idoneità professionale (art. 25 cpv. 1 lett. c OADI) e API presso lo stesso datore di lavoro. In questo caso la durata del periodo di introduzione è ridotta del tempo accordato per il test d'idoneità. CASI IN CUI LA CONCESSIONE DI API VA RIFIUTATA 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. Prima di autorizzare la combinazione di questi due strumenti, l'URC deve discuterne con l'assicurato e contattare la CAD. J25 L'introduzione usuale in un'azienda (introduzione a un nuovo posto di lavoro) e le riconversioni in seguito alle consuete innovazioni in un settore (modernizzazione, razionalizzazione, introduzione di nuove tecnologie) non costituiscono in genere un motivo sufficiente per giustificare la concessione di API. J26 Nel caso della conclusione di un contratto di lavoro con un datore di lavoro che non è in grado di garantire una vera e propria introduzione (ad es. servizio esterno non controllato o salario legato esclusivamente alle prestazioni) i presupposti per la concessione di API non sono adempiuti e la domanda non può essere autorizzata. (...)" 2.4. Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C\_228/2023 del

## E. 6

ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C\_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C\_297/2022 del 15 febbraio 2023 consid. 3.2.; STF 9C\_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C\_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C\_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C\_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C\_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C\_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195 ; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181). Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C\_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C\_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 consid. 5.5.2.2.; STF 8C\_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; DTF 145 V 224 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300). Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois , "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber : "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo , "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297). Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (cfr. STF 9C\_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

## **E. 9**

maggio 2006 consid.6; STFA C 157/05 del 28 ottobre 2005 consid. 4.2.; E. Imhof - CH Zünd, "ATSG und Arbeitslosenversicherung" in SZS 2003 pag. 291 seg. (306); E. Imhof, "Anhang zur Vertiefung von art. 27 ATSG über Aufklärung, Beratung und Kenntnissgabe" in SZS 2002 pag. 315 seg.(315-318); R. Spira, "Du droit d'être renseigné et conseillé par les assureurs et les organes d'exécution des assurances sociales art. 27 LPGA" in SZS 2001 pag. 524 seg.(527)).

L■Alta Corte, con sentenza C 36/06 e C 39/06 del 16 aprile 2007, pubblicata in DTF 133 V 249, in DLA 2007 N. 10 pag. 193 e SVR 2007 ALV Nr. 20, ha, del resto, stabilito che fintanto che, nel prestare l'usuale attenzione, non può riconoscere che la situazione in cui si trova la persona assicurata è tale da pregiudicarne il diritto alle prestazioni, l'assicuratore non ha un obbligo di informazione e di consulenza ai sensi dell'art. 27 LPGA.

Dall'art. 27 LPGA nemmeno si può dedurre che, prima di emettere una decisione negativa, occorre concedere all'assicurato l'occasione di modificare la sua situazione nel caso in cui, viste le circostanze, egli non adempia uno dei presupposti da cui dipende il diritto all'indennità di disoccupazione.

Al riguardo giova evidenziare che in una sentenza 8C\_455/2008 del 24 ottobre 2008 consid. 3.2. l'Alta Corte ha stabilito che dall'art. 27 LPGA non può essere dedotto l'obbligo per l'amministrazione di dare a un assicurato l'occasione di modificare la propria situazione, se alla luce delle circostanze del caso concreto non adempie una delle condizioni che danno diritto all'indennità di disoccupazione. Pertanto in quel caso di specie è stato deciso che l'amministrazione non aveva violato l'art. 27 LPGA non attirando l'attenzione dell'assicurato sul fatto che una disponibilità del 10% era insufficiente per riconoscergli il diritto all'indennità di disoccupazione. Il TF ha precisato che la soluzione opposta condurrebbe a degli abusi, incitando gli assicurati ad aumentare fittiziamente il proprio grado di disponibilità in modo contrario alla situazione reale.

In una sentenza 8C\_437/2016 del 10 gennaio 2017 il TF, confermando un giudizio di questo Tribunale di inidoneità al collocamento di un assicurato impegnato in una propria attività lavorativa indipendente, ha poi ricordato che per prassi costante sulla base dell'art. 27 LPGA (informazione e consulenza) gli organi delle singole assicurazioni sociali non sono tenuti a incitare o a fare in modo che l'assicurato abbia a modificare il suo comportamento personale o professionale al fine di ottenere prestazioni, o, le maggiori indennità possibili.

Il mancato ossequio del dovere di informazione e consulenza non implica automaticamente che all'assicurato vada riconosciuto il diritto alle indennità di disoccupazione (cfr. STF C 301/05 dell'8 maggio 2006 consid. 2.4.2.).

La violazione dell'art. 27 LPGA va equiparata, secondo il TF, al rilascio di un'informazione errata (cfr. STF 8C\_741/2019 dell'8 maggio 2020 consid. 3.3.; STF 9C\_847/2017 del 31 maggio 2018 consid. 2.1.; STF 8C\_369/2015 del 14 luglio 2015; consid. 3.2.; STF 8C\_652/2012 del 6 dicembre 2012 consid. 5.1.; DTF 131 V 472, consid. 5=SVR 2006 ALV Nr. 9 pag. 31; STFA C 157/05 del 28 ottobre 2005 consid. 5), conformemente a quanto riconosciuto dalla giurisprudenza per i casi in cui l'autorità omette di fornire informazioni che la legge le impone di dare in una fattispecie particolare (cfr. Pratique VSI 2003 pag. 207; DLA 2003 pag. 127).

Il diritto alla protezione della buona fede di cui all'art. 9 Cost. consente al cittadino di esigere che l'autorità rispetti le proprie promesse e che essa eviti di contraddirsi. Così un'informazione o una decisione erronea possono obbligare l'amministrazione a concedere a un cittadino un vantaggio contrario alla legge sei seguenti presupposti, precisati da una lunga e consolidata giurisprudenza, sono cumulativamente adempiuti:

2. l'autorità deve essere intervenuta in una situazione concreta nei riguardi di persone determinate;
3. l'autorità ha agito o creduto di agire nei limiti delle proprie competenze;
4. l'assicurato non deve essersi reso conto immediatamente dell'inesattezza dell'informazione ricevuta;
5. l'informazione errata ha indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione che gli è pregiudizievole;

6. la legge non è stata modificata dal momento in cui l'informazione è stata data;
7. l'interesse alla corretta applicazione del diritto oggettivo non prevale su quello alla tutela della buona fede.

(cfr. STF 8C\_271/2022 dell'11 novembre 2022 consid. 3.2.3.; STF 8C\_458/2021 del 25 gennaio 2022 consid. 3.2., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 26 pag. 92 e DLA 2022 N. 10 pag. 316; STF 8C\_458/2021 del 25 gennaio 2022 consid. 3.2.; STF 9C\_86/2021 del 14 giugno 2021 consid. 6.1.; STF 9C\_296/2020 del 4 settembre 2020 consid. 2.2.; STF 8C\_625/2018 del 22 gennaio 2019, pubblicata in DLA 2019 N. 4 pag. 97; DTF 143 V 95 consid. 3.6.2.; STF 9C\_753/201 del 3 aprile 2017 consid. 6.1.; STF 8C\_306/2015 del 25 agosto 2015 consid. 3.2.; STF 9C\_5/2015 del 31 luglio 2015 consid. 3.; STF 9C\_918/2007 del 14 gennaio 2009 consid. 3.1.; STF K 107/05 del 25 ottobre 2005 consid. 3.1.; STF C 270/04 del 4 luglio 2005 consid. 3.3.1.; STF C 218/03 del 28 gennaio 2004 consid. 2; STF C 25/02 del 29 agosto 2002; DTF 121 V 65, consid. 2a pag. 66-67 e la giurisprudenza ivi citata).

Inoltre la consulente non ha comunque assicurato alla società ricorrente il riconoscimento degli API (cfr. STF 8C\_47/2020 del 6 aprile 2020 consid. 7).

Neppure risulta adempiuta la condizione secondo cui l'informazione errata deve avere indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione non reversibile senza pregiudizio.

A tal fine occorre verificare che l'informazione sia stata causale per il comportamento dell'assicurato. Esiste un nesso causale tra l'informazione dell'autorità e l'agire dell'assicurato quando può essere ammesso che in assenza di tale informazione l'assicurato si sarebbe comportato diversamente (cfr. STF 8C\_458/2021 del 25 gennaio 2022 consid. 5.3.1., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 26 pag. 92 e DLA 2022 N. 10 pag. 316; STF C 344/00 del 6 settembre 2001 consid. 3.bb; STF 8C\_804/2010 del 76 febbraio 2011 consid. 7.1.).

In concreto non può essere ammesso, secondo la verosimiglianza preponderante (cfr., in relazione alla condizione secondo cui l'informazione errata ha indotto l'assicurato ad adottare un comportamento o un'omissione che gli è pregiudizievole, STF 8C\_325/2021 del 23 dicembre 2021 consid. 5.1. e 5.2.; DTF 133 V 14 consid. 9.2.; STFA C 85/06 consid. 3.3.), un nesso causale tra l'eventuale mancata informazione circa la possibilità di non avere diritto agli API e l'assunzione di \_\_\_\_\_.

Il diritto agli assegni per il periodo di introduzione nemmeno può, pertanto, essere riconosciuto in virtù del diritto costituzionale alla protezione della buona fede sancito dall'art. 9 Cost.

2.14. Alla luce di tutto quanto esposto questo Tribunale non può che confermare la decisione su opposizione impugnata del 28 luglio 2023.

2.15. 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. fbisLPGA 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).

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